

La Serena, veintiséis de marzo de dos mil veinte.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: LAS PARTES.

1.- Denunciante-Demandante: ANA MARÍA ORDOÑEZ EDUARDO, R.U.N. 14.711.803-1, químico farmacéutico, con domicilio en Aníbal Pinto 3693, La Serena;

2- Denunciada-Demandada: FARMACIAS CRUZ VERDE S.A., R.U.T. 89.807.200-2, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por don VICTOR GONZALO DURAN JILES, R.U.N. 13.455.277-8, ingeniero comercial, ambos con domicilio en Avenida el Salto N° 4.875, comuna de Huechuraba, Región Metropolitana.

SEGUNDO. ACCIONES Y EXCEPCIONES.

I.- Acción principal de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

1.- La denuncia.

La actora señala que fue contratada bajo subordinación y dependencia para prestar servicios para FARMACIAS CRUZ VERDE S.A., con fecha 01 de septiembre de 2001 como ADMINISTRADOR-SUBJEFE, contrato de carácter indefinido, siendo su último cargo el de ADMINISTRADOR-JEFE en el local denominado CV 1003 ubicado en Huanhualí 893, La Serena. Con todo, al término de la relación laboral y debido al reposo parcial que le fue prescrito, se desempeñaba como apoyo de químico farmacéutico cumpliendo con funciones como: realización de planogramas de la sala de ventas y de las estanterías interiores, reposición y apoyo en el mesón de atención, todo ello, en el local denominado CV 247 ubicado en Cordovez 510, La Serena. Su jornada de trabajo era de 45 horas semanales con turnos, pero en razón del reposo parcial prescrito, hasta el día 27 de julio de 2019, su jornada era parcial desde las 9:00 hasta las 13:00 horas su remuneración era variable y ascendía a \$2.511.297.

Expone que en enero de 2019, debido a la necesidad de ver a su madre quien vive en la ciudad de Tacna y que en esa fecha había tenido graves complicaciones de su estado de salud, lo cual le causó gran angustia y preocupación, solicitó a la Jefa Zonal de la empresa, doña Pamela Vásquez, 10 días de vacaciones (hasta el 06 de febrero de 2019) con el compromiso de volver y realizar el turno de noche el mismo día y el servicio de salud asignado al local



denominado CV 252 ubicado en Av. Balmaceda, La Serena, lugar donde a esa fecha realizaba sus funciones. En principio la solicitud no fue bien recibida, sin embargo, finalmente se accedió. Durante las referidas vacaciones, su colega, Nicole Conley, le envió un mensaje indicando que la Jefa Zonal informó que el local cerraría en forma definitiva el viernes 15 de febrero de 2019. A su regreso, contrariando lo acordado, no se le permitió realizar el turno de noche en el local CV 252, instruyéndole para que retomara su turno normal al día siguiente. Durante esos días 7 y 8 de febrero de 2019, estuvieron junto a ella en el local Nicole Conley y Ana María Barrera, quien se quedaba hasta las 19:00 horas. Extrañamente, desde un principio fueron enfáticas en señalar que no podía permanecer en el local más allá de las 16:00 horas, hora en que terminaba su jornada laboral. Aun así, el día 8 de febrero de 2019, debido a la necesidad de terminar un traspaso y retirar algunos medicamentos de la estantería, debió permanecer más tiempo en el local, sin embargo, inesperadamente y en el mismo momento, recibió un llamado de la Jefa Zonal, quien le indicó que se retirara del local de manera inmediata. Esta situación le llamó profundamente la atención y le confirmó que había una extraña fijación sobre las labores que desempeñaba. La siguiente semana, a partir del lunes 11 de febrero de 2019, en su turno de tarde, entre las 16:00 y las 22:00 horas trabajó con Ana María Barrera a quien le preguntó por qué se quedaba hasta las 22:00 si su horario normal era hasta las 19:00 horas, a lo que le respondió que la orden que tenía era trabajar en el mismo horario que ella. Tal situación muestra excesiva vigilancia y control.

La semana del 11 al 15 de febrero de 2019, intentó consultar cuál sería su destino ante el cierre del local. Las respuestas fueron evasivas hasta el día jueves 14 de febrero por la mañana, cuando informó por correo interno que algunos auxiliares irían a la Inspección de Trabajo a interponer un reclamo por la situación. Así, el mismo día, pero en la tarde, se presentó en el local CV 252 la Jefa Zonal, dando algunas explicaciones no muy claras, comunicando después por correo electrónico los traslados. Por diversas razones los auxiliares no estuvieron de acuerdo con los cambios, razón por la cual, en su calidad de administrativo-jefe del local, solicitó algunos ajustes. La respuesta fue rotundamente negativa por mensaje de whatsapp.

En su caso fue reubicada en el local CV 1003 ubicado Huanhualí 893, La Serena. El lunes 18 de febrero de 2019, comenzó a desempeñar funciones de Químico Farmacéutico en el local denominado CV 1003 desde las 8:00 hasta las 16:00 horas. Y la mañana del día miércoles 13 de marzo de 2019 recibió un llamado de su hermana para avisarle que la salud de su madre se complicó nuevamente y que además había fallecido la hermana de su papá. Por ese motivo



llamó varias veces a la Jefa Zonal para avisarle y solicitar vacaciones para poder viajar de manera urgente, sin embargo, no logró comunicarse con ella. Dada su angustia le pidió a otra colega que hiciera su turno en el local CV 1003. Fue a pedir hora con la Psiquiatra Dra. Jocelyn Pizarro quien la atendió el día jueves 14 de marzo de 2019 y debido a su estado de angustia y depresión severa le extendió una licencia médica por 21 días desde el 14 de marzo al 03 de abril de 2019. Ello le permitió, entre otras cosas, ayudar a su madre con sus graves problemas de salud. Luego, la Dra. Jocelyn Pizarro, le concedió otra licencia por 30 días de reposo, desde el mismo día hasta el día 03 de mayo de 2019. Al efecto, emitió un certificado para que lo presentara en su trabajo recomendando cambio de local y jornada estable. Por esta razón llamó a la Jefa Zonal para solicitar una hora en su oficina y conversar con ella; la citó para el jueves 9 a las 11.00 am. Cuando asistió a la reunión, le explicó su situación, le entregó el certificado y su actitud y trato fue hostil y puso en duda el tratamiento ante lo cual lloró.

El día 02 de mayo la psiquiatra le extendió otra licencia médica por 21 días más, desde el 04 al 24 de mayo de 2019. Al igual que en otras ocasiones, no pudo comunicarse con la Jefa Zonal, por lo que dio aviso nuevamente a Daniela Rivera.

El día 22 de mayo de 2019 le entregan otra licencia por 21 días más, desde el día 25 de mayo al 14 de junio y el día 17 de junio de 2019, la psiquiatra le extiende otra licencia por 21 días más, desde 15 de junio al 05 de julio de 2019. El 05 de julio de 2019, asistió a un nuevo control con la Dra. Jocelyn Pizarro, quien luego de su evaluación le indica verbalmente que puede darle el alta, pero que debo realizar un horario estable de preferencia en la mañana y con jornada parcial, entregándole el correspondiente formulario de licencia médica que entregó a su ex empleador. Se le indicó que debía presentarme el lunes en oficina de jefa zonal. Por la tarde, la Jefa Zonal la llamó molesta porque había dejado una licencia por jornada parcial, reacción que le causó una fuerte impresión.

El día lunes 08 de julio de 2019 la Jefa Zonal le indicó que dado que la licencia prescribe jornada parcial no podía asignarla en ningún local y que sólo podía quedarse en el local CV 247 ubicado en Cordovez 510, como apoyo de sus colegas químicos farmacéuticos, Daniela Rivera y Edgard Maddaleno; que sólo podía trabajar de 09:00 a 13:00 horas, de lunes a sábado, sin incluir feriados ni domingos ni turno de noche y que sus funciones eran hacer planogramas de la sala de ventas, reponer y apoyar en el mesón de atención. Aun cuando no eran las funciones que había desempeñado y para las que fue contratada, realizó sus labores en forma normal, sin embargo, persistía el control sobre su salida, no podía quedarse ni un minuto más pasadas las 13:00 horas, se lo repetían con



frecuencia; incluso una vez, la Jefa Zonal bajó a buscarla mostrándome el reloj y ordenándole que se retirara del local. El día miércoles 10 de julio de 2019 hubo una capacitación a la cual se le impidió el ingreso, sin motivo alguno, porque la Jefa Zonal así lo había instruido. Posteriormente, el día martes 23 de julio de 2019, preguntó por la Jefa Zonal porque necesitaba hablar con ella para solicitar vacaciones del 01 al 14 de agosto, ya que venía su familia de viaje. Como no estaba, fue su colega Daniela Rivera la que habló con ella y le dijo que no había problema en dárselas; que ingresara la solicitud, lo que le sorprendió.

El jueves 25 de julio de 2019, fue nuevamente a control y luego de una evaluación la médico le informa verbalmente su alta. El viernes 26 le comenta a su colega Daniela Rivera lo del alta, quien quedó de avisar a la jefa zonal. Durante esa semana, del lunes 22 al viernes 26, no pudo comunicarse con la Jefa Zonal. El sábado 27 estaba en turno la químico farmacéutico Daniela Rivera, quien le indica que el lunes 29 se presente ahí, en el mismo local CV 247 a trabajar a las 8:00 a.m. por los días 29, 30 y 31 ya que el 1° saldría con vacaciones. A pesar de lo anterior, el domingo 28 a las 21:00 horas le envía un mensaje al celular para que se presente el lunes 29 ya no a las 08:00 sino a las 09.00 horas, sin mayores explicaciones.

