

<b>MATERIA</b>	: VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES
<b>DEMANDANTE</b>	: ALBANI YULIANA BAUTISTA RAMÍREZ
<b>DEMANDADO</b>	: SOCIEDAD COMERCIAL HERMANAS PASTEN LIMITADA
<b>RIT</b>	: T-1659-2020
<b>RUC</b>	: 20-4-0299870-K

Santiago, doce de noviembre de dos mil veintiuno.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO.**

**PRIMERO. PARTES LITIGANTES Y MATERIA.**

Que la presente causa en Procedimiento de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión de auto despido, se ha iniciado por denuncia interpuesta por doña **ALBANI YULIANA BAUTISTA RAMÍREZ**, trabajador dependiente, domiciliada en Inés de Suarez N°6831, comuna de Lo Espejo, en contra de **SOCIEDAD COMERCIAL HERMANAS PASTEN LIMITADA**, Rol Único Tributario N° 76.143.094-7, persona jurídica del giro de su dominación, representada por YESENIA AVILÉS PASTÉN, cedula nacional de identidad N°14.146.974-6, ambas domiciliados en Mall Arauco Estación, calle San Francisco de Borjas N°66, Comuna de Estación Central, Región Metropolitana; solicitando se declare que se ha afectado su garantía a no ser discriminada en el trabajo, su integridad física y psíquica y el derecho a la honra y dignidad, ordenando el pago de las indemnizaciones que señala y cobro de prestaciones, y en subsidio, despido indirecto y cobro de prestaciones.

**SEGUNDO. SÍNTESIS DE LOS HECHOS Y ALEGACIONES DE LOS DENUNCIANTES.**

Sostuvo que ingresó a prestar servicios personales, bajo vínculo de subordinación y dependencia, el 8 de abril de 2019, para desempeñar labores de vendedora y reponedora en dependencias de la denunciada, ubicadas Mall Arauco estación San Francisco de Borjas N°66, locales 447 y 504, Alameda N° 3156, y/o Marinero Díaz N°100, comuna de Estación Central. Su jornada de trabajo era de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo desde las 10:00 a 21:00 horas.

Su remuneración por un periodo trabajado durante 30 días era la suma de \$598.189, monto que se debe tener presente para los efectos del cálculo de las indemnizaciones demandadas en virtud de los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo y respecto de las demás prestaciones demandadas.



BCPLWZRCQD

Con fecha 10 de agosto de 2020, envió carta informando el término de la relación laboral a través de correo certificado, conforme establece el artículo 171 del Código del Trabajo, con copia presentada ante la oficina de partes de la Inspección del Trabajo, por las causales contemplada en el artículo 160 numeral 1 y 7 del Código del Trabajo, esto es, "*conductas de acoso laboral*" e "*incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*", en relación con la vulneración de los principios establecidos en el artículo 5 del Código del Trabajo, respecto a los derechos fundamentales, como la afectación de su integridad física y psíquica, honor, actos discriminatorios motivados por acciones contrarias al ordenamiento jurídico y a los Convenios Internacionales ratificados por Chile. Lo anterior se fundamentó en hechos que ocurrieron en el contexto de su contrato de trabajo y que desembocaron en actos arbitrarios y aberrantes hacia su persona, sumados al hecho exorbitante de denostar su calidad de trabajador y ser humano.

Además se invoca la imprudencia temeraria por parte del empleador en cuanto no tuvo la debida diligencia en el contexto de pandemia por COVID-19 que actualmente vivimos junto con el hecho de que este además, no proporciono todas las garantías necesarias para proteger eficazmente su salud.

Explicó que comenzó a prestar servicios en el área de Bodega, desempeñando hasta el 10 de agosto del 2020 en el área de Bodega, indicando que la demandada es una empresa dedicada al rubro de distribución de artículos de perfumería.

Señaló que durante los primeros años no tuvo inconveniente alguno en la empresa, ni con sus compañeros ni con sus superiores, mucho menos con las condiciones establecidas en el contrato las cuales se respetaban; a pesar de haber presenciado malas palabras de parte de la señora María Inés, dueña de los locales, y encargada de uno de ellos, hacía otras compañeras.

Manifestó que el día 7 de abril de 2019 recibió una llamada de parte de la perfumería YESENIA en donde se le informó que recibieron su currículum y fue seleccionada para el cargo de vendedora. El día 8 de abril de 2019 se presentó a las 9.45 para estar a prueba por un periodo de 3 días, pero no se le habló de contrato ni prestaciones laborales, durante



BCPLWZRCQD

2 meses estuvo en ascuas. Durante este tiempo trabajó de forma irregular 6 días a la semana en el horario de 9.45 a 21.00 horas, con solo un día libre a la semana. Posteriormente se le hace entrega de su contrato laboral por manos de doña Yesenia Avilés con fecha 8 de abril de 2019, y se le informó que comenzaría a tener 2 domingos libres en el mes y un día no fijo en la semana. Durante este lapsus no fue afectada por el maltrato de doña María Inés Pasten, pero si observaba los maltratos psicológicos e incluso físicos hacía sus compañeras de trabajo con más antigüedad en la tienda por parte de doña María Inés Pasten. En el mes de agosto de manera intermitente era enviada al local 1051 con el fin de realizar apoyo al personal de la tienda, y a finales del mes de agosto fue cambiada oficialmente al local recién mencionado, por ende no tenía contacto con la señora María Inés Pasten. En el mes de octubre-noviembre de 2019 la encargada del local doña Paola Ruiz, observó y le preguntó si tenía experiencia en el rubro de caja, y si poseía experiencia en dicho trabajo, me sugirió junto a doña María Inés que podía optar al cargo de cajera, debido a que ella estaba necesitando una cajera para la temporada de diciembre, fui enviada al local 447 para que doña María Inés aprobara o negara dicha solicitud de promoción, de igual forma si ella negaba esta solicitud, seguiría desempeñándose como cajera. Doña María Inés aprobó esta promoción y fue nuevamente trasladada al local 1051, hasta ese momento tenía 1 hora de colación y continuaba cumpliendo su horario desde las 9.45 am hasta las 21.00 horas. En el mes de diciembre doña Paola Ruiz fue trasladada al local 447 y fue enviada en su reemplazo al local 1051 doña Abigail Medina, la cual compartiría funciones con ella y sería la nueva encargada de local. En el mismo mes de diciembre en una reunión fueron informadas que por temporada a partir del 15 de diciembre no tendrían domingos libres y que la semana del 24 de diciembre no tendrían días libres, que el día libre sería el 25 de diciembre y la semana del 31 de diciembre igualmente su día libre sería el 1 de enero de 2020 y que además la jornada de trabajo tendría un cambio que sería desde las 9:00 am hasta las 21.00 horas, y que si esta ameritaba una mayor extensión horaria por ejemplo hasta las 22.00 horas esta se realizaría.



BCPLWZRCQD

Destacó que la jornada desde el día 8 de abril del 2019 siempre fue de pie, con opción de ir al baño solo 1 vez al día, ya que a doña María Inés le molestaba que se fuese más de una vez al baño. El único momento en el cual podía estar sentada era en su hora de colación, la cual se realizaba en el patio de comidas del mismo mall. En el mes de diciembre casi no pudo tomar su hora de colación completa debido a la gran afluencia de público y poco personal, se les pedía colaborar en el local, en algunas ocasiones fue forzada a tomar su colación dentro del local, sin un espacio digno para comer, y apenas terminaba debía seguir con las funciones de cajera y vendedora dentro del local. Desde el mes de enero y hasta el mes de marzo de 2020, cuando inicia la pandemia del coronavirus, su jornada laboral sigue siendo la misma de siempre: desde las 9.45 hasta las 21.00 horas. Con las mismas condiciones laborales antes descritas, hasta el día 18 de marzo, en el cual se le notifica que debía tomar vacaciones y que se le avisaría cuando debía retornar a sus funciones. El día 27 de marzo, se comunicó doña Diana Ramírez, asistente de doña Yesenia Avilés, y le notifica que debía reincorporarme a sus funciones el día 01 de abril de 2020. El día 01 de abril, como de costumbre se presentó a las 9.30 am y fue recibida por doña Laura Negrete, quien le informó que se reabría el local 1051 y le comentó el protocolo de coronavirus por el cual fue cerrado dicho local. La apertura del local sería a las 10.00 am y pasaría a ser encargada de local y debía llegar antes que el resto del personal que llegaba en horario habitual a las 9.45 am. El horario de colación solamente sería de 15 minutos sin permiso de salir del local, alegando que se realizaba de esta manera para evitar contagios dentro del personal; mientras que la hora de salida desde el día 1 de Abril nunca estuvo definida, porque no había una hora de cierre determinada, y esto generó discordia desde el primer instante con doña María Inés, debido a que era objeto de malos tratos y ofensas de parte de la señora María Inés, ya que se refería respecto de la trabajadora demandante como *"tonta, pajarona, gorda, lenta, que no servía para nada, que los venezolanos éramos tontos y lentos"*.



BCPLWZRCQD

Mencionó que con la duración de su jornada laboral esta se rendía de pie y no la dejaba ir al baño, ya que tenía poco personal y no había nadie que pudiera reemplazarla para hacer sus necesidades personales e inclusive sus 15 minutos de colación. En varias ocasiones doña Laura Negrete se dio cuenta de que no tomaba su colación, ya que al salir del local veía como llevaba su pote de colación tal cual como lo llevaba desde su casa hacía el trabajo por las mañanas, sin tener al menos tiempo para poder alimentarme. Con el hecho de que no pudiese ir al baño porque a doña María Inés le molestaba dicha situación, en referencia directa a sus días de periodo menstrual, doña Laura Negrete a escondidas de doña María Inés, trataba de ir a reemplazarla para que pudiese ir al baño. Cuando su jornada laboral culminaba en el local 1051, debía dirigirse a entregar las llaves de dicho local al local 447 y continuar brindando apoyo en esta sucursal, donde la jornada laboral se extendía hasta las 18.30 o 19.00 aproximadamente, debido a la contingencia del coronavirus. Esto se mantuvo por los meses de abril, mayo junio y parte del mes de julio, ya que, a finales de este mes hubo 2 casos de compañeras de Covid 19, doña Laura Negrete y doña Yudietni Mateus, integrantes del equipo del local 447, debido a esta situación se toma la decisión de enviar a todo el personal de dicho local a realizarse el PCR y a mantenerse en cuarentena preventiva, mientras se desarrollaban los protocolos correspondientes a los contagiados por Covid. Por tales motivos el equipo de trabajo 1051 al cual pertenecía fue promovido al local 447, quedando su persona a cargo del personal de dicho local y como cajera responsable del mismo. Respecto a las condiciones laborales en materia de colación, siguieron siendo las mismas, 15 minutos dentro del local, sin sufrir ningún tipo de alteración. Los malos tratos de parte de doña María Inés aumentaron de manera considerable, a tal punto de que llegaba todos los días a llorar a su casa y de igual manera cuando se dirigía por las mañanas sentía una gran angustia. Al ver todas estas injusticias el día 1 de Agosto su compañera Camila Agredo se dirigió a doña Yesenia, quien además de ser representante legal de dicha sociedad, es hija de doña María Inés, para comentarle lo que estaba sucediendo en el local: que yo no almorzaba, que doña María



BCPLWZRCQD

Inés no las dejaba ir al baño y que las faltas de respeto continuaban, a lo cual pensamos que doña Yesenia mediaría para que el trato fuese más agradable por parte de doña María Inés, de hecho tuve un par de palabras con doña Yesenia comentándole y confirmándole que no tenía hora de colación ni permiso para poder asistir al baño a realizar sus necesidades básicas, adicionalmente le comente que ella era muy responsable y que le gusta el trabajo del local, pero que su madre hacía las cosas muy difíciles, siempre pensando que ella podría solucionar de algún modo estos maltratos graves hacía su persona, mientras que doña Laura Negrete se reincorporaba a sus funciones, solución que nunca llegó a ocurrir por parte de doña Yesenia. La siguiente semana fue igual, siguieron las ofensas y el único cambio que hubo fue que se le permitió tomar sus 15 minutos de colación, pero seguía siendo objeto de maltrato por parte de doña María Inés, quien solía decirle cosas como: "*¿puedes cambiar tu forma de hablar? Los huasos cuando vienen a la ciudad hablan como gente de la ciudad, no como gente de pueblo*"; "*Es mejor tener el coronavirus que tenerte a ti*"; "*Huasa, campesina, tonta, los venezolanos son lentos*". El último día que desempeñó sus funciones dentro del local, el sábado 08 de agosto de 2020, en presencia de doña Yesenia Avilés y don Camilo Arenas, quien se desempeñaba como bodeguero del local, y doña Abigail Medina, doña María Inés se refirió a ella comparándola con la basura, siendo objeto de burlas por parte de doña Yesenia y don Camilo. El mismo día, doña María Inés la tomó del brazo y jaloneándome dijo que: ella no sabía nada. Ese día a pesar de la humillación, las burlas, y el maltrato físico y psicológico, cumplió sus funciones a cabalidad, dejando cuadradas las 2 cajas con ayuda de doña Abigail Medina e igualmente la caja chica quedando cuadrada y dejando constancia en un cuaderno del local, el cual fue revisado por doña Yesenia Avilés, la cual procedió a firmar. Ese mismo día le entregó las llaves a doña Yesenia, ya que de sus manos las había recibido, y ella se negó, alegando que debía entregárselas a doña María Inés, lo cual no quiso hacer para no ser más objeto de malos tratos por parte de ella. Por ende se las dio a doña Abigail Medina, ya que el otro juego de llaves se encontraba en manos de ella.



BCPLWZRCQD

Por otra parte sostuvo que, con respecto a la pandemia, no se les brindaban los implementos necesarios, debido a que se les entregó de manera única una mascarilla KN95 con filtro desechable y un par de guantes de nitrilo, implementos que no fueron renovados sino hasta finales de Julio, cuando se producen los primeros casos de Covid-19 dentro del personal. Básicamente la empresa no tomó ninguna medida de seguridad y protección para los trabajadores. Estas situaciones fueron denunciadas en diversas ocasiones a su jefe de área directa, señalándole que serán resueltas. Esto significó que de manera directa e indirecta se pusiera en riesgo su salud mental y física en gran magnitud. Finalmente, se denuncia el hecho de que no se tomaron medidas ante sus denuncias, negándose a dar una respuesta por los hechos denunciados, manteniendo una actitud pasiva y negligente, por cuanto existió demora en dar una respuesta a sus requerimientos, infringiendo con ello lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo respecto a la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores. En consecuencia, como empleador no tomó las medidas para resguardar su integridad física y psíquica, ya que hizo caso omiso a sus denuncias. Todo lo anterior le ocasionó un problema de salud, tanto en lo físico como en lo emocional, lo cual sigue repercutiendo al día de hoy. Por tales motivos tomó la determinación de pensar primero en su salud física y mental, y de no continuar prestando servicios en las condiciones descritas, que le habían causado dichas afecciones, quienes, nunca, le dieron una respuesta por los hechos que varias veces había denunciado, manteniendo una actitud pasiva y negligente por cuanto nunca hubo respuesta a sus requerimientos. Adicionalmente en el local hubo contagios por Covid-19, debido a la falta de implementación de medidas de seguridad adecuadas que resguarden la seguridad de sus trabajadores, aun cuando desde un principio se hicieron las peticiones y reclamos correspondientes.

Alegó que las constantes omisiones a sus solicitudes constituyen la vulneración a su integridad psíquica y con ello a la dignidad como persona. La integridad síquica expresamente reconocida en el artículo 19 N° 1 de nuestra Constitución Política, en el ámbito laboral, tiene su



consagración legal en el denominado deber de protección, consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, que obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores. Esta obligación se constituye en la prohibición del empleador de realizar actos que impliquen un atentado a este derecho, como claramente lo constituyen los actos discriminatorios y agresiones psíquicas, y actos constitutivos de acoso laboral.

En base a lo anterior solicitó:

Que se declare que ha sido víctima de actos vulnerarios de sus derechos constitucionales, a la integridad psíquica y física, conforme al artículo 19 N° 1 y 16 de nuestra Constitución Política, entendida en un sentido amplio, en relación al 485 y 489 del mismo cuerpo legal, ya que se produzca la infracción en forma conjunta de las normas ya citadas o una en subsidio de la otra y que como resultado de ello se han infringido normas tutelares con ocasión a su despido indirecto, todo en relación a los artículos 485° y 489° del Código del Trabajo;

Que el despido indirecto realizado se encuentra ajustado a derecho;

Que como consecuencia de lo anterior se le adeudan las siguientes prestaciones e indemnizaciones laborales:

Indemnización especial de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, por la suma de \$6.580.079 correspondiente a 11 remuneraciones mensuales.

Indemnización Sustitutiva de aviso previo, por la cantidad de \$598.198

Indemnización por años de servicio, equivalente a 1 año, por la cantidad de \$598.198

Diferencia en el Feriado legal, equivalente a 14 días por la suma de \$90.639

Diferencia en los días trabajados de agosto por la suma de \$59.157

Recargo legal establecido en el artículo 171 del código del trabajo, equivalente a un 80% de la indemnización por años de servicios por la cantidad de \$478.551.

Ordenar al denunciado abstenerse de ejecutar a futuro cualquier acción tendiente a dificultar la actividad laboral de su persona.



Que las sumas adeudadas deberán pagarse con reajustes e intereses conforme al artículo 63 del Código del Trabajo.

Las costas de la causa.

En subsidio, presentó demanda por despido indirecto y cobro de prestaciones.

**TERCERO. SÍNTESIS DE LOS HECHOS Y ALEGACIONES DE LA DENUNCIADA.**

Sostuvo que es un establecimiento comercial de carácter familiar que se dedica a la venta de productos de cuidado personal y de higiene, la cual opera bajo el nombre de fantasía "PERFUMERIA YESSENIA", cuyas dependencias se encuentran en el Mall Arauco de Estación Central, en calidad de arrendataria de los locales Números 447-504; 1051 y/o Marinero Díaz N° 100.

Indicó que doña ALBANI YULIANA BAUTISTA RAMIREZ ingresó a prestar servicios a la Sociedad Comercial Hermanas Pasten Limitada, en virtud de un contrato de trabajo de fecha 08 de abril de 2019, cuya contratación se celebró con el objeto de que la denunciante desempeñará la función de vendedora y reponedora. De igual manera, es pertinente indicar que como la denunciante es de nacionalidad venezolana, dicha convención se celebró con las cláusulas de extranjería que exige nuestro ordenamiento jurídico. Con fecha 01 de julio de 2019 y el 01 de enero del 2020 se celebraron dos actualizaciones de su contrato el cual comenzó a regir desde el 30 de junio de 2019, adquiriendo la calidad de indefinido, en virtud de la cual se le asignaron las mismas funciones ya anteriormente individualizadas.

En cuanto a las remuneraciones, la remuneración imponible original comenzó en \$288.458, fluctuando a la fecha en la cantidad de \$489.050 por lo que no comparte lo señalado por la demandante en cuanto al cálculo de esta asignación.

Señaló que se la ha demandado esmerándose en crear un relato construido sobre la base de falsedades y omisiones, en que no se ha dudado incluso en involucrar a terceros con acusaciones gratuitas y ofensivas, con esto se refiere a la señora María Inés Pasten, quien también es trabajadora de este establecimiento comercial, principalmente porque se trata de una persona mayor con bastantes dolencias médicas a



consecuencia de todas estas imputaciones de carácter injuriosas.

Alegó que de parte de la denunciante nunca hubo un reclamo o denuncia formal, insinuación o algo que hiciera sospechar de su descontento o la circunstancia de sentirse amedrentada u hostigada, por el contrario, solo buenas palabras. Por lo anterior es que desmiente de manera categórica y rotunda que la demandante haya sido objeto de conductas de maltrato de naturaleza laboral, asimismo como también de agresiones físicas como así lo señala en su resultando curioso que no haya realizado la respectiva denuncia ante el Ministerio Público, dado que estaríamos en presencia de un delito de lesiones, lo que acredita que jamás ha desplegado durante la relación laboral dichas conductas, tendientes a lesionar la integridad física o psíquica o su honor. La acción de tutela en este contexto más bien parece una mera estrategia procesal artificiosa, dado que carece de todo fundamento mínimamente plausible o atendible.

Manifestó que no existe argumento alguno para acoger la demanda por vulneración de derechos fundamentales. Niega todos los hechos señalados en la demanda por despido indirecto vulneratorio de derechos fundamentales. No es cierta la existencia de un despido indirecto vulneratorio como señala la demandante, ya que no hubo afectación a la integridad física ni psíquica, tampoco fue discriminada. No hay fundamento para dar lugar a las peticiones, infundadas, del todo exacerbado y desprovisto de fundamentos basadas, por lo demás, en vaguedades e inexactitudes. Respecto a la supuesta falta de protección de la salud de los trabajadores de la empresa, señaló que es una burda argumentación, dado, el establecimiento comercial en ningún momento ha sido clausurado por la Autoridad Sanitaria por infracción a las medidas de protección en el contexto de la pandemia, los contagios a que se refiere la denunciante en su presentación, fueron situaciones que no se dieron en el ámbito laboral, dado que se contagiaron en sus hogares, porque si hubiera ocurrido lo contrario la perfumería no hubiera podido seguir funcionando, principalmente porque es arrendataria de locales comerciales que pertenecen al Mall Arauco, quienes también tiene la potestad de prohibir el funcionamiento de algún



local que no dé cumplimiento a los protocolos de prevención del COVID-19.

Indicó la caducidad de la acción. La señora Bautista ha interpuesto denuncia por "vulneraciones" ocurridas con ocasión del despido indirecto. Sin perjuicio de lo anterior, la demandante ha señalado una serie de hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, los cuales, sin perjuicio que esta parte estima que no forman parte de esta acción, se encuentran igualmente caducos. Ello, por haber transcurrido el plazo de caducidad establecido en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo. Se puede apreciar de la sola lectura de la demanda que la actora efectúa un relato de determinados hechos, todos los cuales han ocurrido meses, incluso un año antes de la fecha de su autodespido, ocurrido el 10 de agosto de 2020, el cual se comunicó por carta certificada, hecho que no ocurrió en la especie. Es así, como en la demanda se señala, sin dar mayores detalles, supuestos hechos muy anteriores al despido indirecto, debiendo ser desechados esos hechos por estar completamente caducos. En consecuencia, la acción de tutela que nace de los hechos que la demandante señala en su libelo, y que supuestamente habrían ocurrido durante la vigencia de su relación laboral, se encuentra extinguida por caducidad, al haber transcurrido con creces el plazo fatal de 60 días entre la supuesta ejecución de los hechos y la interposición de la demanda. Si fuera efectivo que la demandante fue maltratada, ésta habría interpuesto esta denuncia hace meses atrás, justamente para ello, es que se creó la denuncia de Tutela con la relación vigente. Por lo anteriormente expuesto, la acción para denunciarla por supuestas vulneraciones a los derechos fundamentales, que la actora señala en su demanda y que habrían ocurrido antes de su autodespido, se encuentra de pleno derecho extinguida por caducidad.

*Indicó que la demanda señala que "comencé a prestar servicios para los denunciados el 08 de abril de 2019, específicamente en el área de Bodega, desempeñando hasta el 10 de agosto del presente año mis labores de la mejor manera y con todo el esfuerzo que trabajo merece, manteniéndome de forma continua en SOCIEDAD COMERCIAL HERMANAS PASTEN LTDA.,*



BCPLWZRCQD

por un tiempo aproximado de 1 año y 4 meses. (...)", "Durante los primeros años que presté servicios para SOCIEDAD COMERCIAL HERMANAS PASTEN LTDA., no tuve inconveniente alguno en la empresa, ni con mis compañeros ni con mis superiores, mucho menos con las condiciones establecidas en el contrato las cuales se respetaban; a pesar de haber presenciado malas palabras de parte de la señora María Inés, dueña de los locales, y encargada de uno de ellos, hacia otras compañeras" Estas afirmaciones resultan bastante curiosas, dado que se evidencia notablemente la falsedad de los supuestos maltratos laborales, la denunciante habla de años padeciendo dicha situaciones, siendo que como ella misma reconoce solo tiene 1 y 4 meses desempeñándose en la empresa. La demandante reconoce que no trabajaba en el mismo local que la señora Pasten, por lo tanto cómo es posible que se encuentre tan afectada psicológicamente, en los términos que ella expone en extenso en su libelo, lo que significa es que su único afán es solo perjudicar la honorabilidad de la señora Pasten con esas imputaciones injuriosas queriendo solo sacar provecho económico. Dice también la denunciante lo siguiente: "(...) No se me hablo de contrato ni prestaciones laborales, durante 2 meses estuve es ascuas, durante este tiempo trabajado de forma irregular, trabajaba 6 días a la semana en el horario de 9.45 a 21.00 hrs. Con solo un día libre a la semana. Posteriormente se me hace entrega de mi contrato laboral por manos de doña Yesenia Avilés, con fecha 08 de abril de 2019, y se me informo que comenzaría a tener 2 domingos libres en el mes y un día no fijo en la semana. Durante este lapsus no fui afectada por el maltrato de doña María Inés Pasten, pero si observaba los maltratos psicológicos e incluso físicos hacia mis compañeras de trabajo con más antigüedad en la tienda, por parte de doña María Inés Pasten (...)" Esta afirmación, es del todo falsa, el Contrato de prestación de servicios de la denunciante señala claramente el pago de su remuneración junto con todas las asignaciones de seguridad social a que todo trabajador tiene derecho de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico, la denunciante está faltando a la verdad, nunca ha contratado de manera verbal a nadie, siempre se han escriturado los contratos, en caso contrario porque la señora BAUTISTA, NO SEÑALO ESTA SITUACIÓN en el



BCPLWZRCQD

mismo contrato y en las dos actualizaciones que se celebraron de manera seguida, en todas concurre firmando de manera conforme, en cambio, cuando firmó su finiquito, si hizo reserva de acciones evidenciando su disconformidad.

Respecto al horario de trabajo indicado por la denunciante, no corresponde a la realidad, primero porque el horario de acuerdo con el contrato indica que comienza desde las 10:00 hasta las 21:00 horas, desde lunes a domingo, recordar que el horario de funcionamiento del Mall es de lunes a domingo.

Agrega la señora Bautista que *"En el mes de Agosto de manera intermitente era enviada al Local 1051 con el fin de realizar apoyo al personal de la tienda, y a finales del mes de Agosto fui cambiada oficialmente al local recién mencionado, por ende no tenía contacto con la señora María Inés Pasten"*, pero se señala en el contrato de trabajo expresamente que la trabajadora se compromete a ejecutar el trabajo de VENDEDORA, REPONEDORA en el establecimiento denominado, "PERFUMERIA YESSSENIA", ubicado en el MALL ARAUCO ESTACIÓN, con dirección en SAN FRANCISCO DE BORJAS N° 66 LOCALES 447-504, ALAMEDA N° 3156 L- 1051 y7o MARINERO DÍAZ N° 100. Comuna de ESTACIÓN CENTRAL, es decir, la denunciante de acuerdo con lo señalado en el contrato podía desempeñarse en cualquiera de estas dependencias, lo que no constituye en ningún caso una arbitrariedad, como así pretende hacer creer a este tribunal, era parte de sus obligaciones. En este punto debemos aclarar que la denunciante siempre presto sus servicios en el Local 1051. Durante el Estallido Social y Pandemia, solo prestó servicios de apoyo al local 447, pero en un breve lapsus de tiempo, es en este local en donde la señora María Inés Pasten trabaja a diario y de manera permanente, por lo que resulta imposible que la señora Pasten haya ejercido conductas constitutivas de acoso laboral, dado que ella no supervisa el local N° 1051, dependencia en donde la denunciante se encontraba designada para prestar sus servicios de manera permanente. La denunciante dice que *"Cabe destacar que la jornada desde el día 08 de abril de 2019 siempre de pie con opción de ir al baño solo 1 vez al día, ya que doña María Inés le molestaba que se fuese más de 1 vez al baño. El único momento en el cual yo podía en el*



BCPLWZRCQD

cual yo podía estar sentada era en mi colación, la cual se realizaba en el patio de comidas del mismo mal". Al efecto cita el 193, incisos 1°, 2° y 3°, del Código del Trabajo, indicando que de la disposición legal antes citada se desprende que el empleador estará obligado a mantener asientos o sillas en almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aun cuando funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, en un número suficiente, para uso de los trabajadores. Asimismo, se deriva que lo anterior también será aplicable en los establecimientos industriales y a los trabajadores del comercio, en cuanto las funciones que desempeñen lo permitan, como además, que tanto la forma como las condiciones para ejercer este derecho se regularán en el reglamento interno de la empresa. De lo expuesto es posible inferir que el propósito del legislador, manifestado en la norma legal en análisis, habría sido que en los establecimientos comerciales como almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y otros semejantes, y en establecimientos industriales, se mantengan asientos o sillas a disposición de los trabajadores, para que sean utilizados en su descanso cuando las funciones que desempeñen se lo permitan. Pues bien, tales asientos o sillas deben ser en un número suficiente, para los fines perseguidos por la norma en comento, que sería posibilitar el descanso de los trabajadores durante sus funciones atendido los intervalos naturales que se produzcan en las labores que realizan, y la cantidad de trabajadores que se encuentren en la misma situación. Ahora bien, para precisar el debido alcance de lo que debe entenderse por las expresiones "*número suficiente de asientos o sillas*", empleadas en la norma legal, corresponde señalar que el legislador no lo ha definido, razón por la cual se hace necesario recurrir a las reglas de interpretación de ley que se encuentran en el Código Civil, entre las cuales está la contenida en el artículo 20 del mencionado Código, para cuyo efecto, la doctrina reiterada y uniforme recurre al significado que de las mismas da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, que para suficiente, señala: " bastante para lo que se necesita". De esta suerte, por asientos o sillas



suficientes en los lugares de trabajo referidos ha de entenderse el número de ellos que resulten bastantes o aptos para los fines para los cuales se requieren, que sería posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no atienden público o no realizan otras funciones propias, teniendo en consideración estas ocasiones y los trabajadores que pueden encontrarse en similar situación en un mismo período o jornada. De acuerdo con lo expresado, se hace necesario concluir que se deberá analizar caso a caso para llegar a determinar cuál sería el número adecuado de asientos o sillas para el propósito indicado, sin que pueda precisarse un número exacto de ellos a priori o con carácter general. Por esta misma razón, se estima que el legislador ha establecido que deberá ser el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de cada centro laboral o empresa el que deberá abordar estas materias, y precisar la forma y condiciones en que se ejercerá este derecho, que traduzca la realidad de cada uno de ellos, por lo que corresponderá al empleador fijar en tal reglamento cual sería el número de asientos o sillas disponibles suficientes para los trabajadores, y las condiciones en que podrán ser utilizadas durante la jornada. Cabe tener en consideración, por otro lado, que sobre el empleador recae principalmente el deber de seguridad del trabajador, consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, en cuanto deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, lo que debiera inducirle a fijar en el reglamento interno las condiciones relativas al descanso de estos trabajadores y la utilización de asientos y sillas para tal efecto, para poder cumplir con el objetivo de la ley. Cabe agregar, que la norma jurídica no señala cual es el número exacto de sillas que deben contar el empleador, pero no obstante, al contenido de la acusación realizada por la señora Albani, resulta bastante curioso que nunca realizara una denuncia ante la Dirección del Trabajo, en virtud de sus facultades de fiscalización, que le autoriza para verificar en casos particulares si se cumple con el propósito de la ley acerca de los asientos y sillas suficientes para los dependiente de los establecimientos indicados, atendidas las condiciones de su trabajo. Reiteró



BCPLWZRCQD

que para poder funcionar en el Mall Arauco de la Comuna de Estación Central, debe cumplir con lo dispuesto en los Reglamentos de este establecimiento, porque de lo contrario, se exponen a sanciones como por ejemplo: clausura, multas etc., por lo que toda las afirmaciones de la denunciante carecen de todo sustento, es más, este establecimiento en ningún momento se la cursado multa por el organismo fiscalizador por incumplimientos a la Ley de la Silla, la perfumería sí cuenta con sillas para el descanso de sus trabajadores, también estas cuenta con otro espacio de descanso el cual se encuentra ubicado en la bodega de Marinero Díaz, en donde también puede hacer uso de la cocina y el comedor establecido para los efectos que puedan almorzar, para aquellos que opten por traer su colación de sus hogares, así como también, lo pueden si gustan hacerlo en el patio de comidas del MALL ARAUCO DE LA COMUNA DE ESTACIÓN CENTRAL.

Por otra parte, afirmó que de igual manera es contradictorio la afirmación de que la señora Pasten le prohibía ir al sanitario desde el día 08 de abril de 2019 en adelante, dado que como ella misma reconoce en su denuncia que: *"En el mes de agosto de manera intermitente era enviada al Local 1051 con el fin de realizar apoyo al personal de la tienda, y a finales del mes de Agosto fui cambiada oficialmente al local recién mencionado, por ende no tenía contacto con la señora María Inés Pasten"*. Le parece, que la denunciante ignora que la ley faculta a los empleadores, a realizar control y cumplimiento del horario de trabajo, circunstancia que no es considerada como un atentado las garantías fundamentales, como así, de manera dolosa esta pretende engañar y hacer creer a este tribunal, dado que ya no estaba en el local en donde la señora María Inés trabaja. En este punto debemos aclarar que la denunciante siempre presto sus servicios en el Local N° 1051. Durante el Estallido Social y la Pandemia, solo prestó servicios de apoyo al local N° 447, pero por un breve lapsus de tiempo, es en este local en donde la señora María Inés Pasten trabaja a diario y de manera permanente, por lo que resulta imposible que la señora Pasten haya ejercido conductas constitutivas de acoso laboral, dado que ella no supervisa el local N° 1051,



dependencia en donde la denunciante se encontraba designada para prestar sus servicios de manera permanente.

Manifestó que la señora Albani dijo que: *"En el mes de diciembre casi no pude tomar mi hora completa debido a la gran afluencia de público y poco personal, se nos pedía colaborar en el local, en algunas ocasiones fui forzada a tomar mi colación dentro del local, sin un espacio digno para comer, y apenas terminaba debía seguir con las funciones de cajera y vendedora dentro del local"*. En este punto, reitera que las trabajadoras para tomarse su hora de colación cuentan con las dependencias de la Bodega de Marinero Díaz N° 100, el cual está dotado de una cocina con los electrodomésticos necesarios para que puedan calentar sus almuerzos, así como también, pueden almorzar en el patio de comidas del mismo Mall Arauco. De igual manera agrega que: *"Desde el mes de enero y hasta el mes de marzo de 2020, cuando inicia la pandemia del coronavirus, mi jornada laboral sigue siendo la misma de siempre: desde las 09:45 hasta las 21:00 horas. Con las mismas condiciones laborales antes descritas, hasta el día 18 de marzo, en el cual se me notifica que debía tomar vacaciones y que se me avisaría, cuando debía retornar a mis funciones. El día 27 de marzo, se comunica conmigo doña Diana Ramírez, asistente de doña Yesenia Avilés, y me notifica que debía reincorporarme a mis funciones el día 01 de abril de 2020. El día 01 de abril, como de costumbre me presente a las 09:30 am y fui recibida por doña Laura Negrete, quien me informa que se reabría el local 1051 y me comenta el protocolo de coronavirus por el cual fue cerrado dicho local"*. Al respecto, corresponde hacer presente que con fecha 30 de enero de 2020, el Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró que el brote de COVID -19 constituye una Emergencia de la Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII), de conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento Sanitario Internacional, aprobado en nuestro país por el Decreto N° 230, de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Por tal razón, y con ocasión de la declaración de pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS), con fecha 11 de marzo de 2020, se procedió a declarar el Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe por Calamidad Pública en el



BCPLWZRCQD

Territorio Nacional, por su Excelencia el Presidente de la República, don Sebastián Piñera Echenique, mediante el Decreto N° 104 de 18 de marzo de 2020. Siendo totalmente falso que alguno de los locales en donde funciona la Perfumería Yessenia haya estado cerrado por infracción a las normas sanitarias y/o por contagio de la enfermedad del coronavirus, en dichas instalaciones. El único momento en que estos se cierran es para realizar los procesos de sanitación que exigen tanto los "PROTOSCOLOS DE MANEJO Y PREVENCIÓN ANTE COVID- 19 EN SECTOR COMERCIO", así como también, las medidas dictadas por la Administración del Mall Arauco. Con fecha 30 de abril de 2020, el Gerente Comercial don Nicolás Mundi, del Mall Parque Arauco, envió a todos los locatarios un documento bajo la nomenclatura de *"Implementación Medidas Centro Comerciales y Outlets de Parque Arauco"*, en su punto número 3°, que dice relación a los *Horarios de funcionamiento*, señaló lo siguiente: *"De manera de apoyar una operación más eficiente para nuestros locatarios y facilitar la conformación de los turnos de trabajo, iniciaremos la operación de nuestros centros comerciales con horarios limitados, que serán propios de cada centro comercial, pero que implicarán un funcionamiento diario de aproximadamente 7 horas"*. La denunciante falta en absoluto a la verdad al indicar haber realizado sus funciones en un horario que era imposible de haber ejercido, y por los toques de quedas que en principio comenzaron a realizarse a contar de las 17:00 horas. Todas las medidas que se tomaron fue un contexto de pandemia, para dar una mayor protección a los trabajadores, respetando las instrucciones de la autoridad. Por lo tanto, como puede advertirse, el establecimiento de una cuarentena para un sector de la población es una atribución que se encuentra radicada por ley en el Ministerio de Salud, en tanto, autoridad sanitaria le corresponde ejercer la rectoría del sector salud y la mantención de un sistema de vigilancia epidemiológica y control de enfermedades transmisibles, como ha sido exhaustivamente detallado en esta contestación.