El día lunes 29 de julio de 2019 asistió a la reunión a la que había sido citada. Una vez allí, saludó a Daniela, quien le indica que la Jefa Zonal la estaba buscando y que debía subir a su oficina en el segundo piso. Cuando subió la Jefa Zonal no la atendió en su oficina, sino en el escritorio que ocupaba el Jefe de Seguridad de Cruz Verde. Le preguntó sobre su estado de salud y luego le da carta de despido, invocándose como causal la contemplada en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, "Desahucio por parte del empleador". Le pidió el motivo real de la desvinculación y que le explicara el término "desahucio" y respondió que como el local donde estaba trabajando (CV 252) había cerrado, ya no había un local donde reasignarla; lo que considera insuficiente, pues, todos sus compañeros de trabajo en ese local habían sido reubicados en otros locales y en cualquier caso, lo dicho no se ajustaba a lo expuesto en la carta.

El 11 de septiembre de 2019, dedujo reclamo y el 23 de septiembre de 2019 se realizó el comparendo de conciliación y no se arribó acuerdo en cuanto a la causal de término de la relación laboral, pagándole las sumas adeudadas, correspondientes a indemnización sustitutiva de aviso previo, años de servicio y feriados.



Alega que lleva dos semanas sin poder hacer efectivo el seguro de cesantía, debido a que se pagaron con retraso algunas cotizaciones previsionales. La empresa con una demora inexplicable no ha completado el formulario aclaratorio que permite regularizar el problema, situación que le ha causado mayor estrés y ansiedad, además, de un perjuicio económico considerable.

En cuanto al derecho, reproduce el artículo 2° del Código del Trabajo y señala que la relevancia del derecho a la no discriminación escapa al ámbito propio del Derecho del Trabajo, constituyendo este derecho una garantía fundamental, inherente a todo ser humano. Por este motivo, el derecho a no ser discriminado adquiere un reconocimiento de carácter supranacional, siendo consagrado ampliamente en diversos instrumentos internacionales. Cita la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación a la mujer, transcribiendo su artículo 1° y agrega que se le ha despedido sin ningún fundamento y en represalia por haber estado durante un extenso periodo con licencia médica debido a su estado de salud. Así, se le ha discriminado por su enfermedad, la cual en ningún caso es invalidante o incompatible con labores que desempeñaba y el despido oculta un evidente acto discriminatorio fundando en su edad, pues es la trabajadora de mayor de edad de todos los locales. Así, el despido la ha expuesto a una situación de vulnerabilidad, dado la dificultad que se le presenta para encontrar un nuevo empleo, sumado a que a su cargo está su hijo estudiante de 18 años de edad.

Estima que el despido ha vulnerado gravemente su derecho a no ser discriminada y oculta una decisión basada en un mero capricho como lo es el estado de salud en que se encontraba en ese momento y su edad.

Cita el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República y desarrolla el derecho a la integridad psíquica, indicando que la vulneración a este derecho fundamental se produjo por los diversos tratos humillantes y degradantes que ha sufrido, en particular, la actitud de la Jefa Zonal respecto de su enfermedad y su tratamiento psiquiátrico, el excesivo acoso e insidioso control de su jornada de trabajo, la prohibición de ingresar a una capacitación a la que asistieron todos sus compañeros de trabajo, la modificación de las labores que debía desempeñar una vez que terminó el periodo de reposo total, labores que le impedían desarrollar las actividades propias de su formación profesional, todas situaciones de angustia y estrés, afectaron su integridad psíquica.

Posteriormente hace referencia al derecho a la honra consagrado en el artículo 19 N° 4° de la Constitución Política de la República, y cita jurisprudencia



constitucional y agrega que en el contexto de la relación laboral, la vulneración del derecho a la honra puede manifestarse, como en otros derechos, dentro de la relación laboral como al momento del término, debiendo abstenerse el empleador de efectuar declaraciones y/o ejecutar cualquier acción que implique una restricción o menoscabo de los intereses protegidos por la honra y en este caso su prestigio como trabajadora de 18 años desempeño, cumpliendo destacadamente todas su funciones, todo lo cual, no fue reconocido por su ex empleadora, quien, sin justa razón, la relegó a cumplir funciones de apoyo, hasta, finalmente, despedirla sin ninguna razón más que su estado de salud y como represalia por las licencias médicas que le fueron prescritas atendida su situación y cita jurisprudencia.

Posteriormente desarrolla el derecho a la libertad de trabajo que asegura en su artículo 19 N° 16 inciso primero de la Constitución Política de la República, señalando que de acuerdo a la jurisprudencia y doctrina se ampara no solamente la libertad de trabajo, sino el trabajo mismo. En consecuencia, la protección constitucional del trabajador abarca derechos tales como remuneración equitativa, condiciones satisfactoria de trabajo, igual salario por trabajo igual, seguridad e higiene en el trabajo, limitación de las horas de trabajo, vacaciones pagadas, remuneración de los días festivos e incluso, protección contra el despido arbitrario y cita jurisprudencia.

Indica que su despido carece de todo sustento jurídico, ya que ni siquiera era procedente la aplicación de la causal esgrimida, esto es, el desahucio, pues la aplicación de dicha causal es excepcional y por lo mismo se restringe a los siguientes trabajadores que cuenten con poder para representar al empleador, tales como “gerentes, agentes o apoderados”, respecto de los cuales la normativa exige, en todo caso, que ellos estén revestidos, a lo menos, de las facultades señaladas en el artículo 2132 del Código Civil, que son las generales de administración que permiten al mandatario realizar todos los actos ordinarios de administración; a los trabajadores de casa particular (domésticos); A las personas que ocupan cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos, no detentando en su concepto ninguna de esas calidades, ya que, no obstante que su cargo se denominaba “Administrador-Jefe”, en realidad no tenía asignado ningún poder de representación de la empresa ni de los locales donde se desempeñó. Las funciones de “administración” estaban limitadas al control de recetas, inventarios, tuición y administración del personal del local, mantención física del local, todo ello en razón de su formación profesional como Químico Farmacéutico. En este sentido desarrolló sus funciones en base a turnos rotativos con otros Químicos



Farmacéuticos que cumplían las mismas labores y sujeta a un Jefe directo quien le supervisaba directamente (Jefa Zonal). Aún más, hasta el día anterior de su despido y debido a la jornada parcial que cumplía, desarrollaba actividades de apoyo a los químicos farmacéuticos del local ubicado en Cordovez 510 (CV 257). Tampoco, se trataba de un cargo de exclusiva confianza, puesto que, de manera alguna sus actuaciones comprometían el patrimonio de la empresa ni tampoco determinaban su marcha o futuro. Cita Jurisprudencia respecto de la situación de los químicos farmacéuticos contratados bajo esta modalidad.

De este modo, la decisión adoptada por su ex empleador carece absolutamente de razonabilidad, conculcándose la garantía fundamental contemplada en el artículo 19 N° 16 inciso primero de la Constitución Política de la República.

En cuanto a los indicios describe: molestia por parte de la Jefa Zonal producto de que exigió aclaraciones sobre su situación laboral y de sus compañeros de trabajo a propósito del cierre del local; reacción de la Jefa Zonal luego de comunicar su estado de salud, cuestionamientos a mi tratamiento médico y trato denigrante; molestia y trato indignante por parte de la Jefa Zonal luego de comunicar el otorgamiento de licencia médica con reposo parcial; control insidioso de mi jornada laboral y episodios en los que se me ordenó abandonar el local donde me encontraba trabajando; exclusión de una capacitación por orden de la Jefa Zonal sin justificación alguna; el despido se produjo a dos días de haber vencida su licencia médica después de haber terminado mi periodo de reposo; el despido se produjo a sus 55 años de edad.

Posteriormente alega existencia de daño moral y reproduce el artículo 495 del Código del Trabajo, indicando que si bien no señala de antemano la condena posible, quedando entregada su determinación al juez, sí resulta claro es que la condena por vulneración de derechos fundamentales persigue una tutela reparatoria, inhibitoria y restitutoria del afectado y señala las consecuencias por la condena, para posteriormente indicar que en ocasiones esta conlleva también una indemnización por daño moral, lo que depende de si la vulneración ocasionada produjo o no un perjuicio moral, el que debe acreditarse y expone la evolución jurisprudencial al respecto y cita el artículo 489 del Código del Trabajo que contempla que el trabajador puede optar entre la reincorporación o la indemnización tarifada y hace referencia a jurisprudencia relacionada.

En razón de aquello, y de todo lo que se ha expuesto en cuanto a su sufrimiento y la lesión a sus derechos de la personalidad, como consecuencia del



despido considera que el daño moral se encuentra avaluado, en a lo menos \$10.000.000

Finalmente señala como peticiones concretas 1.- Que se declare que la denunciada ha vulnerado sus derechos fundamentales a no ser discriminada, a la integridad psíquica, a la honra y a la libertad de trabajo y su protección, con ocasión del despido; 2.- Que se realice una ceremonia de disculpas públicas en las dependencias de Farmacias Cruz Verde S.A. sucursal ubicada en Cordovez 510, La Serena; 3.- Que se realice una declaración de disculpas públicas por escrito y que sea publicada en la página web y las redes sociales de la denunciada; 4.- Que se realice una capacitación en Derechos Fundamentales y principio de razonabilidad a los empleados de la sucursal ubicada en Cordovez 510 de a lo menos 40 horas cronológicas, dictado por un académico o académica con título de Doctor, especializado en Derechos Fundamentales; 5.- Que la sentencia condenatoria que se dicte sea publicada en un diario de circulación nacional por una vez, a costa de la denunciada; 6.- Que se condene a FARMACIAS CRUZ VERDE S.A., al pago de: a) Recargo a la Indemnización por años de servicio del 30% de la indemnización por años de servicios, por el monto de \$8.287.280.- b) Indemnización adicional punitiva de la tutela laboral: por un monto de \$27.624.267; c) Indemnización por daño moral: por un monto ascendiente a \$10.000.000; d) Reajustes e intereses: de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. e) Multas: en conformidad a las normas del Código del Trabajo, en su máximo legal. f) sanción especial establecida en el artículo 4 de la Ley N° 19.886, g) Costas de la causa.