Explicó las medidas y acciones ejecutadas con el objeto de enfrentar la crisis sanitaria:



BCPLWZRCQD

Adquisición de diversos insumos e implementos de seguridad COVID-19, como por ejemplo mascarillas, desodorantes ambiental, jabón gel, alcohol, protector facial, etc.

La realización del examen PCR a todas los trabajadores del local a su costa.

Recepción de Termómetro Infrarrojo, para el control de temperatura.

Distribución de insumos sanitarios, a todos los trabajadores.

Afirmó que jamás a la actora se le ha afectado de manera alaguna el derecho a la integridad física ni síquica, como tampoco la honra.

En primer término, la nacionalidad de la actora no tiene absolutamente ninguna vinculación a su auto despido, y es, más le parece de un oportunismo gravísimo que se utilice para intentar obtener indemnizaciones que no corresponde. Lo anterior, más aún que siempre ha sido respetuosa de los derechos de los trabajadores, tanto es así que más de la mitad de sus trabajadores son extranjeros, promoviendo las oportunidades laborales y de desarrollo económico para aquellos que vienen a nuestro país para mejor sus condiciones. En efecto, la actora alega discriminación por su nacionalidad, sin embargo, ello es falso, y como se ha señalado el despido que realizó de manera posterior se debió a razones objetivas, que en este caso se debe al incumplimiento de su jornada laboral, por más de tres días seguidos, hecho que quedo consignado en las constancias realizadas, así como también en el finiquito que la denunciante recibió junto con el respectivo cheque percibiendo la suma de \$308.820. A mayor abundamiento, la propia demandante reconoció que durante su trayectoria en la empresa obtuvo mejores oportunidades desarrollando la función de cajera de local, lo que implica que confiaba en su persona como en su capacidad laboral. En este sentido, desde su fecha de ingreso a la Perfumería obtuvo un ascenso, reconocimiento u mejoras en sus retribuciones, nada de ello, es compatible con un hostigamiento constante. Claramente, la conducta desplegada por la actora durante toda la vigencia de la relación laboral es inconsistente con sus aseveraciones



BCPLWZRCQD

actuales. La señora Bautista, jamás realizó un reclamo o denuncia previa, respecto a alguna eventual discriminación, por su nacionalidad y/o maltrato laboral. En momento alguno, durante el curso de la relación laboral la actora hizo uso de su derecho a reclamar administrativamente de las pretendidas vulneraciones a sus garantías fundamentales.

Alegó que la demandante no acompañó absolutamente ningún indicio de las supuestas vulneraciones alegadas; vulneración a su integridad física y psíquica. Es más, no se señala absolutamente ninguna supuesta mala intención, la razón de ello es clara, no existe ninguna denuncia tanto penal como administrativamente de los hechos que la denunciante alega. Lo anterior es reforzado por la circunstancia de que la demandante jamás señaló que se sentía vulnerada. Al mismo tiempo, es claro que su auto despido no es indicio de ninguna vulneración. Así las cosas, a este respecto, la demandante no ha aportado ningún antecedente, mucho menos indicio, que haga presumir una supuesta vulneración a su integridad física y psíquica. No bastando simplemente alegar una violación de derechos fundamentales para que sea el empleador quien tenga que probar lo contrario, sino que el demandante debe acompañar antecedentes, cuestión que en este juicio no ha acontecido como se precia de la propia lectura de la demanda. En ninguna parte la actora indica cómo o cuando habría supuestamente vulnerado su integridad física y psíquica, tampoco acompaña una denuncia o constancia de las supuestas agresiones físicas ocurridas en la empresa.

Respecto al hecho mismo del despido indirecto, no se señala en la demanda ninguna característica o situación ocurrida al momento de la comunicación del término de la relación laboral, que pudiera llegar a configurar, siquiera remotamente, una vulneración a la integridad física ni psíquica de la señora Bautista. Todo lo anterior, da cuenta de lo infundado y extemporáneo que resulta acusarla de haberla discriminado y de haber vulnerado su derecho a la integridad física y psíquica.

Tampoco del relato de la demanda se observan indicios suficientes que permitan acreditar que la ex trabajadora haya sido despojada de su honra y dignidad como persona. El procedimiento de tutela recibe aplicación cuando se está en



presencia de un acto- en este caso un autodespido, que en concepto del trabajador pudiera tener su origen en una vulneración de derechos fundamentales. En la especie, el despido indirecto, no ha tenido su origen en conductas de acoso laboral como la denunciante erradamente indica en su libelo, lo que ocurrió en realidad fue un abandono intempestivo por parte de la ex trabajadora durante los días 10, 11, 12 y 13 del mes agosto de 2020, que en ningún caso puso ser justificada por la señora Albani. Es por ello, que la decisión de poner término al contrato de trabajo el 14 de agosto de 2020 se ajusta al ejercicio de una facultad legal del empleador con pleno apego a los derechos de la denunciante, la circunstancia de despedir a un trabajador no es constitutiva de una lesión a derecho fundamental alguno. Así las cosas, mal se podría sustentar la alegación de la contraria en torno a la vulneración en el ejercicio de su derecho a la honra, pues la causal de esta parte se debió al incumplimiento de sus obligaciones contractuales, sin que se ofendiera de forma alguna la honra de la trabajadora, ni a través de calificativos, atribuciones o insinuaciones que lleven a su menosprecio o descredito. De esta forma no ha existido daño a la honra ni prestigio de la actora con motivo de su autodespido. Tampoco se ha afectado su dignidad ni el respeto a su persona.

Debido a lo expuesto sostuvo la improcedente de las prestaciones demandadas, por lo que solicitó el rechazo de la acción impetrada.

En subsidio, contestó la demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones, reiterando los argumentos expuestos.

**CUARTO. ACTUACIONES REALIZADAS EN LA AUDIENCIA PREPARATORIA.**

Que se tuvo por rechazada la excepción de caducidad opuesta por la demandada, y una vez terminada la etapa de discusión, se llamó a las partes a una conciliación, la que no se produjo.

Luego se fijaron como hechos no controvertidos:

La demandante presto servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada a contar del 8 de abril del año 2019.



Posteriormente el Tribunal procedió a recibir la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos sobre los que debía recaer la actividad probatoria:

1. Efectividad de haber incurrido la demandada en actos de hostigamiento discriminatorio y vulneratorios de las garantías fundamentales del artículo 19 N° 1 y 19 N° 4 de la Constitución Política de la Republica con ocasión del auto despido. Hecho que la constituyen, pormenores y circunstancias.

2. Remuneración pactada y efectivamente percibida por la demandante.

3. Funciones desarrolladas por la demandante durante la vigencia de la relación laboral, jornada laboral pactada y efectivamente realizada.

4. Efectividad que la demandante puso término a la relación laboral, en su evento, fecha en que este se verifico, cumplimiento de las formalidades legales en cuanto a la comunicación y efectividad de los hechos contenidos en la carta de auto despido.

5. En su defecto, efectividad que la demandada puso término a la relación laboral, fecha de término, cumplimiento de las formalidades legales y efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido.

6. Si la demandada otorgo o en su defecto compenso íntegramente el feriado legal que se reclama.

7. Si la demandada dio pago íntegro a la remuneración del mes de agosto del año 2020.

8. Forma y fecha de obtención de dicha grabación que se objeta, esto es, respecto al audio ofrecido por la demandante como otras pruebas. *"Audio de 24:56 minutos entre Albani Bautista y doña María Inés Pastén, con intervención de las partes, en el contexto de la jornada laboral del día 03 de agosto de 2020 a las 13.13 horas, grabado en estación central, ciudad de Santiago."*

**QUINTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DENUNCIANTE.**

Que, para acreditar sus asertos, en la audiencia de juicio respectiva y en mérito de la interlocutoria de prueba dictada, la actora procedió a rendirla en los siguientes términos:



**I.- Documental.** Se incorporan los siguientes documentos:

1. Contrato de trabajo con fecha 08 de abril de 2019.
2. Carta de aviso término de contrato de trabajo con fecha 10 de agosto de 2020.
3. Boucher de envió carta certificada de fecha 10 de agosto de 2020.
4. Constancia laboral ante la inspección del trabajo ingresada con fecha 03 de agosto de 2020, número de folio 90/2020/37697.
5. Constancia laboral ante la inspección del trabajo ingresada con fecha 05 de agosto de 2020, número de folio 90/2020/38258.
6. Constancia laboral ante la inspección del trabajo ingresada con fecha 09 de agosto de 2020, número de folio 90/2020/38959.
7. Finiquito de trabajo de fecha 21 de septiembre de 2020.
8. Liquidaciones de sueldo de los meses abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019, y liquidación de enero de 2020.
9. Epicrisis centro de atención psicológica "psicología integral", emitido por la psicóloga Carolina Ramírez Garay, cédula nacional de identidad 12.959.063-7, con fecha de ingreso a tratamiento el 12 de agosto de 2020.
10. Libro de asistencia de Albani Bautista de Enero a Julio de 2020.

**II.- Confesional.** Absolvió posiciones la representante legal de la parte demandada doña YESENIA AVILÉS PASTÉN.

**III.- Testimonial.** Previo juramento de rigor prestaron declaración los testigos Yuseli Carolina Villasmil, Liany Yohana Amesty y Camila Eugenia Agreda Jiménez.

**III.- Otros medios de prueba.**

Audio de 24:56 minutos entre Albani Bautista y doña María Inés Pastén, con intervención de las partes, en el contexto de la jornada laboral del día 03 de agosto de 2020 a las 13.13 horas, grabado en estación central, ciudad de Santiago <https://drive.google.com/file/d/1mprGnvKtd2UiRs0-uyFCUyNirXX7aw9W/view?usp=sharing>.

**SEXTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DENUNCIADA.**



BCPLWZRCQD

Que en la misma audiencia la demandada rindió la siguiente prueba:

**I.- Documental:** Se incorporaron los siguientes documentos:

1) Contrato de Trabajo de fecha 08 de abril de 2019, junto con sus dos actualizaciones de fecha 01 de julio de 2019 y 01 de enero de 2020, suscrito entre la denunciante y la Sociedad Comercial Hermanas Pasten Limitada.

2) Liquidaciones de Sueldo correspondientes al año 2019, junto con sus comprobantes de transferencia electrónica.

3) Liquidaciones de Sueldo correspondientes al año 2020, junto con sus comprobantes de transferencia electrónica.

4) Comprobante que acreditan el Pago de las Cotizaciones Previsionales de la Denunciante.

5) Comprobantes de notificaciones que acreditan el cierre del local emitidos por la empresa VERISURE, de los meses abril, mayo, junio, julio y agosto del año 2020.

6) Pasaporte de la Trabajadora doña María Inés Pasten que en el ejercicio de cargo como Gerente Comercial, los viajes que ha realizado fuera del país, durante el año 2019-2020.

7) Certificado de Antecedentes Laborales de la Perfumería Yessenia, emitido por la Dirección del Trabajo.

8) Certificado emitido por la Asociación Chilena de Seguridad que acredita que la Sociedad Comercial Hermanas Pasten Limitada, tiene sus cotizaciones al día, de fecha 04 de diciembre de 2020.

9) Certificado emitido por el Mall Arauco, el cual acredita el cumplimiento de las normas sanitarias de los locales.

10) Comunicado sobre medidas ante la Emergencia Sanitarias del coronavirus remitido por el Mall Arauco Estación a todos los locatarios de fecha 15 de marzo de 2020.

11) Comunicado sobre medidas ante la Emergencia Sanitarias del coronavirus remitido por el Mall Arauco Estación a todos los locatarios de fecha 18 de marzo de 2020.

12) Correo electrónico de fecha 26 de octubre de 2020, del Mall Arauco Estación, informando horario de funcionamiento.



BCPLWZRCQD

13) Instructivo del Mall Arauco Estación, mes de abril de 2020, en donde informa las medidas de limpieza y desinfección de los locales comerciales.

14) Instructivo del Mall Arauco Estación, en donde informan las medidas sobre el control de temperatura de sus trabajadores de tiendas al inicio de la jornada e informe diario.

15) Instructivo del Mall Arauco Estación, en donde informan las medidas sobre la Rutina Lavado de manos.

16) Instructivo del Mall Arauco Estación, en donde informan las medidas sobre el uso de mascarillas o careta.

17) Instructivo del Mall Arauco Estación, sobre manejo de residuos de elementos de protección personal desechables.

18) Comprobante de Feriado Legal de la denunciante.

19) Comprobante de Constancia Laborales realizadas en la Página Web de la Inspección del Trabajo, por las ausencias laborales de los días 10, 11, 12 y 13 de agosto de 2020, de la denunciante sin informar a su empleador alguna justificación.

20) Comprobante de Constancia Laboral, realizada en la Página Web de la Inspección del Trabajo en donde se comunica el término de la Relación Laboral, por incumplimiento reiterado de su obligación de cumplir con su jornada laboral, junto con la Carta y su notificación.

21) Finiquito suscrito por la denunciante con fecha 21 de septiembre de 2020, ante la notario público doña Lorena Elisa Quintanilla León.

22) Detalle Cheque N° 3627355 de fecha 30 de agosto de 2020, que corresponde al pago del Finiquito suscrito por la denunciante, cuya cantidad de dinero fue por \$ 308.820.- (trescientos ocho mil ochocientos veinte pesos).

23) Nómina de los trabajadores que se desempeñaban durante el año 2020 en el local 447, del Mall Arauco Estación Central.

24) Nómina de los Trabajadores que se desempeñaban durante el año 2020 en el local 1051, del Mall Arauco Estación Central.

25) Facturas Electrónicas N° 3543715; 81223; 917745; 17106; 3000; 48956; 13690; 49093; 1435; 13888; 2822; 920468; 13920; 13962; 14; 588; 2287; 13, que acreditan el pago de



insumos sanitarios adquirido para los trabajadores, ante el contexto de la Emergencia Sanitaria.

26) Implementación de Medidas Sanitarias del Mall Arauco Estación, junto con la evaluación realizada en los locales N° 447 y 1051, durante el mes de abril de 2020.

27) Implementación de Medidas Sanitarias del Mall Arauco Estación, junto con la evaluación realizada en los locales N° 447 y 1051 durante el mes de julio de 2020.

28) Set de Fotografías del local, donde se puede visualizar el cumplimiento de las medidas sanitarias y del clima laboral de la empresa.

29) Certificado que Acredita designación perito Judicial para el bienio 2020-2021, emitido por Corte de Apelaciones de Santiago, del Señor JORGE ROJAS CARVAJAL.

30) LICENCIAS MEDICAS N°s: 043381065-1; 045289305-3; 046027538-5 y 046808901-7 DE LA TRABAJADORA MARÍA INES PASTEN, emitidas por el médico tratante don Gonzalo Díaz Corona, de especialidad de traumatología.

31) Certificado de Siniestralidad de la Sociedad Comercial Hermanas Pasten Limitada, emitido con fecha 01 de noviembre de 2019, por la Asociación Chilena de Seguridad.

**II.- Absolución.** Prestó declaración la demandante.

**III.- Testimonial.** Previo juramento de rigor prestó declaración Laura Negrette Fernández y Christian Camilo Arenas Becerra.

**IV.- Otros medios de prueba.**

Se tuvo a la vista:

Causa RIT N° T-1663-2020, caratulado "Agreda con Sociedad Comercial Hermanas Pasten Limitada".

**V.- Pericial.**

La perito doña Cecilia Andrea Taborga Clerfeuille, compareció y evacuó informe pericial que se tuvo por acompañado de acuerdo con lo indicado por las partes.

**SÉPTIMO. EN CUANTO AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.**

Que se dejó asentado en la etapa procesal pertinente que se estimó como hecho no discutido que la actora prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada a contar del 8 de abril del año 2019. Entonces, previo a analizar la acción de tutela con ocasión del despido, toca determinar la forma en que se puso término al



contrato, ya que por un lado la demandante sostiene que fue ella la que puso fin al vínculo a través de la facultad que establece el artículo 171 del Código del Trabajo, y por otra parte, la demandada sostiene que aquello se habría realizado en atención a la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

Se acompañó al juicio por la demandante la carta de auto despido fechada el 10 de agosto de 2020 por las causales del artículo 160 N° 1 letra f) y N° 7 en relación con el artículo 171 del Código del Trabajo. Además se adjuntó a la audiencia boucher de envió de la referida carta en que aparece como remitente la demandada con domicilio en "*San Francisco de Borja 66, Loca, Estación Central*", la que fue enviada mediante carta certificada el 10 de agosto de 2020 apareciendo del contrato de trabajo aportado por ambas partes que el domicilio de la empleadora era en: "*Mall Arauco Estación San Francisco de Borjas N° 66, comuna de Estación Central*", mismo domicilio que indica en su demanda.