2.- La contestación.

La denunciada contestó solicitando el rechazo de la denuncia, con costas, no controvertiendo la relación, su inicio y término, la causal de término, el cargo de Administrador-Jefe de Local en el local CV 1003, ni la remuneración mensual, pero negó las demás alegaciones de la actora, en especial, la procedencia de la supuesta vulneración de derechos.

Alega la incompatibilidad de los indicios alegados en relación al procedimiento de tutela con ocasión del despido, pues ninguno de ellos está al término de la relación laboral, sino durante la misma, los que son falsas. Agrega que terminada la relación el día 29 de julio de 2019, cualquier hecho ocurrido con anterioridad al día 29 de julio debe ser desestimado en este juicio. Lo anterior hace que la presente denuncia sea inviable, por cuanto es carga de la actora haber relacionado y acreditado todos sus indicios con el tipo de demanda de tutela



que presenta. Refiere que del despido de la demandante no se da cuenta de haberse vulnerado garantía alguna.

Referente a la denuncia de tutela indica que en los hechos no ha existido ninguna vulneración de garantías fundamentales, respecto de las cuales no se desarrolla cómo se habrían producido. La actora intenta enriquecerse con un relato falso y cada indicio deberá ser acreditado estableciendo la relación entre ellos, y la gravedad suficiente para atribuir a su ex empleador una supuesta vulneración de derechos.

Indica que nada señaló la actora en el comparendo ante la Inspección del Trabajo, celebrado el día 23 de septiembre de 2019, donde se limitó a reclamar la procedencia de la causal de su despido, esto es, el desahucio, reclamando no estar conforme con su aplicación. Nada dijo la actora sobre alguna supuesta vulneración de las garantías que hoy reclama y no da cuenta de haber iniciado reclamos o denuncias ante las autoridades fiscalizadoras laborales por vulneraciones durante la relación laboral lo que da cuenta de la inexistencia de las supuestas vulneraciones de derechos.

Refiere que el despido de la demandante se fundó en una circunstancia puntual y específica, esto es, el desahucio, plenamente aplicable.

Sobre la jornada de trabajo de la actora, es falso que tuvo una jornada distribuida por turnos, por cuanto, estaba sujeta al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, sin limitación de duración, en atención a que su cargo y a no tener supervisión inmediata. Asimismo, la circunstancia de ser administradora de local, refuerza aún más la procedencia de su jornada de trabajo. Intencionadamente la actora confunde la jornada de trabajo con el horario de funcionamiento del local donde trabajaba, el cual por disposición de la autoridad sanitaria tiene un horario de funcionamiento establecido, con turnos sanitarios, por ello, los profesionales químicos farmacéuticos que ejercen sus labores se distribuyen su presencia en el local y turnos sanitarios, en coordinación con la jefatura zonal, de manera libre y según cada uno lo estime.

Respecto a los indicios alegados desconoce y niega los mismos indicando que la actora resume su denuncia en 7 indicios que no tienen conexión entre sí. Respecto al primer indicio: resulta una completa falsedad que la jefatura zonal haya tenido alguna “molestia” por la situación laboral de la actora. El local donde trabajó la actora, previo al último local donde prestó servicios, denominado local 252, efectivamente cerró, momento que el personal del mismo fue trasladado. Incluso la profesional químico farmacéutico que trabajaba conjuntamente con la



demandante, llamada Nicole Conley presentó su renuncia para buscar nuevos horizontes laborales, no existiendo problemas en dicho cierre de local con el personal. La actora no da cuenta de haber activado alguna fiscalización o reclamo por este supuesto menoscabo. Luego del cierre la actora fue destinada al local 1003, no obstante a si era requerida prestaba servicios en otros locales, por asuntos de dotación o disponibilidad de su empleador, podría hacerlo. Llama la atención que la actora alegue que sería supuestamente vulneratorio el hecho de prestar servicios en otros locales, si su contrato de trabajo establece la circunstancia que podría ser destinada a otros locales del empleador, ubicados en la misma ciudad, en caso de ser necesario, circunstancia que era conocido por la actora. Respecto al segundo y tercer indicio, niega e ignora todos los problemas familiares que relata la demandante, siendo inexistente que la jefatura zonal de la actora haya tenido problemas para otorgarle feriados o en el uso de licencias médicas, circunstancias que deberá acreditar la actora. Efectivamente la actora hizo uso de variadas licencias médicas, que se tramitaron, sin que se den antecedentes de un trato denigrante, desconociendo el relato personal que entrega la actora que la habría supuestamente hecho caer en un cuadro depresivo. Referente al cuarto indicio: no existió control de la jornada de la demandante ya que se encontraba exenta de limitación horaria. Dicha trabajadora se encontraba en el local 252, previo a su cierre, para efectos de hacer cierre de inventario del mismo, siendo absurdo que podría estar controlando la jornada y sus labores. La circunstancia que su jefatura zonal le haya indicado, en alguna oportunidad, que no permaneciera en su lugar de trabajo luego de terminadas sus labores, permite cada trabajador pueda retornar a su hogar y permitir al profesional que lo reemplaza que continúe con sus labores. Precisamente una circunstancia contraria podría haber causado algún daño a la trabajadora. Niega que la actora haya cumplido labores de “ayudante” o “subalterna” previo a su despido, y todo lo que detalla en torno al mismo, si precisamente las labores de estos profesionales son establecidas y coordinadas entre los mismos químicos farmacéuticos de cada farmacia. Referente al quinto indicio alegado desconoce la supuesta capacitación que alega la actora, la que no se ocupa de detallar ni entregar certeza de cuál habría sido la misma y nunca tuvo trato diferenciado. La supervisora zonal de la demandante, doña Pamela Vásquez, siempre ha tenido un trato cordial y respetuoso con sus trabajadores, en el caso de la actora incluso mantuvo conversaciones telefónicas de la mejor manera, y autorizó siempre sus vacaciones que solicitó, no entendiéndolo como puede acusar a dichos colaboradores de todo el relato que detalla. Referente al sexto indicio alegado: Sobre el mismo, no puede resultar vulnerable que el despido se produjo luego de concluido el reposo de la actora, y nuestro legislador contempla la imposibilidad de



poner término a una relación laboral por esta causal solo si el trabajador está haciendo uso de licencia médica, más no si recién ha terminado la misma. Sobre el séptimo indicio solo se limita a señalar que tendría 55 años, no entregando ninguna relación ni referencia a cuál sería su injerencia en este juicio.

Sobre las medidas solicitadas en el petitorio de autos resultan invenciones alejadas de la Ley y sobre el supuesto daño moral alegado, el mismo no es procedente, ni mucho menos la actora ha detallado cuales serían los supuestos de la responsabilidad para hacerlo efectivo, razón por la cual es pertinente también su rechazo.

II.- Acción subsidiaria despido injustificado y cobro de prestaciones.

1.- La demanda.

La actora se remite por economía procesal a lo señalado en su acción principal, agregando la transcripción del artículo 168 del Código del Trabajo y señala que la institución del desahucio “se expresa en el sentido que el contrato de trabajo, puede terminar, además, por la simple voluntad del empleador, que no requiere invocar algunas de las circunstancias que revelen apremios o algunas de las necesidades temporales que se señalan en el inciso primero, siendo dicha causal excepcional y, por lo mismo, se restringe a los trabajadores que cuenten con poder para representar al empleador, tales como “gerentes, agentes o apoderados”, respecto de los cuales la normativa exige, en todo caso, que ellos estén revestidos, a lo menos, de las facultades señaladas en el artículo 2132 del Código Civil, que son las generales de administración que permiten al mandatario realizar todos los actos ordinarios de administración; a los trabajadores de casa particular (domésticos); y a las personas que ocupan cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos, calidades que no tenía la actora, no obstante que mi cargo se denominaba “Administrador-Jefe, pues no tenía asignada ningún poder de representación de la empresa ni de los locales donde se desempeñó. Las funciones de “administración” estaban limitadas al control de recetas, inventarios, tuición y administración del personal del local, mantención física del local, todo ello, en razón de mi formación profesional como Químico Farmacéutico. En este sentido, desarrolló sus funciones en base a turnos rotativos con otros Químicos Farmacéuticos que cumplían las mismas labores y sujeta a un Jefe directo quien la supervisaba directamente (Jefa Zonal). Aún más, hasta el día anterior de su despido y debido a la jornada parcial que cumplía, desarrollaba actividades de apoyo a los químicos farmacéuticos del local ubicado en Cordovez 510 (CV 257).



Tampoco, se trataba de un cargo de exclusiva confianza, puesto que, de manera alguna, sus actuaciones comprometían el patrimonio de la empresa ni tampoco determinaban su marcha o futuro. A mayor abundamiento, es preciso señalar que la jurisprudencia ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la situación de los químicos farmacéuticos contratados bajo esta modalidad. En este sentido, es posible encontrar un fallo de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, que causalmente, se refiere también al caso de un químico farmacéutico que trabajaba para FARMACIAS CRUZ VERDE S.A. y cita.

Refiere que la actora tampoco se encuentra en la denominación taxativa que realiza el inciso segundo del artículo 161 de Código del Trabajo, quedando solo por analizar si la naturaleza de su cargo comprende facultades siendo el despido resulta absolutamente injustificado, indebido o improcedente, atendido que la causal invocada no era aplicable en la especie.