De igual forma, se adjuntó la carta de término de la trabajadora que aparece timbrada por la Inspección del Trabajo con fecha 10 de agosto de 2020.

Por el otro lado, la demandada aportó comprobantes de constancia laboral ante la Inspección del Trabajo en que se indica las inasistencias de la actora los días 10, 11, y 12 de agosto de 2020, y el comprobante de aviso para terminación de contrato de trabajo ante la Inspección del Trabajo, en que se sostiene que la fecha de comunicación y término de los servicios es el 14 de agosto de 2020, también se acompañó la referida carta y su comprobante de envió, y finiquito firmado con reserva de acciones por parte de la actora.

**OCTAVO.** Que en vista de lo anterior, se cumplen con las formalidades legales establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo respecto a la comunicación que realizó la actora con fecha 10 de agosto de 2020 en conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo, por lo que la relación laboral terminó con el auto despido realizado, el que es anterior a la comunicación de aviso de la empleadora de poner término a la relación laboral. Evidentemente la trabajadora no asistió más a sus labores ya que había decidido terminar al contrato de trabajo, y por ende, toca entrar al fondo de



asunto y analizar respecto a la procedencia de la acción de tutela.

En atención a lo concluido precedentemente, el contenido de la carta de auto despido era el siguiente:

*"Conforme a lo que establece el artículo 171 del código del trabajo, informo a usted que con esta fecha he decidido poner término a la relación laboral que mantuve con la empresa SOCIEDAD COMERCIAL HERMANAS PASTEN LTDA., RUT: 76.143.094-7, por Contrato de trabajo vigente desde el 08 de Abril de 2019.*

*Fundamento esta presentación por haber incurrido el empleador en la causal prevista en el artículo 160 numeral 1 y 7 del código del trabajo, esto es, "CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL E INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO", en relación con la vulneración de derechos fundamentales, tales como la afectación de mi integridad psiquiátrica y honor, motivado por acciones contrarias al ordenamiento jurídico y a los convenios internacionales ratificados por Chile, practicadas en mi contra.*

*De los motivos que me llevaron a tomar esta drástica decisión, obedece a las constantes conductas de acoso laboral propinadas por doña MARÍA INES PASTEN, encargada de la tienda donde debo cumplir mis labores, y la omisión por parte de mi jefatura doña YESENIA AVILES PASTEN, ante las denuncias realizadas con ocasión de este acoso, todo lo cual implica poner en riesgo mi salud mental y física, además de mi situación económica y patrimonial en gran magnitud, manteniendo una actitud pasiva y negligente infringiendo con ello lo dispuesto en el artículo 184 del código del trabajo y por consiguiente, incumpliendo gravemente las obligaciones que les impone el contrato.*

*En constante ocasiones dentro de mi horario laboral e inclusive con bastante público dentro del local doña María Inés Pasten, me ha agredido verbalmente, tratándome de tonta, de que soy huasa, queriendo tratarme de ignorante haciendo alusión a mi nacionalidad Venezolana, pajarona, gorda, y que soy peor que el coronavirus. Cada vez que ocurría dicha situación de agresión verbal y menoscabo hacía mi persona yo di el aviso correspondiente a doña Yesenia Avilés, quien es legalmente mi empleadora e hija de doña María Inés, quien*



nunca hizo nada para mejorar dicha situación laboral. Esta constante agresión a traído hacía mi persona constantes burlas de parte de mis compañeras/os de trabajo, y problemas de salud serios como crisis de pánico y estrés laboral. Al tener conocimiento de estos hechos Yesenia, y no haber hecho nada para frenar este acoso, he interpuesto 3 reclamos en la oficina virtual de la dirección del trabajo.

Además, refuerza la idea del debido respeto a la dignidad de los trabajadores, la disposición contenida en el artículo 153 inciso 2° del Código del Trabajo, en materia de reglamento interno, según la cual: "Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores". Este precepto tiene una especial significación, pues impone un amplio deber al empleador para asumir una actitud positiva, de manera tal que el desarrollo cotidiano de las relaciones laborales en la empresa tenga lugar en un clima de respeto, presupuesto totalmente distinto al vivido en SOCIEDAD COMERCIAL HERMANAS PASTEN LTDA.

Con fecha 11 de Marzo de 2020, se declaró oficialmente como pandemia el Covid-19, el deber de protección a los trabajadores de la salud por parte de su empleador está consagrado en el Código del Trabajo. El empleador debe tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores: informar sus riesgos de exposición, mantener las medidas de higiene y seguridad, entregar los elementos de protección personal para evitar los contagios con Covid-19 y garantizar acceso oportuno a tratamientos necesarios (art. 184 del Código del Trabajo), implementación de diversas medidas de seguridad que no se cumplieron en SOCIEDAD COMERCIAL HERMANAS PASTEN LTDA., debido a que el día 01 de Abril de 2020, se nos hizo la entrega única de 1 mascarilla KN 95 con filtro, desechable y 1 par de guantes de nitrilo, hasta hace 2 semanas, que tuvimos el primer contagio por COVID 19 de parte de una de las trabajadoras de la tienda, y desde entonces se nos comenzó a entregar 1 par de guantes diarios, pero no así de mascarillas. La mascarilla KN95 con filtro dura 3 días con un uso constante que es precisamente lo que se tiene al atender a una gran cantidad de público diariamente, mientras que los guantes de nitrilo



BCPLWZRCQD

no deberían ser reutilizados y de ser así, deben ser reprocesados con métodos que garanticen su integridad y descontaminación microbiológica según lo que establece la OMS y el protocolo de salud para el correcto funcionamiento y desempeño de dichas labores en el lugar de trabajo sin que se produzca un riesgo para la salud de los trabajadores y de los mismos clientes que concurren a dicho local comercial.

También debo recalcar que existe incumplimiento en mi contrato laboral, en relación con mi hora pactada de colación, desde Abril de 2020 no he podido tomar mi hora pactada en dicho contrato laboral y desde Julio del presente año solo me dan 15 minutos de colación diarios.

De esta manera, entonces, no podían ni pueden aún resultar indiferentes para el empleador situaciones de riesgo en virtud de la falta de implementos de seguridad, como también de conflicto o tensión derivados de actos de hostigamiento, por lo que debe utilizar las potencialidades que le ofrece el reglamento interno para normar las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores durante su vida y permanencia al interior de la empresa, con miras a materializar un ambiente laboral en el que prime el respeto.

Cabe tener presente que la gravedad exigida para la configuración de la causal, no es un concepto absoluto, que pueda estimarse en forma aislada de las circunstancias que rodean los hechos y su concurrencia deber ser analizada y determinada por un juez laboral. Sin perjuicio de aquello, en los motivos del presente término de contrato concurre dicha gravedad toda vez que se tratan de conductas omisivas (por parte de jefaturas directas y superiores), de gran relevancia, cuyas consecuencias han resultado serias para mi salud física y mental y me ha producido un detrimento como trabajador y persona.

Todo lo anterior corresponde a hechos de suma gravedad que no me permiten seguir con la relación laboral existente con la empresa, razón por la cual invoco el DESPIDO INDIRECTO, tal como he señalado inicialmente.."(sic).

**NOVENO. ANÁLISIS DE LA PRUEBA RENDIDA EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA.**



BCPLWZRCQD

Que previo a analizar los puntos controvertidos, es necesario tener presente que, los artículos 485 y siguientes, en relación con el artículo 2°, todos del Código del Trabajo, regulan el procedimiento de tutela laboral, aplicable respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por actos discriminatorios, vulneración a las garantías constitucionales artículo 19 N° 1°, inciso primero, 4°, 5°, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo. La misma disposición indica que se entenderá que los derechos y garantías resultan lesionados, cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el ejercicio de aquellas, sin justificación suficiente, en forma arbitraria, desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.

A efectos de analizar la probanza rendida en relación con la acción interpuesta, el artículo 493 del Código del Trabajo establece que si de los antecedentes aportados por el trabajador aparecen indicios suficientes que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al empleador explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Lo anterior tiene sentido, porque finalmente los verdaderos motivos de las conductas desplegadas en contra de los derechos fundamentales del trabajador son esperables que sean tenues y que no se develen directamente, como también que puede existir una posición desmejorada para obtener prueba directa. En base a ello, el legislador estimó como suficiente la prueba indiciaria a partir de hechos objetivos e indubitados para efectos de determinar el acto vulnerador reclamado, pero esto no quiere decir que la parte demandante se encuentre liberada de la carga probatoria, pues deberá acreditar indicios suficientes de la conducta lesiva.

En el caso concreto, estima la parte demandante que existió vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido por afectación del derecho constitucionalmente garantizado de la integridad física y psíquica, conculcación de la garantía de no discriminación y derecho a la honra y la dignidad del trabajador, y será sobre dichos derechos que se deberá establecer indicios suficientes de su vulneración.



**DÉCIMO.** Que en su extensa demanda la actora sostuvo que durante el primer tiempo en que prestó servicios no tuvo inconveniente alguno con la empresa, ni con sus compañeros ni superiores, ni mucho menos con las condiciones establecidas en el contrato, las cuales se respetaban, sin perjuicio de haber observado malas palabras de parte de la madre de la representante legal de la empresa hacia a otras compañeras de labores.

Extrañamente, luego de esta afirmación, sostiene que al ingresar a prestar funciones, un 8 de abril de 2019, se le indicó que estaba a prueba por 3 días, sin que se le hablará de contrato ni prestaciones laborales, estando durante dos meses en "ascuas", trabajando en forma irregular 6 días a la semana en horario de 9.45 a 21 horas con un solo día libre, indicando en forma textual: *"posteriormente, se me hace entrega de mi contrato laboral por mano de doña Yesinia Avilés, con fecha 08 de abril de 2019, y se me informó que comenzaría a tener dos domingos libres en el mes y un día fijo en la semana"*.

Notoriamente ya está primera irregularidad alegada resulta ser contradictoria frente a sus propios dichos, e incluso discordante con el contrato de trabajo que se aportó, el que no fue impugnado en relación con su fecha, 8 de abril de 2019 y suscrito por ella. Continuando, se establece en dicho documento una jornada de 45 horas semanales de lunes a domingo, con un día libre a la semana, el que se designaría entre los días lunes a viernes, siendo un día fijo para el resto del mes; el horario de entrada era de 10.00 a 21.00 horas, con una hora colación de lunes a domingo; en el caso que se solicitase un horario especial, la entrada se realizaría con los horarios de 10.00 a 21.30 horas, y en ese caso, la hora de colación sería de una hora y media; además tendría dos domingos libres en forma consecutiva.

**UNDÉCIMO.** Que luego de lo referido, continúa señalando una línea cronológica de eventos que darían cuenta del contexto en que habría sufrido los actos de acoso laboral, discriminación y que fueron atentatorios contra su integridad física y psíquica, como también a su derecho a la honra y su dignidad, para luego detallar la situación respecto a que no se entregaban los implementos necesarios de seguridad frente



a la pandemia. Por lo que, a fin de un mejor razonamiento, el tribunal analizará esta primera línea de eventos para luego analizar la situación respecto a las medidas de seguridad durante la pandemia.

**DUODÉCIMO.** Que la línea de eventos sería la siguiente:

1) Desde el 8 de abril de 2019 su jornada fue siempre de pie, con opción de ir al baño 1 sola vez al día, ya que doña María Inés le molestaba que fuesen más de una vez, siendo el único momento en que pudiese estar sentada su hora de colación, que se realizaba en el patio de comidas.

2) Explicó que en el mes de agosto de 2019 fue enviada en forma intermitente al local 1051 con el fin de realizar apoyo al personal, y a fines de dicho mes fue cambiada oficialmente al referido local, no teniendo contacto con la señora María Inés Pasten.

3) En los meses de octubre-noviembre 2019 fue nuevamente trasladada como cajera al local 1051, teniendo 1 hora de colación y continuó cumpliendo su horario de 9.45 a 21 horas.

4) En el mes de diciembre de 2019 la trabajadora Paola Ruiz fue trasladada al local 447 y fue enviada en su reemplazo Abigail Medina que compartía funciones con ella y sería la nueva encargada del local 1051.

5) En diciembre de 2019 fue informada que partir del 15 de aquel mes no tendría domingos libres y que la semana del 24 de diciembre no tendría días libres, que su día libre sería el 25 y que la semana del 31 su día libre sería el 1 de enero de 2020, y que además la jornada de trabajo tendría un cambio que sería de 9 a 21 horas, y que si se ameritaba una mayor extensión se realizaría. Además no pudo tomar su hora de colación completa, debido a la gran afluencia de público y poco personal, se les pedía colaborar, y en algunas ocasiones fue forzada a tomar su colación dentro del local, sin un espacio digno para comer, y apenas terminaba, debía seguir con sus funciones.

6) Desde el mes de enero y hasta el mes de marzo de 2020, su jornada siguió siendo la misma, desde las 9.45 horas hasta las 21 horas, con las mismas condiciones descritas, hasta el día 18 de marzo, en que se le notificó que debía tomar vacaciones y que se avisaría cuándo debía retornar a sus funciones.



7) El 1 de abril de 2020 se reincorpora y fue informada que se reabriría el local 1051, comentándosele el protocolo de coronavirus.

La apertura sería a las 10.00, pasaría a ser la encargada de local y debía llegar antes que el resto del personal que llegaba en horario habitual de las 9.45. El horario de colación solo sería de 15 minutos, sin permiso para salir del local para evitar contagios, y la hora de salida no estuvo definida, porque no había hora de cierre determinada, lo que generó discordia con doña María Inés, recibiendo malos tratos y ofensas. Su jornada se rendía de pie, y no la dejaba ir al baño, ya que tenía poco y personal y no había nadie que pudiese reemplazarla para hacer sus necesidades personales e inclusive sus 15 minutos de colación.

Cuando culminaba su jornada debía dirigirse a entregar las llaves del local al local 447 y continuar brindando apoyo en dicha sucursal, donde la jornada se extendía hasta las 18.30 o 19.00 aproximadamente.

8) la situación se mantuvo hasta parte del mes de julio 2020, ya que a finales de dicho mes hubo 2 casos con COVID-19 del equipo del local 447, y debido a esto se tomó la decisión de enviar a todo el personal de ese local a realizarse una PCR y mantener cuarentena preventiva, mientras se desarrollaban los protocolos correspondientes a los contagiados. Por tales motivos el equipo de trabajo del local 1051 fue promovido al local 447, quedando la actora a cargo del personal de dicho local y como cajera responsable. Las condiciones laborales en materia de colación siguieron siendo las mismas, 15 minutos dentro del local, sin sufrir ningún tipo de alteración.

Los malos tratos de doña María Inés aumentaron considerablemente.

9) el 1 de agosto de 2020 su compañera Camila Agredo se dirigió a doña Yesenia, quien es la representante legal e hija de doña María Inés, para comentarle lo que estaba sucediendo en el local: que no almorzaba, que doña María Inés no la dejaba ir al baño y que las faltas de respeto continuaban, pensando que mediaría la referida con su madre, hablando la actora con la representante legal confirmado que



no tenía hora de colación ni permiso para poder asistir al baño a realizar sus necesidades básicas, adicionalmente le comentó que su madre hacía las cosas muy difíciles.

10) la semana siguiente de agosto de 2020 siguió igual, y el único cambio es que se le permitió tomar sus 15 minutos de colación, pero seguía siendo objeto de maltrato por parte de doña María Inés.

11) El 8 de agosto de 2020, último día en que desempeñó funciones, en presencia de Yesenia Avilés, don Camilo Arenas, quien se desempeñaba como bodeguero, y doña Abigail Medina, doña María Inés se refirió a ella comparándola con la basura, siendo objeto de burlas por parte de Yesenia y Camilo.

Ese mismo día doña María Inés la toma del brazo y jalándola le dijo que no sabía nada. Cumplió sus funciones, entregó las llaves a Yesenia, pero ella se negó, alegando que debía entregarla a doña María Inés, lo cual no quiso hacer para no ser objetos de más malos tratos, y se las entregó las llaves a Abigail Tapia.

**DÉCIMO TERCERO.** Que tal como se desprende de los puntos anteriores, tenemos por un lado una serie de incumplimientos en cuanto a la jornada laboral, derecho al tiempo de colación y descanso, y por otro lado, la alegación de los malos tratos proferidos por doña María Inés a partir de abril de 2020, quien sería la madre de la representante legal de la empresa. Malos tratos que fueron informados directamente a la representante legal el 1 de agosto de 2020, sin que se lograra ningún cambio en cuanto al trato, para finalmente suceder el evento del día 8 de agosto de 2020.

La parte demandante, en miras en acreditar los indicios necesarios, rindió la siguiente prueba relevante:

En primer lugar, tal como se indicó, se incorporó el contrato de trabajo de la actora que daba cuenta de la siguiente jornada laboral:

*"45 horas semanales de lunes a domingo, con un día libre a la semana, el que se designaría entre los días lunes a viernes, siendo un día fijo para el resto del mes, el horario de entrada es de 10.00 a 21 horas con una hora colación de lunes a domingo; en el caso que se solicitase un horario especial, la entrada se realizará con los horarios de 10.00 a 21.30 horas, y en ese caso, la hora será de una hora y media;*



*y con dos domingos libres en forma consecutiva",* que permite establecer cuál era la jornada pactada, en especial, respecto de la hora de colación.

Luego se aportaron tres constancias ante la Inspección del Trabajo realizadas por la actora los días 3, 5 y 9 de agosto de 2020.

Así el 3 de agosto de 2020 dejó constancia de los malos tratos realizados por doña María Inés Pasten, quien sería su jefa directa, indicando que el día 1 de agosto de 2020 le expresó malas palabras y trato por ser extranjera en relación con su forma de hablar, manifestando que en forma anterior existían agresiones verbales y despectivas; además refirió que desde hace 4 meses no le daban su hora de colación y no se le brinda apoyo para ir al baño debido a que se efectuó reducción de personal. Explicando que no había realizado constancias anteriores frente a la necesidad del trabajo y el miedo a perderlo, además del desconocimiento de la ley al ser extranjera. El 5 de agosto de 2020 deja constancia en cuanto a que nuevamente fue agredida verbalmente por la señora María Inés, indicando que tenía tres videos donde se podía evidenciar el maltrato hacia su personal, explicando los insultos y otras expresiones que recibiera en su condición de extranjera. El 9 de agosto de 2020 vuelve a dejar constancia que doña María Inés la agredió de manera verbal, estando presente la señora Yesenia Avilés que no hizo nada, explicando que decidió entregar las llaves del local a la señora Yesenia, pero ella le dijo que no, que eso era un tema con doña María Inés, por lo que las dejó con doña Abigail Medina.

Estos documentos permiten establecer que efectivamente la actora, mediante un acto unilateral, dejó constancias respecto al hecho que no se le estaba dando el descanso entre jornada, no se le da apoyo para que pueda ir al baño y situación de malos tratos por parte de María Inés Pasten.

También se solicitó la absolución de posiciones de la representante legal de la empresa, doña YESENIA AVILÉS PASTÉN, quien señaló a las preguntas atinentes al punto que ella es la gerente general de la empresa, viendo la parte administrativa, financiera, contrataciones, liquidaciones de sueldo, pagos de cotizaciones, etc., siendo ella la que está



BCPLWZRCQD

a cargo y después su madre, María Inés Pasten. Mencionó que la actora fue contratada en el cargo de vendedora-reponedora y fue dirigida al local 447, siendo una persona empeñosa y con ganas de trabajar y surgir, teniendo voluntad y disposición de aprender. Explicó respecto al protocolo por acoso laboral, que debían informarle a ella cualquier situación, refiriendo que siempre tenía conversaciones con todo el personal una vez al mes. Contestó que la actora no le refirió problemas con su madre o le dio cuenta de alguna inquietud o le solicitó alguna reunión. Explicando la jornada de trabajo de la demandante durante la pandemia era de 10 a 21 horas y tenía la hora de colación, siendo de lunes a domingo, con dos domingos libres en el mes y un día libre en la semana.

Se le exhibió documento que la parte demandante denominó "*Libro de asistencia de Albani Bautista de Enero a Julio de 2020*", contestando que no es el registro de asistencia, sino que un cuaderno interno que maneja la encargada de local en que se lleva el registro de las horas que ingresan y salen, pues en el libro de asistencia marcan cualquier cosa las trabajadoras, lo que se les ha representado. En dicho cuaderno la encargada de local marca cuando salen, si salen a colación, porque a veces no querían tomar la hora de colación. Efectivamente se registraron 15 minutos de colación en el cuaderno respecto de la actora, pues la trabajadora determinaba el tiempo que quería para tomar colación, ya que no podía obligarla.

Detalló que desde abril de 2020 la demandante estuvo en el local 1051, y cuando cerraba iba a dejar al otro local la llave, y si se quedaba, podía hacer horas extras, que es un tema de cada trabajador, explicando que el local del que estaba encargada la actora habría a las 10, y que por poca afluencia de público cerraba a las 16. Entonces, eso son 6 horas de trabajo, por lo que estaban haciendo menos de 45 horas semanales de acuerdo con su contrato, pudiendo disminuir de esa forma considerablemente sus ingresos, y es por eso que se iba al otro local y se quedaba haciendo horas extras. Los últimos tres meses no recuerda si realizó horas extraordinarias.



Por otra parte, mencionó que durante la pandemia almorzaban en el local, se dispuso un lugar, una silla para que pudiesen sentarse y comer ahí.

Se suma la prueba testimonial siguiente:

Declaró Yuseli Carolina Villasmil Terán, quien explicó que trabajo con la actora en la perfumería demandada, aclarando que ella prestó funciones en el local "grande" o "447" del Mall Estación Arauco desde el 15 de octubre de 2019 y la despidieron en mayo de 2020. Detalló que la actora atendía clientes y la veía de lunes a lunes, salvo los días libres, aclarando que la demandante trabajaba en el local chico, pero la veía porque, cuando cerraban el local chico, tenía que irse al grande. Señaló que doña María Inés siempre estaba en el local grande, era la jefatura y no daba las órdenes de muy buena manera. María Inés tenía un trato muy feo hacia la demandante, le habla mal, explicando que una vez la actora empezó a trabajar en el local grande en la caja, estando al lado de María Inés, y ella escuchó como le dijo que servía para nada, que estaba haciendo las cosas mal, que no sabía, que era extranjera, que no hablaba bien. Señaló que también ella se vio afectada por dicho trato, le dijo en una ocasión que no servía, que le estaban pagando por pagarle, le jaloneo el brazo, que era una estúpida. En cuanto a la jornada laboral, trabajan de lunes a lunes, los días libres no los tenían especificados, les decían tiene libre tal día en la semana, más dos domingo al mes, y el horario era de 9 a 21 horas con una hora de colación. En mayo de 2020 seguían almorzando en el patio de comidas del local o a veces dentro de la tienda en cualquier rinconcito, les decían las jefas María Inés o Laura que almorzasen en el local para evitar contagiarse. Aclaró que ella trabaja en un local distinto al de la demandante, pero cuando vio el maltrato de doña María Inés a la actora, ya la habían cambiado del local chico al grande, pero no recuerda cuándo fue aquello.

Por su parte declaró Liany Yohana Amesty Pérez, quien explicó que la actora fue su compañera de labores en la empresa demandada en el local 447, trabajando la testigo de marzo de 2019 al 6 de noviembre de 2020. Detalló que el local 447 no era tan grande, estaba adelante la parte de



BCPLWZRCQD

perfumería en donde estaba María Inés y la cajera, y atrás las otras niñas, teniendo el local dos entradas. Explicó que trabajó con la demandada de marzo a diciembre en el local 447, luego la pasaron al local 1051 y María Inés algunas veces permitía cubrir a la actora cuando tenía que ir al baño o a comer. Aclaró que la jefatura era la señora María Inés y Laura era la encargada de local. Mencionó que cuanto estaba con Albani en el local 447 estaban a dos metros de distancia, el local 1051 estaba en otra parte del Mall. Respondió que el trato de doña María Inés a la actora era un trato malo, le decía "huasa", como ella era de un pueblo, estimando que era un trato discriminatorio, le hablaba feo, que estaban en Chile y no Venezuela, la comparaba con la basura, que la basura servía más que ella. En varias ocasiones a la actora le tocó trabajar como cajera en el local 447, la señora María Inés se sentaba en una esquina y ella quedaba de espalda a ella, y si la actora se atrasaba o algo, la golpeaba con el pie en la pantorrilla y le decía "despierta", eso lo vio cuando estaban en el local 447. María Inés tenía mal trato con todos, pero se ensañaba más con la actora. En agosto de 2020 fue la situación más crítica, Laura no se encontraba porque tuvo un contagio y le tocó en esos días estar en el local 447, momento en que María Inés le dio una patada a la actora que le golpeó en la pantorrilla, porque como había fila de clientes y quería que se apurase. Preciso que fue a buscar unas ventas al local 1051 y cuando entró al local 447 estaba la demandante llorando y la estaban retando y diciéndole "huasa, que no servía", ahí fue que la pateo y le dijo "rapidito, rapidito". Mencionó además la testigo que a ella le solicitaron limpiar la casa de doña María Inés, cosa que había hecho, pero ahora le pedían en tiempo de pandemia y se negó, le dieron vacaciones, porque la querían "botar" y por eso fue a la Inspección y le explicaron que debido a la situación tenían que grabarla para tener algo sustentable al momento de reclamar. Comentó lo que le dijeron en el "grupo" - *siendo claro que se refiere a uno de whatsapp*- y la demandante decidió grabarla. Por otra parte, comentó que ella y la demandante hablaron con Yesenia en agosto o junio de 2020, hicieron una reunión en que estaba la actora, Camila, María Inés, Yesenia y don niñas más, se les dijo que



BCPLWZRCQD

no podían pagar horas extras y se les representó el hecho que no se querían quedar ahora, y en esa situación se habló de los malos tratos, aunque Yesenia siempre lo ha sabido. Luego de esa reunión no se hizo nada, siguieron los malos tratos. Detalló que su jornada era de 9 a 20.30, o hasta las 21 o un poco más, disponían al principio de una hora de colación, fin de semana 30 minutos o 15, pero en la pandemia cambió, tenían que comer en el local en un rincón, y en cuanto al baño, en ir y venir tardaban y eso era un disgusto para María Inés. Además durante la pandemia tenían hora de entrada más no de salida, María Inés la decidía. Contestó que ella se auto despidió el 6 de noviembre de 2020.

Por su parte Camila Eugenia Agreda Jiménez declaró que fue vendedora reponedora para la demandada desde el 8 de octubre de 2019 hasta agosto de 2020, fecha en que puso término a su contrato por auto despido existiendo un juicio que "también lleva". Explicó que antes de la pandemia vio muy poco a la actora, a María Inés Pasten la veía con mucha frecuencia. Mención que ella estaba en el local 1051 en la puerta y escuchaba los gritos y las peleas, María Inés la trataba a la actora de Huasa, que era un "cacho", porque tenía algo en la cara, le decía "*por qué hablai de esa manera, como campesina, si estaban en la ciudad*". Eso pasó en julio de 2020, y el 1 de agosto de 2020 fue la "explosión", estaba afuera del local y María Inés comenzó a gritar, tratándola mal, diciéndole a la actora que era mejor tener COVID que tenerla en el local. En la tarde Yesenia fue al local y les dijo que ellas no querían trabajar más tiempo, que les "*picaban los pies por salir*", que no querían quedarse 2 horas extras, hablaron de dicha situación y la testigo manifestó que le dijo que había malos tratos. En esa reunión estaba presente María Inés, Laura y la demandante dijo que era verdad, que no aguantaba la tensión, que hablara con su mamá, y María Inés decía que la dejaban como mentirosa. Pasaron los días y siguió todo igual. Señaló que no existían protocolos en la empresa, estaban hablando con la hija de la persona que les hacía daño. Yesenia fue a la Inspección porque no iba a limpiar la casa de la señora, como se le pedían, y ahí le dijeron que las cosas que estaban pasando no podían ser, como tenían pruebas, dejaron las constancias,



todo eso lo hablaran en el "grupo de la empresa". Por otra parte refirió que, durante la pandemia, almorzaban en el escalón que ocupan para atender, y para ir al baño, contaban con minutos, si tardaban las regañaban, como eran pocas personas las apuraban.

**DÉCIMO CUARTO.** Que en cuanto a la alegación respecto a las medidas de protección por COVID-19, sostuvo lo siguiente:

1) Que decretada oficialmente la pandemia el 11 de marzo de 2020, solo se les entregó una mascarilla KN95 con filtro desechable y un par de guantes de nitrilo, los que no fueron renovados sino hasta finales de julio, cuando se produjeron los primeros contagios dentro del personal.

2) Tales situaciones fueron denunciadas, pero no fueron resueltas.

3) Y adicionalmente, en el local hubo contagios debido a la falta de implementación de medidas de seguridad adecuadas, que resguardasen la seguridad de los trabajadores.

**DÉCIMO QUINTO.** Que lo cierto es que la prueba documental rendida por la demandante en nada aporta al punto respecto a la situación de medidas de protección en Pandemia.

Las constancias ante la Inspección de fecha 3, 5 y 9 de agosto de 2020 nada indican sobre alguna queja sobre este punto.

Ahora, en cuanto a la absolución que se pidió respecto de la representante de la demandada, mencionó en relación con los protocolos respecto de la Pandemia que las trabajadoras eran exageradas, limpiaban todo el día, y que los fiscalizaron en reiteradas oportunidades sin problemas. Se hizo una reunión y ella les informó las medidas a adoptar. Se les capacitó respecto que tenían que limpiar tres veces al día; mañana, tarde y no noche, tenían que usar mascarillas, máscaras, guantes y alcohol, elementos que debían usar obligatoriamente y a todas se les entregó, ya que tenían en stock en el local, no había restricciones para su uso, tenían permiso y autorización. Indicó que fueron fiscalizados por la SEREMI y se encontró todo perfecto, y como eran trabajadoras que atendían público se indicó que usasen mascarillas desechables cada tres horas, ya que al principio les entregó KN95. Se les entregaban mascarillas y nunca se les cobro por ellas. También fueron fiscalizados por el



prevencionista de riesgo del Mall y tampoco se encontraron fallos. Sí hubo dos contagiados en agosto de 2020, se les envió hacer PCR que les fue pagado, como Albani no tenía contacto con la persona que salieron positivas no se hizo PCR.

Se suma a las probanzas indicadas lo que manifestaron las testigos.

Yuseli Carolina Villasmil Terán manifestó que al principio de la pandemia les dieron tapabocas, guantes y alcohol gel, tenían una caja con tapabocas y se podían cambiar cada 3 horas, después no le dieron más guantes y si se acababan debían comprarlos ellas.

Liany Yohana Amesty Pérez indicó que al principio de la pandemia en marzo no le dieron elementos de seguridad, luego Yesenia les dio una mascarilla KN95 al mes siguiente, y luego, al mes, le dieron una mascarilla facial durante toda la pandemia. Yesenia les reprochó que pagaba un sueldo para que ellas pudiesen comprar las mascarillas reutilizables que vendían ahí. Indicó que al principio, en el mes de marzo, María Inés las tildó de payasas porque compraron mascarillas, diciéndoles que no era necesario, que eso era para las personas contagiadas. Los locales no estuvieron clausurados, pero las normas sanitarias no se daban, les dieron una mascarilla KN95 y al mes posterior le dieron una mascarilla facial porque el SEREMI le hizo una observación. Dentro de los locales, durante la Pandemia, lo único que había era el uso alcohol gel, mascarillas y tenían una lámpara que mataba al "bicho" y que dejaban prendida en la noche. Respecto del público, el aforo, pero a veces se cumplía y otras veces no.

Por su parte, Camila Eugenia Agreda Jiménez, refirió que, cuando inició la pandemia, había como elementos de protección unos guantes los primeros meses, pero los quitaron porque había que venderlos y era un gasto. Tenían alcohol gel, y primero dieron un protector facial poco a poco se fueron rompiendo y no se utilizó más. Nunca le entregaron mascarillas, solo le entregó una mascarilla cuando la trabajadora Yubadni se sintió mal, fue un viernes que dio aviso, Yesenia la vio que tenía una mascarilla de tele negra y le dijo que se pusiera una KN95, pero solo le dio esa, pero después no les dieron más, vendían sí. Se le entregó la



pistolita de la temperatura y se le explicó donde apretar, no hubo capacitación. Esto lo vivieron todos, menos las encargadas que no se ponían en la puerta. No sabe si fueron fiscalizados respecto al cumplimiento de las medidas durante la pandemia. No le consta que la empresa haya sido sancionada por las normas sanitarias.

**DÉCIMO SEXTO.** Que la parte demandada rindió también prueba testimonial respecto a las situaciones descritas.

LAURA VIRGINIA NEGRETTE FERNANDEZ, quien explicó que era encargada de local, detallando que la demandada era vendedora reponedora y luego fue nombrada encargada de local, subió de cargo como en enero de 2020, porque había dos locales.

Mencionó que la actora era muy tranquila, sin ningún problema, tenía comunicación directa y nunca le hizo saber de algún problema con su jefa María Inés o Yesenia. Preciso que estuvo la actora un tiempo corto en el local grande, en la parte de atrás donde venden las cosas masivas, fue como dos meses y de ahí fue trasladada al otro local.

Aclaró que durante la pandemia adoptaron muchas medidas, usaban mascarillas, alcohol gel, cloro, caretas faciales y luego pusieron panales para no tener contacto con el público, y había una chica parado por protocolo en la entrada que tomaba la temperatura. Los elementos mascarillas, guantes y alcohol gel era entregado por la empresa, era a libre demanda.

Por otra parte, respecto al horario de funcionamiento, explicó que durante la Pandemia entraban a las 10.00 y el local chico, donde estaba la actora cerraba 15.30 o 17, y ella se quedaba en el local grande máximo 17 a 17.30, eso era más menos el horario que iba cambiando por la afluencia de gente, si no había mucha gente se cerraba.

Afirmó que las medidas sanitarias eran fiscalizadas por el mall, carabineros, militares, la SEREMI, y no tuvieron problemas, porque siempre cumplían con la norma y los protocolos. Aclarando que ella como encargada de local baja la información de la gente del mall y se las hacía llegar a las trabajadoras del local en cuanto a que no debían retirar las mascarillas, se debían cambiar cada tres horas, pero no se llegaba un registro de cambios de mascarillas, podían sacar las que necesitasen.



BCPLWZRCQD

Respecto a la colación, antes de la pandemia tenían un comedor para empleados, con mesitas y microondas, y las trabajadoras se toman una hora o 30 minutos, tenían elección. Durante la pandemia el mall cerro dicho patio, por lo que habilitaron un espacio en el local, una mesita, una banquita y la jefa facilitó un microondas y cada una tomaba media hora de colación, explicando que cuando toman 30 minutos se reconoce hora extra y es por lo que se tomaban 30 minutos, indicando que tenían un libro de asistencia en que colocaba el tema de la colación.

Indicó que una trabajador tuvo licencia por COVID, y ella y su grupo tuvieron que hacerse pcr y solo volvieron los que dieron negativo, ella dio positivo y tuvo que irse con licencia médica en agosto de 2020 por 15 días, justo los días que fue Albani a reemplazarla al local.

Negó que hubiese un mal ambiente de trabajo.

También declaró CHRISTIAN CAMILO ARENAS BECERRA, quien es encargado de bodega y también vendedor y reponedor. La actora era vendedora y reponedora y encargada de local, pero no sabía que había una denuncia por acoso laboral.

Explicó que antes de la pandemia los trabajadores tenían donde ir a almorzar, el comedor del mall, donde había microondas y mesas, pero después de la pandemia se habilitó dentro del local un área de comedor, una mesita y un banquito. Siendo el horario de funcionamiento dentro de la pandemia de 10.00, y el cierre, a las 15.30 horas a 16.00 el local chico, y el grande un poco más tarde.

Por otra parte, explicó que como encargado de bodega tenía que llevar la mercadería de la bodega hacia los locales, y llevaba los insumos que eran para los trabajadores, guantes, mascarillas, alcohol gel, fiscalizando el mall el cumplimiento, como también la SEREMI, la Municipalidad, los carabineros y militares, sin que hayan sido sancionados, incluso fueron felicitados por el mall por cumplir con los protocolos. Durante la pandemia hubo dos contagios, se ordenó que la persona que se contagió no se presentase, se hicieron los pcr pagados por la empresa, y Laura dio positivo, y él también se hizo pcr porque trabaja directo con Laura, y con el resultado se disponía el reintegro.