En virtud de lo anterior solicita que se declare que el despido injustificado, indebido o improcedente y que en virtud de aquello se condene a la FARMACIAS CRUZ VERDE S.A. al pago de recargo a la Indemnización por años de servicio del 30% de la indemnización por años de servicios, por el monto de \$\$8.287.280.- b. Reajustes e intereses según lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y las costas.

2.- La contestación.

La demandada solicitó el rechazo de la demanda subsidiaria fundado en que la actora se desempeñó bajo el cargo de Jefatura y Administradora de local hasta el término de su relación laboral y su alta remuneración era coherente con el cargo y responsabilidades que ejercía en sus labores y tenía labores además de las inherentes a su cargo, como el estar a cargo del proceso de fabricación de recetas magistrales, velar por la seguridad del local a su cargo, la tesorería y custodia de valores como son boletas. La tuición y administración del personal a su cargo y tener responsabilidad por la mantención física del local a su cargo. Asimismo, según la cláusula séptima del contrato, las partes dieron cuenta expresamente que la demandante no podría negociar colectivamente, por encontrarse bajo el supuesto legal de tener un cargo con facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración.

Alega que se puso término al contrato de trabajo de la actora por la causal de desahucio, establecida en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, que es una causal de procedencia objetiva, exenta de fundamentación.



Sin embargo, hoy la actora, desconociendo su cargo y funciones, desconoce la procedencia de su despido sin entregar mayores argumentos al de presentarse como una supuesta funcionaria subalterna en su local comercial, lo que no es cierto.

Señala que la procedencia de la causal de término de contrato se funda en el hecho de ostentar un cargo con facultades de administración, la CLAUSULA CUARTA del mismo instrumento señaló: “El trabajador en su calidad de ADMINISTRADOR SUB-JEFE trabajará sin fiscalización superior inmediata, quedando excluido de la limitación de jornada de trabajo, conforme al artículo 22 del Código del Trabajo.

Respecto al despido indica que “el desahucio” es una causal de carácter excepcional que otorga discrecionalidad al empleador para la terminación del contrato de trabajo. En consecuencia, el desahucio es una manifestación unilateral de voluntad por parte del empleador, en orden a no perseverar en el contrato de trabajo celebrado. Según se extrae del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, opera respecto de tres tipos de trabajadores. a) Trabajadores con poder para representar al empleador, con facultades de administración; b) Trabajadores de casa particular; c) Trabajadores que desempeñen cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador. En el caso de marras, al demandante se desempeñaba como “Administradora Sub Jefe” y luego como Administradora Jefe, en diversos locales de Farmacias Cruz Verde, razón por la cual, califica al menos para las letras a y c, expuestas.

Alega que dentro de las diversas labores de la actora se encontraban las de llevar inventarios, controlar stock, administrar caja chica y sencillo, custodiar documentos contables. En este mismo sentido, su contrato de trabajo también señalaba que le correspondía la tuición y administración del personal a su cargo, y el control disciplinario del mismo. Por lo expuesto, la demandante claramente era una trabajadora con poder para representar al empleador, con facultades de administración, desempeñando un cargo de exclusiva confianza para la empresa. Expone que la doctrina ha señalado que el carácter de “exclusiva confianza de un empleo” deriva directamente de la naturaleza misma de la función desarrollada. En consecuencia, para verificar si un cargo es o no de exclusiva confianza del empleador debe atenderse al contenido del servicio prestado, lo que claramente se vislumbra en autos. La procedencia de ser aplicable esta causal para el cargo de Administrador Subjefe o Jefe Químico Farmacéutico de farmacia ha sido reconocido incluso por nuestra jurisprudencia, y cita jurisprudencia indicando que el cargo desempeñado por la demandante era el de Administrador Sub-Jefe, y de



acuerdo a las funciones del mismo cargo señaladas en el considerando cuarto anterior, se observa que se corresponde con un cargo dotado de facultades generales de administración, por lo que la causal de despido invocada se ajusta a derecho. En cuanto a las labores diversas a las de su contrato, la demandante indicó en su libelo que le encomendaban etiquetar y poner precios a los productos, y ordenar la bodega, sin embargo, la prueba rendida por su parte no acredita tales circunstancias.

Aduce que incluso la actora tiene la responsabilidad sanitaria como director técnico de la farmacia donde desempeña sus funciones, razón por la que se acentúa su labor de dirección, jefatura y administradora, siendo procedente que se rechace íntegramente la demanda.

III.- Excepción de falta de legitimación activa.

1.- Denunciada.

La denunciada dedujo excepción de falta de legitimidad activa de la actora para demandar el daño moral ya que nuestra legislación laboral reconoce y contempla un sistema indemnizatorio asociado a las diversas contingencias y circunstancias que pueda enfrentar la relación laboral. Dicho sistema tiene una naturaleza “tarifada” se encuentra específicamente regulado en cuanto su cuantía. Tal sistema de tasación legal o de tarificación de las indemnizaciones generadas frente a las diversas circunstancias que contempla, constituyen una compensación o retribución, misma asociada al eventual menoscabo o “sufrimiento” que puede experimentar el trabajador en un despido o en la decisión de auto despedirse. Asimismo, el artículo 69 de la ley 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, permite la posibilidad de demandar una indemnización por daño moral, únicamente cuando el trabajador haya sufrido una enfermedad profesional o un accidente de trabajo, ambos declarados por los organismos con competencia en dichas materias. Y al ser éstas las únicas alternativas previstas por el legislador y propias del derecho laboral, necesariamente ha de concluirse que la reparación del daño moral, concebida de manera distinta a la señalada, es del todo improcedente, por encontrarse excluida del conocimiento de la magistratura laboral tal eventual responsabilidad, conforme a lo previsto en el artículo 420 del código del trabajo, norma rectora en este punto y lo establecido de manera uniforme y coherente por nuestros tribunales. La actora jamás alegó haber sufrido una enfermedad profesional o un accidente de trabajo. Incluso del mismo tenor de sus argumentos, da cuenta confusamente que solicita, por los mismos hechos que esgrime, que, por una parte, se declare una supuesta



vulneración de derechos con todas las indemnizaciones y reparaciones que solicita, y conjuntamente, y en base a los mismos hechos, solicita, además, se le indemnice moralmente, lo que constituiría sancionar por un mismo hecho en forma doble a mi representada e enriquecer ilícitamente a la actora, transgrediendo el principio del non bis in ídem. Sobre este punto, de particular relevancia tiene la existencia de una moción parlamentaria, contenida en el Boletín 5336-13, la cual buscaba modificar el artículo 168 del Código del Trabajo, precisamente para contemplar la institución del daño moral por despido abusivo, la que fue archivada sin éxito. De esta forma, en atención a la naturaleza tarifada y restrictiva de nuestras indemnizaciones en sede laboral, específicamente en lo que respecta al daño moral, causa que la actora no tenga legitimidad activa para demandar una indemnización de este tipo, por cuanto no ha alegado haber padecido una enfermedad profesional o un accidente de trabajo, que conforme al estatuto de la ley 16.744 le permita demandar una indemnización de este tipo.

2.- Denunciante.

Solicitó que se resolviera en sentencia definitiva por tratarse de una alegación de fondo remitiéndose a lo señalado en el acápite relativo al daño moral del libelo donde se señala que es una materia discutida por tribunales superiores en lo que hay disparidad respecto de su procedencia.

TERCERO: AUDIENCIA PREPARATORIA. Que con fecha 5 de diciembre de 2019 se lleva a efecto audiencia preparatoria con la comparecencia de las partes asistidas por sus apoderados. En dicha oportunidad se dio lectura somera a la demanda y contestación y se evacuó traslado respecto de excepción deducida por la denunciada. Luego se intentó conciliación sin resultados por lo que se recibió la causa a prueba y cada parte ofreció sus medios probatorios. Finalmente se citó a audiencia de juicio.

CUARTO: AUDIENCIA DE JUICIO. Que en sesiones de fecha 21 y 26 de febrero de 2019 se llevó a efecto audiencia de juicio con la comparecencia de ambas partes y sus apoderados. En dicha audiencia se procedió a la incorporación de los medios de prueba luego de lo cual se recibieron las observaciones y alegaciones finales de cada parte para finalmente citarse a lectura de sentencia

QUINTO: HECHOS PACIFICOS Y HECHOS CONTROVERTIDOS. Que fueron hechos pacíficos: 1.- Que entre las partes existió una relación laboral desde el 1 de septiembre del 2001 al 29 de julio del 2019 2.- Que la relación laboral terminó por la causal del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, es decir, el



desahucio del empleador. 3.- Que la remuneración mensual de la actora ascendía a la suma de \$ 2.511.297.- 4.- Que se cumplieron las formalidades del despido.

En cambio fueron hechos a probar: 1.- Efectividad que con ocasión del despido la denunciada discrimino por razones de edad y salud a la actora, incurrió en actos de acoso psíquico, vulneró su honra y atentó contra su libertad de trabajo, hechos y circunstancias. 2.- Naturaleza a de las funciones que eran cumplidas por la actora y término de su jornada de trabajo. 3.- Efectividad de haber padecido la actora un daño moral por un hecho imputable a la denunciada, hechos y circunstancias.

SEXTO: PRUEBA RENDIDA. Que para acreditar los hechos referidos en el considerando anterior las partes rindieron las siguientes prueba.

PRUEBA DE LA DEMANDANTE.

1.- Copia de acta de comparendo de conciliación de fecha 23 de septiembre de 2019; 2.- Copia de contrato de trabajo de fecha 01 de septiembre de 2001; 3.- Copia de anexo de contrato de trabajo del local 242, de fecha 01 de marzo 2004; 4.- Copia de anexo de trabajo del local 768; 5.- Copia de carta de despido de fecha 29 de julio de 2019; 6.- Copia de Licencia Médica N° 2 58511163; 7.- Copia de informe psiquiátrico de fecha 17 de julio de 2019; 8.- Copia de informe psiquiátrico de fecha 19 de agosto de 2019; 9.- Certificado médico de fecha 04 de julio de 2019; 10.- Certificado médico de fecha 13 de noviembre de 2019.