BCPLWZRCQD

En este punto la confesional de la trabajadora no aportó mayores antecedentes, pues reitera los hechos que da cuenta en su demanda.

**DÉCIMO SÉPTIMO.** Que además se rindió prueba documental por parte de la demandada.

En primer lugar, las actualizaciones de contrato acompañadas mantienen la jornada laboral que se indica en el contrato de trabajo aportado por ambas partes, por lo que se entiende que no se pactó por escrito uno distinto al establecido inicialmente, por lo que la jornada de trabajo es la que se indica en el contrato de trabajo.

También se adjuntó pasaporte de doña María Inés Pasten, quien nació el 11 de diciembre de 1954, por lo que al año 2020 estaría por cumplir 66 años, las fechas de entrada y salida que aparecen en el pasaporte no tiene relevancia porque corresponden al año 2018 y 2019, tiempo que no es en el que se habrían suscitados los hechos a analizar.

Se presentó certificado de antecedentes laborales de la demandada emitido por la Dirección del Trabajo, el que tiene vigencia hasta el 29 de noviembre de 2020, acreditándose que a esa fecha no registrar multas, deuda previsional y resoluciones de multas.

Comunicado remitido por el Mall Arauco Estación a todos los locatarios de fecha 18 de marzo de 2020, en donde se indican que el mall permanecerá cerrado a excepción de aquellos rubros tales como farmacias, centros médicos supermercados, bancos, servicios financieros y otros. Documento que acredita que los locales de comida en el mall solo estaban autorizados para que pudiesen utilizar sus cocinas y entregar *delivery*.

Instructivo del Mall Arauco Estación, mes de abril de 2020, en donde se informa las medidas de limpieza y desinfección de los locales comerciales. Detallando el procedimiento de limpieza y desinfección, debiendo instalar dispensadores de alcohol gel, distancia social, la forma de realizar las desinfecciones, las medidas de higiene y limpieza.

También se adjuraron facturas electrónicas desde febrero de 2020 a julio de 2020 con la compra de diferentes elementos tales como lentes de seguridad, protectores faciales, jabón



gel, cloro, alcohol gel, guantes de nitrilo, lysoform y lámpara esterilizadora, que acredita que la demandada adquirió dichos productos.

Un certificado de siniestralidad que corresponde al período de fecha 1 de noviembre de 2019 al 31 de octubre de 2020. Si bien este documento se indicó como emitido el 1 de noviembre de 2019, lo cierto es que por el tiempo que cubre claramente existe un error de referencia, y no hubo cuestionamientos a su incorporación. El documento indica que en el período referido la incidencia fue cero.

**DÉCIMO OCTAVO.** Que teniendo presente toda la prueba relevante, se analizará la discusión respecto a si primeramente existen indicios de actos discriminatorios y de acoso laboral que afectaron la integridad física y psíquica, el derecho a la honra y dignidad del trabajador, y no ser discriminada por su condición de venezolana, nacionalidad que no es discutida que tiene la demandante y de la que dan cuenta los testigos presentados por ella.

En este punto, conviene tener presente que la prueba documental presentada por ambas partes no permite obtener información concluyente para establecer indicios certeros de una vulneración, pues las constancias ante la Inspección son solo un acto unilateral de la trabajadora en que ella manifiesta una alegación y ni siquiera son denuncias que haya cursado a objeto de que se inicie una investigación formal por el órgano administrativo, por lo que su mérito está limitado a solo establecer que la trabajadora en la fechas indicadas dejó constancias de ciertas situaciones. Por lo demás, se debe dejar asentado que el hecho que recién la actora haya efectuado constancias ante la Inspección del Trabajo el 3 de agosto de 2020 y no antes, considerando que puso término a la relación laboral el 10 de aquel mes, no es algo concluyente en ningún sentido, pues es factible que por su condición de extranjera y el propio riesgo de perder su fuente de trabajo no lo haya realizado antes, como también que se haya generado una situación a objeto de generarse prueba para poder sustentar su acción en miras a obtener una serie de indemnización sin que existan hechos reales ejercidos por el empleador en contra del trabajador.



Por otro lado, la carta de auto despido termina reproduciéndose los hechos que se indican en las constataciones, pero agrega la situación sobre la entrega de elementos de protección durante la pandemia, y el denominado libro de asistencia da cuenta de la situación del tiempo de colación, lo que debe ser ponderado a través de los otros elementos de prueba.

Continuando, la prueba documental de la demandada tampoco indica información certera que permita desacreditar lo sostenido por la trabajadora, pues que la señora María Inés Pasten tenga 66 años no es un situación que impida que ella pueda ejercer los actos que se le reprochan, y que no se le haya cursado sanciones a la empresa, como da cuenta el certificado de antecedentes laborales aportado, o que su siniestralidad sea cero, no son hechos que *per se* desacrediten o establezcan que los actos imputados a la señora Pasten no existieron.

A raíz de lo expuesto, es en definitiva la prueba testimonial de la parte demandante la que daría cuenta de los supuestos hechos, pues las tres testigos explicaron y detallaron los actos que habrían presenciado sobre el punto.

Así Yuseli Villasmil en su declaración además de referirse al trato general y hacia ella que tuvo la señora Pasten, detalló en relación a la actora le hablaba mal, detallando que escuchó como una vez le dijo que no servía para nada, que era extranjera y que no hablaba bien; Liany Amesty mencionó que la señora Pasten tenía un trato malo hacia la actora, le decía "huasa" pues ella era de un pueblo, que hablaba feo, y que estaban en Chile y no Venezuela, y la comparaba con la basura, diciéndole que la basura servía más que ella, como también observó que en varias ocasiones, cuando la demandante trabaja como cajera y quedaba sentada al lado de la señora Pasten, si la actora se atrasaba le golpeaba con el pie en la pantorrilla diciéndole "despierta", refiriendo que la señora Pasten tenía mal trato con todos pero se ensañaba más con la actora, y que la situación fue critica en agosto de 2020, cuando vio que la demandante estaba llorando y la estaba retando diciéndole "huasa", que no servía, momento en que la pateo en la pantorrilla y le dijo "rapidito, rapidito"; y Camila Agrega sostuvo que en



julio de 2020 escuchaba los gritos y las peleas de la señora Pasten, refiriendo que esta trataba a la actora de "huasa", que era un "cacho", porque tenía algo en la cara, y también le decía "por qué hablai de esa manera, como campesina, si estaban en la ciudad" y que en agosto vio como la señora Pasten le gritaba, tratándola mal y diciéndole que era mejor tener COVID que tenerla en el local.

Si el tribunal tuviese por cierto los dichos de las referidas, evidentemente no estamos frente a un trato compatible con la dignidad de la persona, y puede entenderse como una agresión u hostigamiento reiterado no por cualquier trabajadora, sino que por una que ocupa una posición de jefatura, así reconocida por los testigos y la propia representante de la empresa al absolver posiciones, pero que además es la madre de esta última, y que evidentemente generan un menoscabo, maltrato o humillación del solo contexto en que se producirían, y que se hace evidente ante el hecho que incluso lloraba a consecuencia de esto, por lo que será determinante establecer la credibilidad de las testigos referidas para poder establecer los hechos alegados.

Por otro lado, de los testigos de la demandada es solo la testigo LAURA NEGRETTE FERNANDEZ quien daría cuenta de algunos elementos relevantes respecto a la situación del trato, indicando que la actora nunca le señaló que tuviese algún problema con la señora María Inés, indicando que cuando la actora junto con la testigo Agreda no se presentaron a trabajar, trató de llamarlas, pero no le contestaron y supo que no volvería a trabajar porque habían creado un grupo de WhatsApp donde la incluyeron, y ahí venían manejando toda esta situación, que no volverían a trabajar y que querían hacer una demanda, que las estaban tratando mal, que el ambiente no era agradable, pero enjuicia que eso era mentira, y que muchas veces hubo actividades extra del trabajo, festejaban cumpleaños, fiestas patrias, día del trabajador y asistían libremente, y que podrían haberlo hablado y decirlo, pero nunca lo hicieron.

**DÉCIMO NOVENO.** Que no debemos olvidar que la prueba testimonial es una prueba que requiere un cierto estándar para poder dotar de validez a los testimonios que se presentan.



En primer lugar, es exigible que no sea contradictoria con los otros elementos de convicción indubitados que son presentados; también debe mantener cierta coherencia y aparecer que la versión que se entrega se ha sostenido en diferentes instancias previas a la declaración; y que no existe un motivo espurio para declarar en contra de la otra parte, como lo sería una animadversión o posible ganancia secundaria, y sobre esto último, la parte demandada ha indicado que los testigos presentados sí tienen animadversión en su contra, lo que se apoya en el hecho que dos de ellas se auto despidieron e incluso una de ellas tiene una acción presentada en su contra, tal como se desprende de la causa que se tuvo a la vista, RIT T-1663-2020, acreditándose que la testigo Camila Agreda demandó a la empresa por vulneración de derechos por un contexto similar a lo del caso de marras, aunque no exactamente por las mismas situaciones fácticas, quien también se habría auto despedido un día 10 de agosto de 2020. De igual forma, la testigo Yuseli Villasmil Terán reconoció que fue despedida por la empresa en mayo de 2020 por haberse enfermado por COVID.

**VIGÉSIMO.** Que en atención a lo referido en el motivo anterior, qué elementos permiten dotar de credibilidad el testimonio de los testigos de la demandada, y por ende, que permitan acreditar la situación que describe la actora en su acción y que es refrendada a través de sus declaraciones.

Debemos recordar que la demandada posee dos locales en el Mall Arauco Estación, uno denominado grande (447) y el otro chico (1051), lo que no fue discutido por las partes.

La absolvente reconoció que la actora desde abril de 2020 estuvo en el local 1051, el que cerraba más temprano. Debido a ello, luego de cerrar el 1051, se iba al local 447 a dejar la llave y se quedaba haciendo horas extras. También indicó que doña María Inés, su madre, se encontraba en el local 447.

Liany Amesty indicó que en marzo y diciembre trabajó con la demandante en el local 447, se entiende que 2019, y luego la habrían pasado a la actora al 1051, indicando que cuando presencié los malos tratos la demandante estaba en el local 447, porque Laura se había enfermado de COVID. Esto se ratifica con la declaración de Laura Negrette, testigo de la



demandada, quien declaró que la actora fue contratada como vendedora reponedora, trabajo como dos meses en el local grande (447) y en enero de 2020 fue ascendida y trasladada como encargada al otro local, agregando que en agosto de 2020 estuvo con 15 días de licencia y fue reemplazada por la actora.

Yuseli Villasmil refirió que la actora trabajaba en el local chico (1051) y doña María Inés siempre estaba en el grande (447), pero la actora fue cambiada en diciembre o enero al local grande, se entiende que se refiere a diciembre 2019 o enero 2020.

Evidentemente de los antecedentes expuestos es posible determinar que al principio de su contrato de trabajo fue destinada al local grande o 447, donde se encuentra doña María Inés y luego fue ascendida como encargada, en enero de 2020, al local 1051, reconociendo la actora que ya en agosto de 2019 había sido trasladada a dicho local y no tenía contacto con la señora María Inés. Sin embargo, en el tiempo de la pandemia, dicho local 1051 cerraba más temprano, por lo que la actora se dirigía al local 447 a entregar las llaves y se quedaba trabajando en aquel lugar, sin perjuicio que además reemplazo a la encargada del local 1051 cuando enfermó con COVID, es decir, no cabe duda de que la actora **sí tuvo contacto con doña María Inés en sus funciones**, por lo que en este punto la declaración de los testigos de la demandante no resultan ser contradictorias.

**VIGÉSIMO PRIMERO.** Que por otro lado, la testigo Liani Amesty sostuvo que al principio tenían una hora de colación, para luego les daban 15 minutos y que las apuraban para que comiesen. La referida situación es uno de los incumplimientos que alegó la trabajadora en las constancias que realizó e indicó en su carta de despido.

El empleador no debe olvidar que acreditar el cumplimiento del descanso entre jornadas es su obligación, pero no exhibió el documento atinente al respecto, que es el registro de asistencia en conformidad al artículo 33 del Código del Trabajo.

Por el contrario, resulta relevante el documento aportado por el demandante que denominó "*libro de asistencia*" y que la representante de la empresa declaró, al absolver



posiciones, que no sería el registro horario formal, sino que un cuaderno en que anotaban horas de entrada y salida, como los almuerzos, explicando que si se anotaba que tomaban 15 minutos de colación los trabajadores, si comparaba el registro oficial, y se generaba un saldo para el trabajador, se pagaban horas extras.

El referido documento, consistente en 7 páginas que no fue impugnado y de hecho reconocido por la propia absolvente su existencia, al observarlo se aprecia que en la primera página dice julio, pero en la segunda, tercera y cuarta no se puede leer a que mes corresponde. Ahora, en la quinta página dice marzo, luego en la sexta febrero y en la última enero, por lo que evidentemente va en un orden cronológico decreciente. En todas las páginas aparece el nombre de la actora y tres columnas: entrada, almuerzo o colación y salida. Es notario que en enero el almuerzo fluctúa entre 15 minutos a una hora, pero ya en junio es solo de 15 minutos, pudiendo leerse que la entrada es a las 10 y la salida a las 6 del local 447 en su mayoría, lo que corrobora lo ya indicado respecto a que la actora se dirigía luego de cerrar el local 1051 al local grande, observándose que en mayo se comienza a notar al lado de la hora de salida la frase "local 447", lo que coincide con lo ya descrito respecto a que a raíz de la pandemia se cerraba más temprano el local 1051, por lo que evidentemente ese registro corresponde al año 2020.

En atención a lo expuesto, este registro informal o paralelo en un cuaderno en que se registraban la hora entrada, salida y colación no cumple con lo establecido en el artículo 33 del Código del Trabajo, siendo deber de la parte demandada acreditar su cumplimiento, lo que no hizo en este juicio, pero además da certeza absoluta que durante la pandemia no se cumplió con lo dispuesto en el artículo 34 del código citado, pues finalmente la actora estaba realizando su colación en un menor tiempo al exigido por Ley, sin que se pueda sostener que la situación de excepcionalidad permitía reducir la hora de colación al no existir mandato legal para ello, y por lo demás, es un deber del empleador otorgar el descanso requerido, siendo un derecho irrenunciable del trabajador, lo que de por sí, y considerando la periodicidad



que da cuenta el documento en que se suscitaba este incumplimiento del empleador, permite sostener que la situación era grave, y que lo alegado por la trabajadora, en cuanto a que no se le daba tiempo para su colación era cierto.

**VIGÉSIMO SEGUNDO.** Que además, la situación descrita en el considerando anterior permite ir dotando de verosimilitud los testimonios de Amesty y Agreda.

Del referido registro aparece que las entradas en enero y febrero eran en su mayoría a las 9.30 y la salida 20.30; lo que está dentro de la jornada pactada, y desconociéndose en definitiva cuál sería la salida real al no haberse aportado el registro oficial, pero nada permite pensar que no se cumplía, cuando las propias liquidaciones aportados de aquellos meses dan cuenta del pago de horas extras, pero resulta relevante el hecho que a partir de abril aparece que la entrada, en su mayoría es a las 10.00 horas, y la salida entre 17 o 19.20, recordando que la demandada afirmó que a partir del 1 de abril de 2020 el horario de entrada era a las 10 y la hora de salida nunca estuvo definida, porque no había un horario de cierre determinado, cosa que así es sostenida por Agreda.

En tal contexto, se explicó por la absolvente que las trabajadoras tomaban 15 o 30 minutos de colación para generar horas extras, que así eran pagadas, es decir da entender que aquello era voluntario. De hecho, Laura Negrette manifestó que cuando se tomaban 30 minutos de colación se anotaba en el libro de asistencia y se pagaba como tiempo extra. En tal contexto se le consultó a la representante de la empresa si en los últimos tres meses de la relación laboral se le había pagado a la actora horas extras, a lo que explicó que, tal como se ve en el documento que le fue exhibido, la entrada era a las 10 horas con una salida entre 17 o 19.20 horas, por lo que aun cuando se tomaran 15 minutos de colación, aquello no alcanza a ser una jornada de 45 horas semanales. En efecto, de las liquidaciones que aportó la demandada aparece que en el año 2020 solo se pagaron horas extras en enero, febrero y agosto.

Entonces, independientemente de la exigencia legal que la colación a lo menos debe ser de media hora en conformidad



al artículo 34 del Código del Trabajo y que el contrato de trabajo establecía que era de una hora, qué motiva a que la trabajadora hubiese reducido su colación a 15 minutos cuando ni siquiera se le pagó por ese tiempo hora extras, aquí la respuesta lógica es que aquello era así exigido por el empleador, pues finalmente, en su errado juicio podía exigirlo, porque no estaban trabajando su jornada completa por la contingencia sanitaria.

De lo expuesto, cobra absoluto sentido lo declarado por Agreda, en cuanto a que el 1 de agosto de 2020 doña Yesenia Avilés les reprochó que les "*picaba los pies por salir a las 18 a 19 horas*" y que no querían trabajar más; lo que da cuenta que la situación generaba conflictos, y como fue establecido, el 3 de agosto de 2020 se dejó constancia por la trabajadora que desde hace 4 meses no le era dada su hora de colación. Lo que da cuenta naturalmente que no estaban de acuerdo con aquella situación.

Por el contrario, estamos frente a un derecho irrenunciable, como fuese establecido, y que evidencia un incumplimiento persistente en el tiempo de parte del empleador respecto de los trabajadores y que demuestra desde ya que, un derecho tan relevante como el descanso entre jornada de trabajo, la empresa no cumplía con sus obligaciones.

**VIGÉSIMO TERCERO.** Que la situación permite dar por cierto ya un punto indicado en la carta de auto despido, pero además sostenido por la testigo Camila Agreda, y que va dotando de verosimilitud a sus dichos.