II.- CONFESIONAL.

Absolvió posiciones De do a Pamela Vásquez Urquieta.

III.- TESTIMONIAL.

- 1.- Danisa Torres Bravo.
- 2.- Erikson Pozo Mardones.
- 3.- Juan Silva Lizardi.

V.- EXHIBICION DE DOCUMENTOS.

La parte denunciante solicitó que se exhibiera: 1.- contrato de trabajo de doña Pamela Vásquez y 2.- reglamento interno de orden, higiene y seguridad de fecha 2016.

PRUEBA DE LA PARTE DENUNCIADA.



I.- DOCUMENTAL.

1.- Contrato de trabajo de 1 de septiembre 2001; 2.- anexos de contrato de 1 de septiembre 2001; 29 de septiembre 2003; 1 de marzo y 19 de abril de 2004; de mayo 2005; 1 de febrero y 1 de junio de 2006; 1 de febrero y 1 de mayo 2008; 1 de agosto 2010; 1 de octubre 2011. 3.- Carta de amonestación de 7 de agosto 2008. 4.- Acta de comparendo ante IPT. 5.- 25 impresiones de conversaciones v a whatsapp 6.- Carta de desvinculación de 29 de julio 2019; 7.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales. 8.- Certificado de la demandada referido al reposo de la demandante. 9.- Carta de 5 de agosto 2018. 10.- dos recetas cheques suscritos por la actora. 11.- Guía de despacho de 23 de julio 2018. 12.- Resolución 2625 de 31 de octubre 2006. 13.- Carta de 11 de febrero 2019.

II.- TESTIMONIAL.

1.- Edgar Maddaleno Varas.

2.- Ana Barrera Olivares.

3.- José Rivera Castro.

SÉPTIMO: HECHOS ACREDITADOS. Que valorados los elementos de convicción referidos en el considerando precedente conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, sin contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados es posible tener por acreditados los siguientes hechos.

1.- Que no existen indicios suficientes de que con ocasión del despido la denunciada discriminó por razones de edad y salud a la actora, incurrió en actos de acoso psíquico, vulneró su honra y atentó contra su libertad de trabajo.

A este respecto cabe tener presente que tratándose de un procedimiento de tutela la carga de la prueba de la denunciante se aligera, bastándole acreditar indicios que den cuenta de la vulneración que alega. En este caso la denunciante prometió la acreditación de ciertos indicios que propuso y que son los que limitan la competencia del tribunal. En efecto en el libelo se indican como indicios 7 circunstancias que se pasan a analizar individualmente:

a) Molestia por parte de la Jefa Zonal producto de que exigió aclaraciones sobre su situación laboral y de sus compañeros de trabajo a propósito del cierre del local.



Declararon en juicio 7 personas y ninguna dio cuenta de esta circunstancia, por el contrario los testigos de la demandada dieron cuenta de autoritarismo de la demandante y en ocasiones mal carácter, mientras que los testigos de la actora nada indicaron a este respecto y malamente pudieron hacerlo pues, ninguno trabajada con ella en el momento de ocurrencia de los supuestos hechos, ya que, Danisa Torres Bravo indicó haber coincidido con ella en un local en el año 2004, Erikson Pozo Mardones declaró escuetamente sin referirse a este aspecto, pero quedando claro que no fue testigo de esta circunstancia y Juan Silva Lizardi dio cuenta del motivo por el que conoce a la demandada que es por su labor de visitador médico y como apoderados de mismo establecimiento educacional, sin entregar antecedentes respecto de este punto, todo lo cual permite entender que ninguna palabra refirió ningún testigo respecto a este tema.

En cuanto a la prueba documental y restante, ningún antecedente aporta a este respecto que permita tener por demostrado la ocurrencia de este indicio.

b) Reacción de la Jefa Zonal luego de comunicar su estado de salud, cuestionamientos a su tratamiento médico y trato denigrante.

Declararon en juicio 7 personas y ninguna dio cuenta de esta circunstancia, por el contrario los testigos de la demandada dieron cuenta de autoritarismo de la demandante y en ocasiones mal carácter, mientras que los testigos de la actora nada indicaron a este respecto y malamente pudieron hacerlo pues, ninguno trabajada con ella en el momento de ocurrencia de los supuestos hechos, ya que, Danisa Torres Bravo indico haber coincidido con ella en un local en el año 2004, Erikson Pozo Mardones declaro escuetamente sin referirse a este aspecto, pero quedando claro que no fue testigo de esta circunstancia y Juan Silva Lizardi dio cuenta del motivo por el que conoce a la demandada que es por su labor de visitador médico y como apoderados de mismo establecimiento educacional, sin entregar antecedentes respecto de este punto, todo lo cual permite entender que ninguna palabra refirió ningún testigo respecto a este tema.

En cuanto a la prueba documental y restante, ningún antecedente aporta a este respecto que permita tener por demostrado la ocurrencia de este indicio.

c) Molestia y trato indignante por parte de la Jefa Zonal luego de comunicar el otorgamiento de licencia médica con reposo parcial.

Declararon en juicio 7 personas y ninguna dio cuenta de esta circunstancia, por el contrario los testigos de la demandada dieron cuenta de autoritarismo de la demandante y en ocasiones mal carácter, mientras que los testigos de la actora



nada indicaron a este respecto y malamente pudieron hacerlo pues, ninguno trabajada con ella en el momento de ocurrencia de los supuestos hechos, ya que, Danisa Torres Bravo indico haber coincidido con ella en un local en el año 2004, Erikson Pozo Mardones declaro escientemente sin referirse a este aspecto, pero quedando claro que no fue testigo de esta circunstancia y Juan Silva Lizardi dio cuenta del motivo por el que conoce a la demandada que es por su labor de visitador médico y como apoderados de mismo establecimiento educacional, sin entregar antecedentes respecto de este punto, todo lo cual permite entender que ninguna palabra refirió ningún testigo respecto a este tema.

En cuanto a la prueba documental y restante, ningún antecedente aporta a este respecto que permita tener por demostrado la ocurrencia de este indicio.

Por el contrario se rindieron como medios de prueba impresiones de conversaciones de whatsapp entre la actora y la jefa zonal Pamela Vásquez en que se demuestra un trato deferente como por ejemplo en mensaje de fecha 31 de enero de 2019 en que a las 13:10 horas la denunciante saluda con un “*Hola Pame*” y solicita permiso para ir a ver a su madre enferma o mensaje de fecha 11 de febrero a las 2126 horas en que indica que no le han llegado las cubetas luego de un “*hola Pamelita*” y una serie de otros mensajes para coordinar cambios de local entre trabajadores escritos en vacaciones de la supuesta persona molesta. En el mismo mensaje en que Pamela Vásquez le pregunta por su madre, a lo que la actora responde. Luego está mensaje en que con fecha 2 de mayo la denunciante cuenta a doña Pamela Vásquez que le dieron otra licencia por 21 días a lo que se le responde “*ok gracias por avisar, espero que te mejores, pidiendo luego ir a la oficina de su interlocutora a lo que se le indica que el lunes en la mañana se la espera. Posteriormente el 6 de mayo de 2019 existe conversación en que la actora indica ir atrasada indicándole Pamela Vásquez que no se preocupe. Quizá el único antecedente sería el mensaje de 5 de julio en que la actora nuevamente comunica una licencia a lo que Pamela Vásquez responde con: “Licencia?, me dijiste que estabas de alta”, a lo que la actora responde “siii” “pero la doctora me dio el formato verde indicando reposo”, sin embargo, la propia respuesta de la demandante explica la duda que no puede ser estimada como molestia, sino como una sorpresa ente la discrepancia en la información entregada por la trabajadora.*

d) Control insidioso de su jornada laboral y episodios en los que se le ordenó abandonar el local donde me encontraba trabajando:



A este respecto se tienen solo los dichos de la demandante. Ninguno de sus testigos lo presenciaron y no fue indicado por los testigos de la demandada ni existió confesión al respecto, sin que en el resto de la prueba se advierta nada en este aspecto, de manera que es una circunstancia que no constó en juicio.

e) Exclusión de una capacitación por orden de la Jefa Zonal sin justificación alguna:

Nadie dijo nada de esto por ninguna de las personas que declaró en juicio, ni se demostró documentalmente la existencia de esta reunión con lo cual no se ve acreditado este indicio.

f) El despido se produjo a dos días de haber vencida su licencia médica después de haber terminado mi periodo de reposo:

Esto resulta efectivo de comparar la licencia médica emitida por la médica Jocelyn Pizarro Geraldo el 4 de julio de 2019 que recomendaba 21 días de reposo que vencían el 26 de julio de 2019, tal como lo indica también resolución de licencia médica emanada de ISAPRE CRUZBLANCA que da cuenta de reposos hasta ese día, mientras que la carta de despido data de 29 de julio de 2019.

Ahora bien, esto por sí solo no puede ser demostrativo de las vulneraciones que se reclaman. Es muy poco,

g) El despido se produjo a sus 55 años de edad, tal como se acredita con la cédula nacional de identidad que acompaño en un otrosí.

Es efecto, la edad de la denunciante es 55 años, sin embargo, discrepa este Juez que esa sea una edad avanzada, toda vez que restan en ese caso 10 años de actividad laboral, considerando que se trata de una persona de experiencia en su campo, por lo tanto no es automática la conclusión de que el despido de una persona de la edad de la actora necesariamente implica discriminarla por su edad.

En consecuencia se pueden entender comprobados únicamente dos indicios que en concepto de este Juez de estiman insuficientes como se explicara más adelante a la hora de analizar el derecho aplicable.