Además la testigo describió que el 1 de agosto de 2020 estaba en la parte de afuera del local cuando María Inés empezó a tratar mal a la demandante, diciéndole que era mejor tener el coronavirus que a la actora en el lugar, y luego en la tarde, fue que llegó Yesenia Avilés y dijo la frase sobre que le picaban los pies por salir, recordando que estaba presente María Inés Pasten, la actora y Laura Negrette, y ahí fue que ella explotó diciéndole a Yesenia que no sabía lo que pasaba, que su madre no les dejaba hacer horas extras por que no se les iba a pagar, refiriendo que no podía seguir aguantando más, momento en que la actora refirió que no aguantaba más la presión y que era un nervio trabajar y que



María Inés entrase a pelear. Frente, a esto Yesenia le manifestó a Albani que aguantara, que iban hablar con su madre, pero todo siguió igual, aclarando que en todo caso Yesenia sabía desde antes el tema del trato de su madre.

Este testimonio debe unirse con lo declarado por la testigo Liany Amesty, de cuya declaración se desprende que también se refirió a la reunión que indica la testigo Agreda, recordando que fue en junio o a agosto y que estaba presente la actora, Camila Agreda, Yesenia Avilés, María Inés Pasten y dos niñas más, donde se les representó que no querían cumplir horas extras, diciéndoles que no estaban las condiciones para pagarlas, manifestándole Yesenia que antes se quedaban y ahora no, y en esa situación se habló de malos tratos. Agregó que posterior a esa reunión no se hizo nada, "quedó el tema ahí" y siguieron los malos tratos.

Ahora, las testigos están conteste en que luego de eso, y raíz de una situación que habría afectado a Liany Amesty, respecto a que se le había pedido que fuese a limpiar la casa de doña María Inés, esta fue a la Inspección del Trabajo, explicando Amesty que se le informó que, debido a la situación que indicaba, tenía que grabar para tener algo sustentable al momento de reclamar, lo que comentó en el grupo de *whatsapp* del trabajo, grupo que como sabemos la propia testigo Laura Negrette indicó que existía.

**VIGÉSIMO CUARTO.** Que en tal contexto, la parte demandante aportó un audio de 24:56 minutos que indicó que era entre Albani Bautista y doña María Inés Pasten, en el contexto de la jornada laboral del día 3 de agosto de 2020 a las 13.13 horas, grabado en Estación Central, Ciudad de Santiago.

La parte demandada impugnó dicha registro por prueba ilícita al afectar en definitiva la privacidad o intimidad de la señora María Inés Pasten, y desconocer si aquel había sido grabado ese día y en un contexto de la jornada de trabajo o no. En este punto, conviene precisar que la abogada de la empresa no indicó que las voces no sean las de la demandante y de la referida señora Pasten.

Al oír el audio este sentenciador, efectivamente fue grabado dentro de un contexto laboral, se escucha el ruido ambiente, una caja registradora e interacción con clientes.



Por lo demás, la demandada nunca ha manifestado que las referidas interlocutoras hayan podido tener contacto en un espacio íntimo o privado fuero del ámbito laboral.

En este orden de ideas, no cabe duda de que dicha grabación fue realizada sin el consentimiento de la señora Pasten, no estando de ninguna forma advertida que se le grabaría. Sin embargo, no estamos hablando de un espacio íntimo o privado, sino que dentro de la interacción normal entre trabajadores en que incluso existen terceros presentes, el hecho que este el ruido de la caja hace notorio que estamos en el espacio de atención al público del local, por lo que no existe ninguna expectativa razonable de estimar que la trabajadora Pasten pudiese pensar que existía un ámbito de privacidad, la que en todo caso sería bastante nimia. Por lo que, estimando que en definitiva estamos frente a una acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales del trabajador, el hecho de grabar sin autorización el trabajador a su jefatura, a la que le imputa actos constitutivos de acoso laboral, indudablemente es un medio idóneo para registrar la referida interacción que tienen dentro del contexto laboral, y quizás la única posible, pues quién sabiendo que sería grabado de todas formas procedería con el acto de acoso. No debemos olvidar que la persona sindicada como autora de los actos de mal trato ocupa una posición relevante de poder en el contexto laboral, pues es la madre de la representante legal de la empresa y jefatura directa, por lo que frente a este escenario de ninguna forma se puede sostener que la prueba resulta ser ilícita.

En tales circunstancias, debemos tener presente que si bien la calidad de la grabación no es del todo nítida, sí da cuenta de elementos relevantes para el análisis. Dentro de ellos este juez claramente logra distinguir la voz de la actora, quien como se apreció en la audiencia de juicio, e incluso así lo describen los testigos, habla en una forma especial, refiriendo las testigos que aquello era porque es de un pueblo de Venezuela, por lo que tiene una entonación particular que se aprecia de igual forma en la grabación. En cambio, la otra voz, claramente es de una chilena, y no es discutido que se trata de la señora Pasten. En el audio se aprecia que luego de una interacción entre ellas que no se



logra oír, un hombre, sin duda un cliente, dice "no deje que nadie le habla mal". Luego se escucha como Pasten le dice "oye por favor, ¿podí hacerme caso, podí no hablar así? Aquí la gente del campo también es una huasa, pero llegan a la ciudad y tienen que hablar como la gente ciudadana, me estresa, de verdad me estresa escucharte así a cantao, podí hablar, porque cuando te digo, te acordai y hablai bien, habla bien", no pudiendo entenderse que aquellos diálogos nacen de una provocación de la trabajadora hacia ella.

Obviamente por sí solo dicha grabación no logra sustentar en forma indubitada la existencia de los actos de mal trato alegado, pero sí da cuenta que la señora María Inés Pasten critica su forma de hablar, y lo más relevante, da sentido al hecho que han indicado las testigos Agreda y Amesty, que decidieron grabar lo que sucedía para tener pruebas, lo que va corroborando su declaración.

**VIGÉSIMO QUINTO.** Que por otro lado, se ha sostenido que no se entregaban elementos de protección personal para enfrentar la pandemia.

Debemos recordar que el artículo 184 del Código del Trabajo obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, obviamente debiendo otorgar los implementos necesarios de protección, y considerando lo establecido en el artículo 3 del Decreto Supremo 594 de 1999 del Ministerio de Salud, estando la empresa obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores.

En el contexto de la pandemia, resulta incontestable que dentro de las medidas de protección para evitar riesgo de contagio está la de entregar mascarillas a los trabajadores que se desempeñan en atención de público, como también adoptar medidas tendientes a mantener la distancia social y el reforzamiento de higiene, limpieza y desinfección. De hecho es parte de lo que instruye el Ministerio de Salud, y además parece así informado e instruido por el Mall Arauco Estación, lugar donde se asientan los locales de la demandada, como dan cuenta las comunicaciones sobre medidas ante la emergencia sanitaria e instructivos aportados por la



empresa que fueron emitidos por dicho establecimiento comercial.

En tal contexto, y siendo de cargo de la demandada acreditar que entregó los elementos de protección a sus trabajadores ante la contingencia sanitaria, si bien acompañó un certificado de José Luis Pérez Saavedra del Mall Arauco Estación, en que se indica que cumpliría con las normas contractuales a cabalidad y que no ha sido clausurada por la autoridad sanitaria, cumpliendo con los protocolos sanitarios informados por el Minsal, lo cierto es que tal documento no tiene fecha, por lo que es imposible establecer a que época se está refiriendo, y por lo demás, que en una fiscalización o revisión se hubiese observado que las trabajadoras tenían mascarilla no quiere decir que éstas necesariamente fueron entregadas por la empresa durante todo el tiempo de la pandemia, puesto que la demandante refiere que solo se le entregó una mascarilla KN95 y un par de guantes de nitrilo, implementos que no fueron renovados hasta finales de julio de 2020, cuando se producen los primeros contagios del personal. De la misma forma, las comunicaciones e instructivos del Mall no permiten concluir que la demandada cumplía con la obligación cuestionada, pues que solo se trata de las directivas que debía acatar y eso no indica que entregó mascarillas a sus trabajadores durante la pandemia a su costo. Similar conclusión se extiende a los documentos denominados implementación de medidas sanitarias de los locales de la demandada de abril y julio de 2020, ninguno de esos documentos aparece firmado, y se trata en definitiva de una carta o comunicación en que el Mall explicaría las medidas que ha implementado por la contingencia sanitaria, se adjunta un anexo con las medidas que serían de cumplimiento obligatorio y además aparece un *check list* con las medidas preventivas, pero nada permite entender que las medidas que aparecen respondidas con un "sí" efectivamente fueron realizadas por la empresa, pues no existe ninguna firma u otro antecedente indubitado que logre corroborar que la información que se indica en aquel *check list* sea efectiva. Tampoco el set de fotografías (el entregado materialmente a este sentenciador) aporta información, pues se desconoce en



BCPLWZRCQD

qué fecha fueron tomadas, y por lo demás en ninguna de ellas sale alguna persona con una mascarilla.

Continuando con el análisis, ninguna de las facturas electrónicas da cuenta de la compra de "mascarillas", solo aparece que se compró guantes de nitrilo, protectores faciales y alcohol gel, pero debemos recordar que la demandada vende también dichos productos, así lo declaró al absolver posiciones doña Yesenia Ávila, explicando que las mascarillas, mascara facial, guantes y alcohol gel los tenía en stock porque los vendía. Entonces, que haya adquirido dichos productos, incluso si supusiésemos que la factura que dice protector fácil cien unidades se trataría de "mascarillas", lo cierto es que nada asegura que estos fueron dispuestos también a los trabajadores.

En este orden de ideas, solo los dos testigos de la demandada darían cuenta que se entregaban mascarillas a los trabajadores, pero salvo sus dichos no existe ningún otro antecedente indubitado que permita asegurar lo que indican, recordando que finalmente se trata de actuales empleados de la demandada, por lo que pueden tener un interés en el juicio.

**VIGESIMO SEXTO.** Que en este punto, las testigos de la trabajadora explicaron respecto a la situación de entrega de elementos de protección lo siguiente:

Yuseli Villasmil, quien solo trabajo hasta mayo de 2020, manifestó que al principio de la pandemia les dieron tapabocas, guantes y alcohol gel, tenían una caja con tapabocas y se podían cambiar cada 3 horas, después no le dieron más guantes y si se acababan debían comprarlos ellas.

Liany Amesty indicó que al principio de la pandemia en marzo no le dieron elementos de seguridad, luego Yesenia Avilés les dio una mascarilla KN95 al mes siguiente, y luego, al otro mes le dieron una solo mascarilla facial, reprochándoles Yesenia que pagaba un sueldo para que ellas pudiesen comprar las mascarillas reutilizables que vendían ahí; y que dentro de los locales lo único que había era el uso alcohol gel, mascarillas y tenían una lámpara que mataba al "bicho" y que dejaban prendida en la noche.

Camila Agreda refirió que al inicio de la pandemia había elementos de protección, que eran unos guantes los primeros



meses, pero que luego los quitaron porque había que venderlos y era un gasto. También señaló que tenían alcohol gel y primero dieron un protector facial, pero poco a poco se fueron rompiendo y no se utilizó más. Y en lo relevante, sostuvo que nunca les entregaron mascarillas, solo les entregó una mascarilla cuando una trabajadora enfermó con COVID y ahí Yesenia Avilés vio que tenía una mascarilla de tela negra y le dijo que se pusiera una KN95, pero solo le dio esa, reconociendo que en el local se vendían.

Así las cosas, no aportando la demandada ninguna prueba certera que permita sostener que entregó sin costos a los trabajadores mascarillas para su protección durante la pandemia, resulta que lo sostenido por la actora en su carta de auto despido y lo referido por sus testigos no resulta posible de refutar a través de su prueba. Es cierto, y no cabe duda de que en el local había alcohol gel, control de temperatura e incluso mamparas de acrílico que separaban de la atención de público, como se desprende de la declaración de Camila Agreda, y es algo esperable, pues sin esos elementos a la vista, claramente el local no podría haber sido autorizado para funcionar, pero aquí lo llamado a demostrar es que la empresa entregó mascarillas, elemento esencial para enfrentar la pandemia, sin costo a los trabajadores.

Por otro otra parte, si bien las declaraciones de las testigos tienen algunas diferencias, pues Villasmil dice que le entregaron mascarillas al principio de la pandemia, habiendo una caja con tapabocas, y Amesty y Agreda sostienen que solo se les dio una KN95, lo cierto es que afirman que esto fue al principio, y lo que debe demostrar la empresa es que efectivamente fueron entregadas, imprecisiones que son esperables en testigos que están relatando hechos desde su propia vivencia y recuerdos, y que no por eso están falseando la información.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO.** Que frente a todo lo expuesto, debemos recordar que la propia representante de la empresa, doña Yesenia Avilés, calificó a la demandante como una trabajadora empeñosa y con ganas de trabajar y surgir, teniendo voluntad y disposición de aprender. Entonces, *¿qué explica que haya decidido grabar concretamente a la señora*



*María Inés Pasten, y que además decidió poner término a su relación laboral auto despidiéndose en un período de plena pandemia, alegando no solo la situación de maltrato, sino que una serie de incumplimientos laborales?*

En primer lugar, y como fue establecido, no cabe duda de que no le era dada su hora de colación, lo que da cuenta que su versión se apoya ya en un indicio certero. De la misma forma, se aportó un audio en que se logra escuchar a la señora María Inés Pasten, en donde efectivamente emite expresiones sobre la forma de hablar de la trabajadora en una forma inadecuada para un contexto laboral, cuestión que ella indicó, al igual que sus testigos que era algo que constantemente le era representando de mala forma, por lo que también existe un indicio respecto de aquello.

Por otro lado, la demandada no ha podido acreditar que entregó mascarillas a sus trabajadores, siendo obligación como empleador hacerlo, lo que era fácilmente de poder realizar, pues si es que se entregaban cajas de mascarillas debía solicitar simplemente la firma de la entrega en miras a acreditar el cumplimiento de su deber de cuidado, pues si bien sus testigos dan cuenta de aquel cumplimiento, la información que entregan es refutada por la trabajadora y sus testigos, quienes también trabajaban en la empresa.

Así las cosas, y teniendo presente todos los elementos explicados que apoyan la declaración de las testigos de la demandante, resulta que para este sentenciador sus testimonios son verídicos, no aportándose ningún elemento indubitado que permita restarles valor. Logrando apreciar que respondían de acuerdo con lo que sabían y conocían, explicando la forma en que tomaron conocimiento de los hechos, detallando incluso espacios físicos y fechas, y por qué lo recordaban de esa forma. La parte demandada, como se indicó alegó un ánimo de declarar en su contra, una especie de complot que deja traslucir la señora Laura Negrette, quien declaró que las demandadas habían creado un grupo de WhatsApp donde la incluyeron, y ahí estarían manejando toda esta situación y que querían hacer una demanda, señalándose en el grupo que las estaban tratando mal y que el ambiente no era agradable. De hecho Camila Agreda dio cuenta de la existencia del grupo en que estaba Laura, y que efectivamente



hablaron de la situación de maltrato y qué podían hacer, lo que corrobora también la testigo Liany Amesty, pero lo cierto es que es esperable que en un grupo de personas que se sienten agredidas por su superior, que además comparten la nacionalidad venezolana, se apoyen y busquen consejo y asesoría frente a la situación que están viviendo, y es lo que explicaron las testigos que hicieron, por lo que el hecho que también se haya auto despido Camila Agreda ese mismo día, en este contexto, no permite afirmar que existía un ánimo de revancha en contra de la empresa como para estimar que falseó sus dichos. De hecho no niega que demandó a la empresa, y como se sostuvo la causa de tutela tenida a la vista da cuenta de aquello, y si bien estamos hablando de un contexto similar, también en dicha acción precisa lo que ella habría sufrido, lo que es algo natural y esperable y no por eso tilda a su declaración como falsa. Por lo demás, si la intención era de hacer un *complot*, ¿qué sentido tendría incluir a una trabajadora (Laura Negrette) que era de confianza para la demandada en un grupo que se estaba organizando por motivos falsos para demandar?, lo lógico es pensar que fue incluida porque en principio debió estar de acuerdo con lo que se decía, y por razones personales ya no apoyó a las trabajadoras, de hecho en su demanda la actora la refiere como testigo de los hechos, lo que claramente permite dudar de la veracidad del testimonio de Negrette, como para ser un medio idóneo poder desacreditar a las trabajadoras que testificaron.

Es más, respecto de Yuseli Villasmil, no se ha sostenido siquiera que demandó a la demandada, quien fue despida en mayo de 2020, fecha muy anterior a la situación de la actora, y por ende, nada indica que tendría algún motivo para falsear su juramento.

Desde otro punto de vista, analizando el conjunto de las declaraciones, se aprecia que estas tienen ciertas impresiones y diferencias razonables en la declaración de personas que están rememorando un suceso que sucedió en forma anterior, pues lo esperable es que en aspectos relevantes de la declaración de testigos concertados para mentir se busque no caer en aquello que puede afectar el núcleo de su declaración. Aquí existen diferencias por ejemplo en qué



personas estaban en la reunión de agosto de 2020, si se entregaron o no mascarillas al principio de la pandemia, e incluso no refieren situación imputadas en la demanda, como el hecho que la trabajadora se mantenía de pie, y por otra parte, también se extienden a situación anecdóticas respecto a su propia situación y no relevantes para la decisión de este sentenciador, todo entregado en un relato espontaneo y no preparado, y que además no se encuentra controvertido o negado por elementos de prueba indubitados, y muy por el contrario, afirmado por estos.

En consecuencia, y considerando que los testimonios son verdaderos, no cabe duda para este sentenciador que la empresa no solo incumplió con otorgar la colación a la trabajadora, derecho irrenunciable establecido en el artículo 34 del Código del Trabajo, sino que también no entregó mascarillas en cantidad suficiente durante la contingencia sanitaria, lo que no resulta algo extraño o anormal, considerando la situación de emergencia y la necesidad de estas. Debemos recordar que estamos hablando de un período entre abril y agosto de 2020, es decir, cuando la pandemia estaba en su máxima gravedad, tiempo en que un elemento como las mascarillas pasó de ser de un menor valor a uno alto, incluso temiéndose su escases, hecho público y notorio, y si consideremos que la empresa ni siquiera otorgaba el descanso entre jornadas a la actora, que tampoco diese mascarillas, es algo que va en la línea de incumplimientos laborales que se producen al solo ser relevante el beneficio económico del empleador y no las necesidades de los trabajadores.