2.- Que el cargo de la actora era Químico Farmacéutica, Jefe de Local y Director Técnico y sus funciones consistían en velar por el normal funcionamiento del local en que se desempeñaba, supervisar el desempeño del personal, intervenir en la venta de medicamentos con receta controlada,



manejar el dinero necesario para el funcionamiento diario del local, representar a la empleadora ante la autoridad sanitaria y laboral. Por otra parte debía observar un deber de reserva y confidencialidad.

Respecto a la calidad de químico farmacéutico y su intervención en el despacho de medicamentos con receta retenida y recepción de medicamentos, de acuerdo a contrato de trabajo de fecha 1 de septiembre de 2001 dentro de sus funciones por clausula tercera estaba: *“a) controlar el proceso de fabricación de recetas magistrales emanadas de un facultativo autorizado por ley...”*. En relación a esto la testigo Daniza Torres dio cuenta de la intervención de la demandante en materia de recetas controladas, lo anterior recibe sustento con recetas cheque 05063013 que suscribe la actora en calidad de director técnico. En el mismo sentido aparece firmando dos guías de despacho de medicamentos estupefacientes y psicotrópicos en calidad de director técnico como lo demuestra guía 39634236 de fecha 23 de julio de 2018.

En cuanto a la calidad Jefe de local y funcionamiento normal del establecimiento y supervisión del personal, el mismo contrato indicado precedentemente estable que se la contrata como administradora subjefe, mientras que en anexo de fecha 1 de marzo de 2014 se dejaba constancia del cargo de administrador-jefe y nueva remuneración y el contrato original de 1 de septiembre de 2001, que en este aspecto no fue modificado por ningún anexo, indica dentro de sus funciones por clausula tercera: *“b) será responsable del administrador subjefe la tuición y administración del personal a su cargo, respetando la legislación pertinente y las políticas de la empresa, con especial atención respecto de las jornadas de trabajo y su adecuado registro en el libro de asistencia; C) También será responsable del correcto manejo de los inventarios a su cargo, velando por el mantener stock máximos en conformidad con las políticas respectivas que indique la gerencia a la oportuna solicitud de abastecimiento y todo el manejo de la documentación relacionada; d) deberá tener especial preocupación por la mantención física del local a su cargo, en relación a su orden y aseo permanente, también será responsable de supervisar al personal asignado al local, a objeto de entregar un mejor e integral servicios a los clientes”*. Al respecto Edgard Maddaleno indicó que el administrador del local, calidad que el mismo tiene, en relación a los trabajadores controla y supervisa que preste servicios por los que fue contratado, otorga permisos a diario todos los días, vacaciones, también las gestiona coordina para que no se le vayan las 24 personas en común acuerdo con la persona y solicita a central autorización y firma autorización para pago de bono de vacaciones.



En cuanto a la calidad de Director Técnico y representación ante la autoridad sanitaria, conforme a resolución exenta 2625 de 31 de octubre de 2005 emanado de SEREMI de salud de la IV región que autoriza la apertura de una farmacia Cruz Verde, da cuenta de dos personas que figuran como Director Técnico, lo que es un aspecto considerado para la autorización, de lo que se desprende que efectivamente por normativa administrativa se debe contar con este tipo de funcionario. Luego, de acuerdo a los testigos José Rivera y Edgard Maddaleno, el químico farmacéutico, y en ese caso la actora tenía la calidad de Director técnico, está a cargo de intervenir ante la autoridad administrativa.

Maddaleno indicó incluso que en esa calidad se puede comprometer la responsabilidad de la empresa recibiendo multas de la autoridad Sanitaria, indicando que tiene obligaciones sanitarias como su presencia efectiva en la farmacia, recibir a la autoridad sanitaria en caso de fiscalización, si no está se levanta acta y pueden ser infraccionados. Al químico se le interroga, incluso en esa calidad ha sido sancionado en una oportunidad, pero presentó un recurso y fue absuelto. La labor director técnico involucra el aspecto sanitario, al punto de controlar que se cumpla sanción sanitaria.

Ana Barrera refirió que a nivel de registro sanitario la autoridad conoce qué químico está asignado a cada jornada, hay un director técnico para cada local, pero puede un químico no asignado a un local despachar medicamentos en cualquier local porque está registrado.

En esta ámbito esclarecedores resultan carta de fecha 5 de agosto de 2018 dirigida a SEREMI de Salud remitiendo nómina de productos psicotrópicos y estupefacientes que está suscrita justamente por la actora, lo mismo que Carta de fecha 11 de febrero de 2019 en que la actora informa el cierre temporal de local de Balmaceda 1397 de La Serena.

Respecto a la representación ante Inspección del Trabajo, el Testigo Edgard Maddaleno indicó que el químico farmacéutico tiene esta función ocasional, e incluso el mismo en esa calidad fue fiscalizado por autoridad laboral también se le citó como administrador y concurrió en varias oportunidades ante autoridades administrativa, lo que puede predicarse de la demandante, pues la testigo Ana Barrera indicó que la actora debía concurrir ante citaciones de la Inspección del Trabajo, lo que se corrobora con Acta de Comparendo de Conciliación en que la demandante figura compareciendo por la demandada ante un reclamo de un ex trabajador, con fecha 23 de septiembre de 2019.



En relación al manejo de dinero, Edgard Maddaleno, hablando de las funciones como administrador refirió que se maneja dinero, ya que se le asigna una cantidad para gestionar movimiento de plata para las ventas y también para solucionar aspectos importantes como falta de personal de aseo, corte repentino de agua, entre otros. Agregó que manejan un fondo de sencillo día a día al indicar funcionamiento a través de sistema se asigna a cajero para que pueda dar sencillo. El cajero recibe la cantidad de dinero de lo que es responsable e incluso el día anterior fue fiscalizado en este aspecto por contraloría de la empresa y tiene que cuadrar la plata que circula y la que registran los cajeros es recepcionada y se deposita en un buzón. En caso de urgencia del mismo fondo puede comprar café agua, etc., para permitir operatividad del local. En común acuerdo encargado de local dice necesito millón y medio con departamento de tesorería de cruz verde. No podrían haber objeciones solo cuando hay diferencia de depósitos y si contralor que vino ayer le llega una carta explicativa.

Por su parte José Rivera Cuando ejerce su labor de manejo de dinero de la farmacia indicando que su cargo es de exclusiva confianza porque tiene mucha autonomía en cuanto al manejo de dinero, relatando que tiene un caja chica que les asigna la empresa consistente en un monto definido para hacer compras o gastos del establecimiento y también para cambios de dinero sencillo para el trabajo día a día.

Nada de lo aseverado hasta ahora es contradicho por la prueba testimonial de la actora, pues Daniza Torres depuso respecto al conocimiento que tenía de ella el que se gestó cuando trabajaron juntas en 2004, no entregando mayores antecedentes respecto de la actora, lo mismo que el testigo Erikson Pozo cuya declaración además de escueta fue intrascendente, no aportando ningún antecedente de valor, mientras que Juan Silva depuso mayormente del conocimiento que tenía de la actora como visitador médico y como apoderados en el mismo colegio, limitándose a dar cuenta de los traslados de la denunciante de local y la afectación que vio en ella en determinados momentos.

Prueba de esta atribución también la constituyen la carta de amonestación de fecha 7 de agosto de 2008 en que se reprende a la actora por no informar a Tesorería y Jefe de Local que su fondo sencillo estaba cuadrado.

En relación al deber de reserva y confidencialidad, por anexo de fecha 1 de septiembre de 2001 las partes pactan en cláusula tercera obligación de secreto y reserva y confidencialidad para el trabajador quien en virtud de ello o podrá revelar a ninguna persona o empresa ningún antecedente, información y/o secreto



comercial, financiera o de otra índole así como cualquier otro antecedente, secreto o información relativo al manejo organización, negocios, finanzas, transacciones, procesos o asuntos de cualquier naturaleza del empleador y/o de cualquier sociedad relacionada con el y/o cualquier otra persona, natural o jurídica que haya controlado los serifios del empleador o a que tenga acceso con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones o de la prestación de sus servicios.

No se acreditaron otras funciones de la actora, ya que sus testigos nada especificaron al respecto, salvo doña Daniza Torres que indicó lo que la actora le señaló al respecto indicando que en el último tiempo se encontraba haciendo planogramas, que son la forma de distribuir perfumes y medicamentos, limpiando ordenando, lo que en todo caso no presencié, siendo su reproducción de dichos de la demandante insuficiente al no tener correlación con ningún otro medio de prueba.

3.- Que a lo largo de la prestación de servicios de la denunciante se realizaron variados cambios de local en aplicación de lo establecido en contrato original de trabajo.

De acuerdo a contrato de trabajo de fecha 1 de septiembre de 2001 se contrató a la actora como químico farmacéutico, administradora-subjefe y por cláusula segunda se compromete a prestar servicios en cualquier establecimiento de Cruz Verde. Anexo de fecha 29 de septiembre deja constancia de que la demandante se desempeñaría en el Local CV Ubicado en Cordovez 498, La Serena. Anexo de 29 de febrero de 2003 indica que el lugar de desempeño será av. Arauco 4338 villa La florida La Serena. Anexo de fecha 1 de marzo de 2004 se deja constancia del cargo de administración jefe y nueva remuneración. En anexo de 19 de abril de 2004 se deja constancia de que a contar del ese día la demandante se desempeñará en el local de CV243,. En Balmaceda N°3464/ 4 esquinas, La Serena. Anexo de 1 de mayo de 2005 se agrega como obligaciones en cláusula segunda el respetar estrictamente los objetivos e instrucciones referentes a programas de beneficios y descuentos. Por anexo de fecha no especificada se deja constancia del desempeño en local de N° 3464/4 esquinas La Serena y su remuneración. Anexo de contrato de trabajo de 1 de febrero de 2006 muestra que la demandante se desempeñaría en Cordovez 675 Local 101, La Serena. Anexo de 1 de junio de 2016 se señala que el lugar de desempeño será calle Marcial Martínez 768 Villa Don Cristóbal La Serena. En anexo de 1 de febrero de 2008 se deja constancia de que a contar del ese día la demandante se desempeñará en el local de CV254ubicado en Avenida Libertador 1401 local 1618, centro comercial Sisa Norte, La Serena. Anexo de 1 de agosto de 2010 por



clausula segunda se modifica el cargo a administrador-jefe, modifican la remuneración sin variar funciones. En anexo de fecha 1 de octubre se deja constancia de que a contar del día 1 de octubre de 2011 la demandante se desempeñará en el local de Avenida Gabriela Mistral N° 3251, La Serena. Anexo de 1 de mayo de 2018 las partes declaran que el lugar de desempeño es local VC 254 libertador 1401, local 1618, centro comercial Sisa Norte, La Serena.