De la misma forma, la actora y sus testigos dieron cuenta que no contaban con un espacio digno para almorzar, pues comían en cualquier rincón que pudiesen, refiriendo que no se les permitía salir del local. En este punto la absolvente, señala que efectivamente se les instruyó a las trabajadoras que por su seguridad era mejor que almorzasen en el local, refiriendo espontáneamente que en su establecimiento no había espacio suficiente como para habilitar una mesa, indicando: *"que se dispuso un lugar, se habilito una cosita, una silla, y así como esta de juguete, de los niños, para que pudiesen sentarse y comer ahí, pero por un tema de seguridad"* (de hecho al decir esto realiza una



pequeña risa), y solo a la pregunta del tribunal para aclarar a qué se refería con lo de "niño o juguete" es que trató de explicar que reunía las características razonables para el almuerzo de sus trabajadores, respuesta más bien tendiente a corregir un concepto que no daría cuenta de un espacio digno para almorzar, y que en el contexto analizado, refuerza lo que sostienen las testigos de la demandante. Por lo demás, si pensamos que a las trabajadoras solo se les autorizaba almorzar en 15 minutos, como fue probado, no resulta extraño pensar que obviamente no se les permitía salir, pues todos están contestes que el espacio del mall habilitado para el almuerzo de los trabajadores estaba cerrado, y por ende, en caso de salir, demorarían más tiempo. Así las cosas, cobra fuerza lo referido por las testigos, y extrañamente la empresa, al aportar fotografías del lugar de trabajo, no lo hace del espacio que estaría habilitado para el almuerzo de los trabajadores. Todo esto permite concluir que también las testigos son creíbles respecto a la situación del lugar de almuerzo y colación.

**VIGÉSIMO OCTAVO.** Que conforme a lo razonado, quedó probado que: el 1 de abril de 2020 la demandante se encontraba trabajando en el local 1051, siendo ella su encargada, y que la apertura del establecimiento era a las 10.00 horas; que el horario de colación era de 15 minutos, sin permiso para salir del establecimiento para evitar contagios; que no estaba la hora de salida definida, ya que no había hora de cierre determinada, lo que generó discordia con doña María Inés, recibiendo malos tratos y ofensas; que cuando culminaba su jornada debía dirigirse a entregar las llaves del local al local 447 y continuar brindando apoyo en dicha sucursal, donde la jornada se extendía hasta las 18.30 o 19.00 aproximadamente; que esto se mantuvo hasta parte del mes de julio 2020, ya que a finales de dicho mes hubo 2 casos con COVID-19 del equipo del local 447, y debido a esto se tomó la decisión de enviar a todo el personal de ese local a realizarse una PCR y mantener cuarentena preventiva, mientras se desarrollaban los protocolos correspondientes a los contagiados, por lo que la actora quedó a cargo del local 447 como encargada y cajera responsable; que las condiciones laborales en materia de colación siguieron siendo las mismas,



15 minutos dentro del local, sin sufrir ningún tipo de alteración; que los malos tratos de doña María Inés aumentaron considerablemente, de hecho pasaron a ver expresiones de carácter físico a la trabajadora, como golpeteos en sus pantorrillas; y que el 1 de agosto de 2020 su compañera Camila Agredo se dirigió a doña Yesenia Avilés, quien es la representante legal e hija de doña María Inés Pasten para comentarle lo que estaba sucediendo en el local, pensando que mediaría la referida con su madre; que la actora también habló con la representante legal confirmando la situación; que a la semana siguiente todo siguió igual, manteniéndose el maltrato por parte de doña María Inés, por lo que el 8 de agosto de 2020 fue el último día que desempeñó funciones auto despidiéndose; y que además fue acreditado que la empresa no entregó mascarillas en cantidad suficiente durante la pandemia a la actora.

Ciertamente los hechos acreditados explican la decisión de la actora de auto despedirse y grabar subrepticamente a doña María Inés Pasten. La situación descrita es un cúmulo de incumplimientos por parte del empleador que desembocan en la drástica decisión adoptada por la trabajadora, quien durante la relación laboral incluso había logrado ser promovida.

A juicio de este sentenciador su situación laboral era insostenible, el trato proferido por la señora Pasten a la demandante, que las testigos detallaron y que fue establecido como cierto, es constitutivo de un acoso laboral, y que unido a los otros incumplimientos anotados, llevan a concluir necesariamente que se encontraba autorizada absolutamente a poner término al contrato de trabajo por las causales que da cuenta la carta de auto despido en los numerales 1 letra f) y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Por lo demás, y como se ha explicado, no estamos hablando de una empresa en que el empleador pudiese desconocer lo que estaba sucediendo, pues de sus propios documentos se da cuenta que estamos hablando de 11 trabajadores a junio de 2020 en los dos locales, como da cuenta la nómina aportada, por lo que es un número menor de personas, y como la representante indicó su presencia era casi constante. Junto con ello, se trata de la madre de la



representante legal, explicando la testigo Agreda que esta sabía "como ella era", por lo que claramente la situación que vivía la trabajadora era algo sabido, no pudiéndose ser aceptado que la trabajadora "aguantase" el trato proferido, por muy que sea la madre de la representante legal. La empresa debía adoptar las medidas tendientes a cautelar la integridad y dignidad de sus trabajadores, impidiendo el trato proferido, cosa que no realizó, pues ni siquiera en juicio fue capaz de demostrar o acreditar cuál sería el protocolo en caso de denuncias de acoso laboral, no siendo suficiente una política de puertas abiertas, cuando por lo demás, y volvemos a insistir en el punto, se trata de su madre, lo que exige un mayor rigor, y que sumado al resto de los incumplimientos anotados, solo se evidencia la desprotección en la que se encontraba la actora.

**VIGÉSIMO NOVENO.** Que atendido a lo expuesto, no cabe duda de los actos de acoso laboral reiterados en el tiempo, como es en este caso, de una jefatura directa y dentro del organigrama de la empresa de nivel superior, ya que es la segunda persona a cargo, por lo que es esperable que se genere un menoscabo en el trabajador. En este punto, no se exige para establecer una vulneración a la integridad psíquica que se haya producido un daño psicológico de tipo depresivo u otra patología mental, sino que el acoso se genere en un contexto laboral adverso para la actora, que en este caso se trata de un espacio relacional ofensivo y humillante, de hecho las testigos notan como le afecta, pues la vieron llorar y con su ánimo disminuido. Obviamente, si se estableciese que hubo un daño psicológico mayor aquello incluso podría haber sido susceptible de reparación a través de una indemnización por daño moral, por lo que la alegación de la demandada, en cuanto a que sería exigible una especie de pericia psicológica u opinión técnica no puede prosperar, en atención al tenor de lo que se requiere para establecer una vulneración a la integridad psíquica por actos constitutivos de acoso laboral. Pero además, y en la forma en que eran ejercido, encontrándose presente sus compañeros de labores, los actos denostativos manifiestamente conculcan el derecho a la honra y dignidad de la trabajadora, pues las



expresiones realizadas se refieren a su forma de hablar, origen social y su condición de persona.

De igual forma, también quedo probado que no se entregaron elementos de protección personal en cantidad suficiente durante la pandemia, hecho grave en el contexto sanitario que se encuentra la humanidad, y que obviamente al considerar que la mascarilla es el elemento de protección fundamental para la contingencia, resulta que se ha puesto en riesgo la salud de la actora, por lo que también existe una vulneración a su integridad física.

Todo estas situaciones, en su conjunto generan un contexto indiciario que suma y demuestra la violación de los derechos fundamentales de la trabajadora, y que permiten establecer como probada las vulneraciones referidas, salvo lo alegado respecto a la discriminación, pues no se ha podido establecer fehacientemente que por su nacionalidad se ha anulado o alterado su igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, sino que más bien es una situación general que afectó al conjunto de los empleados sin que se haya indicado, por ejemplo, que los hechos establecidos solo se ejecutaron al personal mayoritariamente venezolano y no a los chilenos, por lo que solo respecto de este punto el tribunal estima que la demanda no fue probada, pero que en todo caso, no hace perder valor a lo establecido.

En consecuencia, no queda más que acoger la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en lo particular el derecho a la integridad síquica y física resguardado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, y a la honra y dignidad del trabajador; y considerando las circunstancias concretas del presente caso, se determinará la sanción en un quantum que tenga en especial atención la gravedad de las vulneraciones, tal como se indicará en lo resolutivo de la sentencia, la que en este caso se estima de una entidad relevante, pues no se trata de una situación que solo afectó a un derecho, sino que a varios y en forma notoria y por distintas vías, además de sendos incumplimientos laborales respecto a derechos relevantes.

En atención a lo concluido, se omitirá pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria.



**TRIGÉSIMO.** Que en conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, de acogerse la denuncia, se ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 en relación con el artículo 171 del Código del Trabajo al ser compatible la acción de tutela con el auto despido del trabajador, por los montos que se indicará en lo resolutivo de la sentencia.

**TRIGÉSIMO PRIMERO. ÚLTIMA REMUNERACIÓN.** Que siendo discutido el hecho es importante establecer la remuneración de la trabajadora.

La parte demandante sostiene que la última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo corresponde a \$598.189, y la demandada alega que sería la suma de \$489.050.

De las liquidaciones de remuneraciones acompañadas por la demandada, que no fueron impugnadas o controvertidas, se aprecia que se pagaban los siguientes haberes: sueldo base, gratificación, bono COVID, asignación de caja y de responsabilidad, más ajuste, en los meses de abril, mayo, junio y julio 2020; y que en los meses anteriores se pagaban los haberes: sueldo base, gratificación, horas extras, asignaciones de movilización, caja y responsabilidad, y el ajuste. En consecuencia, y considerando lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, teniendo presente las últimas liquidaciones trabajadas por 30 días y los haberes de caracteres no esporádicos o permanentes, se determina que la última remuneración corresponde a la suma de \$511.085.

**TRIGÉSIMO. COBRO DE PRESTACIONES.**

Que la actora además accionó conjuntamente solicitando el pago por diferencia por días trabajados en agosto de 2020 por la suma de \$59.157 y feriado legal equivalente a 14 días.

Se aportó la liquidación del mes de agosto de 2020, en que el alcance líquido a pagar corresponde a \$120.300, documento que no fue impugnado ni controvertido. También aportó la demandada documento no impugnado o controvertido de finiquito suscrito por la actora en que figura que el saldo líquido pendiente por 9 días trabajados, correspondientes a \$120.300 le fue cancelado, adjuntándose además copia del



cheque que le fue entregado. En consecuencia, y sin existir mayor explicación a qué se debe la diferencia que demanda, el tribunal entiende que su remuneración de agosto 2020 se encuentra correctamente pagada y no existe saldo pendiente, por lo que no se dará lugar a la demanda en esta parte.

Se adjuntó un comprobante de vacaciones que solo aparece firmado por el empleador, sin que figure la firma de la trabajadora en este, por lo que no habiéndose acreditado cuales eran las formalidades para el otorgamiento del descanso anual, en conformidad al artículo 67 del Código del Trabajo, el documento ofrecido es insuficiente para acreditar que la demandada otorgó el descanso anual que sostiene haber realizado, pues el reconocimiento que hace la actora en su demanda, cuanto a este punto, es el siguiente: *"...el día 18 de Marzo, en el cual se me notifica que debía tomar vacaciones y que se me avisaría cuando debía retornar a mis funciones. El día 27 de marzo, se comunica conmigo doña Diana Ramírez, asistente de doña Yesenia Avilés, y me notifica que debía reincorporarme a mis funciones el día 01 de abril de 2020..."*, no pudiendo establecerse de dicho párrafo en forma univoca la fecha de inició el descanso; por lo que se accederá a la solicitado al ser cargo de la demandada acreditar que la trabajadora gozó de las vacaciones y que al término de la relación laboral compensó el feriado pendiente, lo que se determinará en el monto que se indicará en lo resolutivo de la sentencia.

**TRIGESIMO PRIMERO. PRUEBA DESISTIMADA.** Que toda la prueba pormenorizada y no analizada en detalle, en nada altera lo ya resuelto por este sentenciador, en cuanto a los puntos discutidos y relevantes respecto a la acción de tutela y cobro de prestaciones.

En especial, respecto al peritaje solicitado por la demanda, y cuyo objeto fijado en la audiencia de preparatoria correspondía a *"perito psicológico a fin de que se realice una evaluación de la actora, determinando su estado de salud mental y eventuales trastornos emocionales y/o físicos provocados como consecuencia de los hechos que rodearon su despido indirecto"*. Como primer punto, y como lo ha sostenido este sentenciador, no es requisito para una vulneración al derecho a la vida e integridad física y



psíquica del trabajador, que se establezca la existencia de un daño psíquico, pues el análisis está relacionado con la acción u omisión lesiva y su capacidad de generar una afectación a estos derechos, la que obviamente podrá o no generar un daño en atención a la estructura mental del afectado. Por otra parte, llamó poderosamente la atención de este juez la falencia metodológica de la pericia realizada, pues la perito no fue capaz de explicitar en forma clara cuál era el sistema metodológico que realizó y su respaldo en la comunidad científica que representa, y además, fue llamativo que refirió información relevante que ni siquiera consignó en su informe, como por ejemplo, que se entrevistó con doña María Inés Pasten. Además, la perito estimó dentro de su análisis que debe considerarse la afectación de la pandemia en la situación que reporta la trabajadora, pero aquel factor, y así contestó a las preguntas de este sentenciador, no le fue indicado por la evaluada como un elemento estresante a considerar, consultándosele cómo apoyaba su conclusión en cuanto a que la pandemia sí o sí debía ser ponderada aunque la trabajadora no la indica, y por el contrario, solo había manifestado que su estado era producto de una serie de maltratos laborales que le causaban una afectación psicológica, refiriendo la perito que su conclusión se basaba en su experiencia profesional en la atención psicológica, lo que notoriamente es un argumento de autoridad que no se puede aceptar, pues el mérito de su conclusión solo descansaría en su propio juicio profesional. Por último, y también permite restarle valor a sus conclusiones, la perito se extiende a otros objetos no solicitados en la pericia, al realizar una especie de análisis de credibilidad del relato, hipotetizando sobre posible ganancias secundarias, lo que claramente demuestra que se alejó del objeto de su pericia, y con ello se vio afectada su objetividad e imparcialidad, considerando que se entrevistó con la que la demandante sindicaba como "victimaria" de las acciones vulneradoras, entrevista que no explicitó en su informe y solo aparece como un dato anexo frente a las preguntas que se le hicieron, lo que permite entender la pérdida de objetividad en su análisis y lleva a este sentenciador, además de todo lo expuesto, a restarle finalmente valor a su pericia, la que en todo caso,



de ninguna forma hubiese sido concluyente frente al valor del resto de la prueba presentada en juicio que establece hechos precisos constitutivos de acoso laboral.

De la misma forma, el comprobante de pago de cotizaciones aportados por la demandada no refirió información relevante para los hechos a probar, pues finalmente los incumplimientos alegados no dicen relación con el pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social, lo mismo respecto del certificado emitido por la Asociación Chilena de Seguridad sobre el pago de cotizaciones al día, pues que la trabajadora no haya recurrido a la ACHS para ser evaluada no es algo que permita restarle merito a los hechos establecidos.

El pasaporte de doña María Inés Pasten, como se dijo, salvo lo concluido no entrega información relevante que permita sostener que no estuvo en contacto con las trabajadoras.

Los comprobantes de notificaciones que acreditan el cierre de local emitidos por VERISURE, no aportan antecedentes necesarios para la resolución del conflicto, porque finalmente la discusión pasaba más por el hecho de si se entregaban las medidas de protección y el derecho a descanso dentro de la jornada, y tales documentos se refieren oblicuamente más a la salida de los trabajadores, no siendo algo discutido que, durante la pandemia, finalmente se producía el cierre más temprano, lo que además aparece un dato también aportado, pero no de relevancia, que indica el correo electrónico de Mall Arauco Estación sobre el horario de cierre durante la pandemia.

Las licencias médicas aportadas de doña María Inés Pasten todas son todas posteriores al término de la relación laboral, por lo que malamente pueden indicar algo de relevancia, cuando ni siquiera se puede establecer de ellas alguna patología que indique que la referida no podía realizar los actos que se le imputaron. De hecho recordemos que la testigo Amesty indicó que se la señora Pasten se mantenía bien físicamente y ningún otro elemento permite concluir lo contrario a la época analizado por este sentenciador.



En virtud de las consideraciones vertidas en los motivos respectivos y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 12, 33, 34, 54, 63, 67, 160 a 168, 171, 173, 445, 453, 454, 456, 458, 459 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

**I.-** Que se **ACOGE** la denuncia de vulneración de derechos fundamentales deducida por doña **ALBANI YULIANA BAUTISTA RAMIREZ** en contra su ex empleadora la **SOCIEDAD COMERCIAL HERMANAS PASTEN LIMITADA**, en consecuencia, se declara que esta ha incurrido en actos de acoso e incumplimientos laborales, vulnerando la integridad física y psíquica de la trabajadora, a su honra y dignidad, poniéndose término a la relación laboral con el despido indirecto el 10 de agosto de 2020 por las causales del artículo 160 N° 1 letra f) y N° 7 del Código del Trabajo. En consecuencia deberá pagar a la demandante las siguientes sumas:

a- \$511.085, indemnización aviso previo.

b- \$511.085, indemnización por años de servicio.

c- \$408.868, recargo del 80% en conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo.

d- \$5.110.850, como indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 10 remuneraciones.

e- \$238.506, feriado legal adeudado.

**II.-** Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**III.-** Que se omite pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria.

**IV.-** Ejecutoriada la presente sentencia definitiva, dese cumplimiento dentro de quinto día, en caso contrario, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

**V.-** Que en conformidad al artículo 445 del Código del Trabajo se condenará en costas a la demandada, regulando prudencialmente las costas personales, fijándolas en la suma de \$800.000.

Regístrese, notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, dese copia autorizada a la parte que lo requiera y archívense los antecedentes en su oportunidad.



RIT : T-1659-2020  
RUC : 20-4-0299870-K

Dictada por don **DANIEL ALEJANDRO RICARDI MAC-EVOY**, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



BCPLWZRCQD

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>