De la documentación en comento se advierte que la denunciante fue cambiada de local de desempeño en al menos 13 oportunidades, lo cual estaba contemplado en el contrato original, de suerte que se trataba de un evento previsible en la prestación de sus servicios.

4.- Que la actora ha sufrido afectación psicológica por causas diversas.

Según Informe de Médico de Psiquiatra Jocelyn Pizarro Geraldo de fecha 17 de julio de 2019 la paciente acude a primera consulta el 14 de marzo de 2019, con antecedentes de infarto agudo al miocardio, con angustia y múltiples síntomas somáticos y posterior a este evento los síntomas se intensifican, refiriéndose desesperanza perdida del propósito de vida e ideación suicida agregándose que los conflictos se presentan al nivel laboral y familiar y se indica un cuadro de depresión mayor.

Luego informe de la misma psiquiatra de fecha 19 de agosto de 2019 da cuenta de problemas con su hijo y laborales y se reitera el diagnostico de trastorno depresivo mayor.

En el mismo sentido certificado de la misma psiquiatra de fecha 4 de julio de 2019 indica que la paciente está en tratamiento por un cuadro depresivo que se origina por factor de riesgo laboral. Si bien este no es el causante directo de su cuadro actual, le mejorar las condiciones laborales influiría positivamente en su recuperación total. Cabe destacar que el otro factor desencadenante de sus síntomas actuales es de origen familiar. Luego certificado de la misma psiquiatra de fecha 13 de noviembre de 2019 da cuenta de trastornos e indica que se decide iniciar tratamiento con antidepresivos y reposo médico en evolución y en el mes de julio se decide dar de alta con solicitud a la empresa de cambio de local.

Como se aprecia factores familiares también influyeron en la situación psicológica de la demandada, dados por problemas con su hijo y seguramente como lo deje entrever su demanda la situación de salud de su madre, siendo clara la prueba de que su cuadro no se desprende directamente de su situación laboral.



5.- Que durante las últimas dos semanas de relación laboral la actora se desempeñó como químico farmacéutico en el local de calle Cordovez N° 675 Local 101, La Serena.

En efecto, la propia actora señala en su libelo que el 8 de julio de 2019 producto de su licencia parcial se le asigna en esa calidad a dicho local, hasta que fue despedida el día 28 de julio de 2019. En el mismo sentido doña Paola Vásquez Jefe Zonal, refirió que las últimas 2 semanas la actora laboró en local de Cordovez desempeñándose como un jefe de local más junto a otras tres personas, ya que en ese local se destina a los químicos con media licencia o sin local, porque es el más grande de la zona y da para 3 o 4 químicos, porque hay mucha labor con 21 trabajadores a cargo, y la actora cumplía labores de un químico farmacéutico más.

Por su parte la testigo Daniza Torres dio cuenta de que la actora estuvo los últimos días antes de ser desvinculada en el local 247 de calle Cordovez frente a Ripley.

En cuanto a sus labores, al respecto solo declaró Daniza Torres reproduciendo lo que la demandante le indicó planogramas, que son la forma de distribuir perfumes y medicamentos, limpiando, ordenando, lo que en todo caso no presencié, siendo esta prueba insuficiente para demostrar que esas fueron las labores o al menos las únicas labores, razón por la cual en virtud de la existencia de un contrato y su ejecución en diversos locales a lo largo de la relación laboral, es posible concluir que las labores de la actora continuaron siendo aquellos vinculados a su calidad de químico farmacéuticos.

OCTAVO: RESPECTO DE LA LEGITIMACIÓN ACTIVA DE LA DEMANDANTE PARA SOLICITAR DAÑO MORAL. Que la legitimación activa para demandar dice relación con la titularidad de la acción. Es decir, tiene legitimación activa para demandar aquel que por intermedio de la demanda pone en ejercicio su derecho de acción en orden a que se reconozca un derecho que estima detentar, de suerte que falta la legitimación activa cuando quien demanda no puede ser titular del derecho que invoca.

Pues bien, el caso de marras la actora indica haber sufrido un daño moral, y reclama el derecho a su reparación, con lo que se cumplen los requisitos de legitimación activa, siendo la discusión relativa a la procedencia de otorgarse indemnización por dicho daño un asunto relativo a la competencia del tribunal en que se solicita para otorgar esta pretensión lo que debe ser resuelto justamente en la sentencia definitiva luego del análisis de la normativa aplicable.



En virtud de lo anterior se rechazara la excepción de falta de legitimación activa.

NOVENO: EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA DE DERECHOS

FUNDAMENTALES: Que conforme lo prevenido en el artículo 485 del Código del Trabajo “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales”.

A su turno el artículo 493 del Código del Trabajo establece lo que se conoce como prueba indiciaria disponiendo que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su oportunidad.

Así las cosas el demandante debió acreditar indicios suficientes de haber sufrido una vulneración en su derecho a la no discriminación, integridad psíquica, honra y libertad de trabajo. En este sentido su carga probatoria estaría satisfecha en el evento que logre acreditar hechos que puedan ser tenidos como indicativos de un comportamiento apartado de la demandada respecto de los artículos 19 N° 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la República. Por su parte la empleadora tendría que acreditar la razonabilidad y oportunidad de las medidas adoptadas.



En este punto es conveniente citar al destacado laboralista José Luis Ugarte Cataldo quien señala: “En las reglas previstas para dicha acción se contempla, por primera vez en Chile, una especial regla legal que alivia el esfuerzo probatorio de la víctima –el trabajador– de la conducta lesiva del empleador. Dicha regla legal altera, como se explica en este artículo, la carga material de la prueba, esto es, quien debe soportar el costo del hecho que no ha quedado suficientemente acreditado”. (Tutela Laboral de Derechos Fundamentales y la Carga de la Prueba, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIII, 2° semestre 2009, página 215).

DÉCIMO: Que dicho lo anterior, en concepto de este Juez, de los hechos acreditados no se advierten indicios suficientes de que la parte denunciada con ocasión del despido la denunciada discriminó por razones de edad y salud a la actora, incurrió en actos de acoso psíquico, vulneró su honra y atentó contra su libertad de trabajo, pues se determinó que lo únicos dos hechos acreditados de los señalados como indicios no tienen la connotación que reclama la actora.

En efecto, conforme lo señalado por el artículo, se requiere más de un indicio, pero además estos deben tener suficiencia, para alterar la carga de la prueba en orden a que la empleadora deba demostrar la razonabilidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas. En este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia al señalar: *“Que sin embargo, el claro tenor del artículo 493 en comento alude expresamente a la concurrencia de “indicios suficientes” a partir de los antecedentes aportados por el denunciante, que permiten entender que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales que se reprocha. Es decir, debe el tribunal establecer una pluralidad de hechos reputables como principios de prueba, que llama indicios, sobre la base de antecedentes ciertos e indubitables proporcionados por el actor, que permiten colegir la vulneración de los derechos fundamentales que la acción de tutela laboral ampara y sanciona”*. (Fallo ROL 41-2010 de fecha 7 de abril de 2010, Corte de Apelaciones de Valdivia, considerando tercero)

Pues bien, los indicios que logra acreditar la actora, si bien son dos, cumpliendo con la pluralidad, no tienen la suficiencia que permita entender que se haya producido la vulneración a los derechos a la no discriminación, integridad psíquica, honra y libertad de trabajo, por cuanto respecto del indicio relativo a la edad, es muy subjetivo, ya que difícil resulta determinar si 55 años es una edad avanzada, lo que este sentenciador no comparte, y por lo demás del relato de la demandante y la prueba rendida, en ningún caso aparece que este haya sido un criterio valorado en algún momento de la relación laboral, de manera que se



transforma en una mera coincidencia. Es más uno de los testigos que compareció, don Edgard Maddaleno, que trabajó con la actora y que también tenía la calidad de químico farmacéutico y jefe de local, se veía físicamente del mismo rango etario que aquella, siendo inexplicable que si el ánimo de la empleadora sea discriminar por edad, lo mantenga en funciones.

En cuanto a que el despido se produjera recién terminada la licencia médica de la trabajadora, no tiene la suficiencia necesaria debido a que en primer lugar en el caso de un trabajador respecto del cual se predica una de las calidades de las señaladas en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, no es posible que sea despedido con licencia, por cual en el caso de que un empleador quiera hacer uso de esta facultad naturalmente requiere que termine la licencia médica de que está haciendo uso, lo que impide que ese hecho *per se* sea indicativo de una vulneración, por lo que debe estar revestido de otros antecedentes que le atribuyan el carácter de indicio o que le entreguen relevancia, como sería la normalidad en el funcionamiento de la empresa, lo que en este caso no acontece, pues no se ha discutido por las partes el hecho de que se haya cerrado previamente el establecimiento donde se venía desempeñando regularmente la actora, lo que da cuenta de una vicisitud que permite entender incluso el hecho de un despido, de manera que la circunstancia de haberse producido este terminada la última licencia de la actora no configura en este caso concreto una circunstancia de relevancia para atribuir a la demanda una vulneración.

Luego, no puede considerarse como indicio la afectación psicológica de la denunciante por tres razones: la primera dice relación con que no se propuso como indicio en la denuncia; y la segunda dice relación con que también carece de suficiencia, por cuanto como se tuvo por acreditado su afectación procede de causas variadas, no siendo conflictos laborales la causa directa de lo que cabe entender a contrario sensu que las causas directas son las otras que se verifican, en este caso, las familiares. Por último no puede tener esta circunstancia doble función, es decir ser prueba de la vulneración como indicio, a la vez que efecto de la vulneración misma.

Finalmente, si bien, no se alegó como indicio el cambio de local, debe descartarse de todas maneras dicha circunstancia, en tanto fue demostrado que fue habitual durante la relación laboral los permanentes traslados, que estaban amparados en el contrato de trabajo suscrito originalmente entre las partes que lo permitía expresamente, no siendo un hecho extraño a lo que en la práctica ocurrió históricamente.



UNDÉCIMO: Que en estas circunstancias, ni siquiera es exigible a la empleadora justificar suficientemente la razonabilidad de sus medidas, pues no se ha verificado la hipótesis que le trasfiere esta carga, esto es, la acreditación de indicios suficientes.

DUODÉCIMO: EN CUANTO AL DAÑO MORAL. Que habiéndose solicitado indemnización por daño moral en virtud de la vulneración de derechos denunciada, esta pretensión debe ser rechazada, por cuanto como se ha señalado precedentemente no se han demostrado indicios suficientes de vulneración, a lo que se suma que como se tuvo por acreditado la afectación psíquica que presentaba la demandante no tenía su fuente directa en conflictos laborales, estando presente aspectos familiares como problemas con su hijo y según su propio libelo la situación de salud de su madre, razones que no permiten en consecuencia achacar a la empleadora de forma directa sus padecimientos en este ámbito. De esta suerte sea o no procedente en esta sede el otorgamiento de indemnización por daño moral, lo cierto es que en este ámbito no resultada acreditada una acción u omisión de la demandada que permite establecer un nexo causal con el daño que experimento la actora, lo que impide la atribución de responsabilidad.

DÉCIMO TERCERO: Que en orden a lo anterior procede por esta vía sancionar a la empleadora ni otorgar las prestaciones pretendidas en la denuncia.

DÉCIMO CUARTO: EN CUANTO A LA DEMANDA SUBSIDIARIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO. Que la discusión a este respecto se centra y limita en determinar si la demandante revestía la calidad que describe el artículo 161 inciso 2° del Código del trabajo.

A este respecto conviene tener presente que el artículo 161 inciso 2° del Código del trabajo establece que en el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de



cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

De la norma en comento, como bien indica cada parte, se establecen 3 hipótesis en las cuales puede el empleador despedir a un trabajador sin expresión de causa, importando dos de ellas en el caso de marras, que son el caso de trabajadores con poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración y el caso de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

En el caso de la actora en concepto de este Juez se verifica únicamente la última hipótesis, es decir, servía un empleo de exclusiva confianza. Esto se desprende del anexo de contrato de trabajo de 1 de septiembre de 2001, que realiza en una descripción de funciones que se enmarcan en lo es una especial confianza que supera la confianza propia del contrato *intuito personae* que constituye el contrato de trabajo. De hecho se contempla un deber de reserva y confidencialidad. Asimismo el hecho de ser la máxima autoridad de un establecimiento a cargo de velar por la labor de otros trabajadores y resguardar las mercancías y materiales del establecimiento, implican una labor de extrema importancia, crucial en el funcionamiento de un establecimiento, de suerte que no puede sino estimarse que se trata de un empleo de exclusiva confianza por la naturaleza de las funciones del mismo.

En cambio, si bien se indicaba que el cargo era de Administrador-Jefe y ante los trabajadores el demandante era el representante de la empresa empleadora, lo cierto es que no contaba con facultades de administración general, pues en concepto de este Juez, estas son las que se describen a vía ejemplar en el artículo 2132 del Código Civil que señala El mandato no confiere naturalmente al mandatario más que el poder de efectuar los actos de administración; como son pagar las deudas y cobrar los créditos del mandante, perteneciendo unos y otros al giro administrativo ordinario; perseguir en juicio a los deudores, intentar las acciones posesorias e interrumpir las prescripciones, en lo tocante a dicho giro; contratar las reparaciones de las cosas que administra; y comprar los materiales necesarios para el cultivo o beneficio de las tierras, minas, fábricas, u otros objetos de industria que se le hayan encomendado.

En el caso del demandante ninguna de estas facultades se verificó.



DÉCIMO QUINTO: Que, entonces, en el caso de marras se ha tenido por acreditado que la demandante detentaba las calidades de Químico Farmacéutico, Jefe de Local y Director Técnico, todas las cuales estaban relacionadas, en tanto conforme la prueba rendida para ser jefe de local y Director Técnico debía; y en esas calidades velaba por el funcionamiento del local en que se desempeñaba, tenía a su cargo el correcto funcionamiento del establecimiento, para lo cual tenía la supervisión del personal y el manejo de recursos económicos, a la vez que debía intervenir en la delicada labor consistente en recibir medicación de extrema importancia, así como debía intervenir en la entrega de medicación con receta retenida y debía representar ante la autoridad sanitaria a la empleadora. Todas labores de suma importancia para el desenvolvimiento del negocio farmacéutico que sin duda es de extremo cuidado, por los nocivos efectos que podría generar un funcionamiento inadecuado para la salud pública incluso, lo que permite concluir que se trataba de un empleo de exclusiva confianza, en tanto la lógica indica que no cualquiera puede ejercer esta labor y que para su desempeño se requiere a una persona con competencias especiales como lo era la actora.

Así las cosas, la demandada se encontraba facultada para despedir al trabajador sin expresión de causal, pues esta servía un empleo de exclusiva confianza, configurándose así una de las hipótesis que contempla el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo y que fue invocada en la carta de despido, siendo el despido procedente.

No impide concluir lo señalado precedentemente la alegación referida a que la actora se desempeñó como simple apoyo en el último local, pues no existió prueba que diera cuenta de las funciones específicas, que por lo demás las habría desempeñado un par de semanas, producto del cierre del local en que se venía desempeñando entendiéndose en consecuencia que esta situación transitoria y excepcional no tuvo la aptitud de modificar con carácter permanente y determinante el cargo y roles que desempeñó la demandante durante la relación laboral.

DÉCIMO SEXTO: EN CUANTO A LAS PRESTACIONES DEMANDADAS. Que estimándose procedente el despido no procede el recargo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, pues como la norma lo indica el mismo procede para el caso en que el despido resulte impugnado.

DÉCIMO SÉPTIMO: PRUEBA NO CONSIDERADA PREVIAMENTE: Que se ha valorado toda la prueba rendida a excepción de certificado de la empleadora dando cuenta de los periodos de reposos de la actora, por cuanto carecen de valor



probatorio por emanar de una de las partes interesadas en el juicio que no es la que legalmente tiene su cargo esta certificación y por lo demás nada aporta a los hechos de la causa ya que las licencias médicas reiteradas no fueron materia de discusión entre las partes.

Por otro lado no se analizó como medio de prueba el certificado de cotizaciones de la demandante, ya que no fue materia de discusión lo referente al pago de cotizaciones y además la información del certificado cubre hasta 2018, en circunstancias de que la relación terminó en julio de 2019, de suerte que no tiene la suficiencia necesaria para acreditar ningún hecho relativo al despido, máxime si se tiene en consideración que jamás se discutió acerca del monto de la remuneración. De esta manera la única justificación para la rendición de este medio de prueba solo puede tener relación con la afirmación de la demandada en orden a que el pago con retraso de cotizaciones de AFC que según la actora le causó afectación, lo que no pasó de ser una mención y que conforme a los certificados se desmiente, siendo lo único que cabe mencionar respecto de este medio de prueba.

Luego, el contrato de trabajo y declaración de doña Pamela Vásquez en la parte que no haya sido analizada expresamente, en nada altera lo concluido, toda vez que por el primero simplemente se da cuenta de su carácter de Jefe Zonal que no estuvo en duda, sin revestir más importancia para los hechos materia de prueba; mientras que en su declaración no entregó ninguna confesión en favor de la actora, limitándose a señalar que por sus labores no tenía injerencia directa sobre la actora y negando cualquier tipo de conducta como las señaladas en el libelo.

Finalmente habiéndose solicitado exhibición de reglamento interno, nada distinto a lo concluido permite establecer dicho medio de prueba con lo que en nada modifica lo precedentemente razonado, en tanto de lo que se incorporó constó que asuntos relativos a feriados licencias, reclamos y sugerencias debían ser canalizados por jefatura directa, mientras que por otro lado se describía el procedimiento por acoso y responsabilidades de las unidades como gerencia, mandos medios y jefes de local en la prevención de riesgos y en investigación de accidentes del trabajo, sin desprenderse de estos antecedentes elementos de relevancia para modificar lo concluido a lo largo de esta sentencia respecto de las funciones atribuciones y naturaleza del cargo desempeñado por la trabajadora.

DÉCIMO OCTAVO: COSTAS. Que conforme lo prevenido en el artículo 445 en relación al artículo 432 del Código del Trabajo y 144 del Código de procedimiento



Civil, no se condenará en costas a la demandante por haber tenido motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 5, 7, 8, 9, 10, 161, 162, 420 y siguientes, 45, 453 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza la excepción de falta de legitimación activa deducida por la denunciada **FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**, en virtud de los argumentos desarrollados en esta sentencia.

II.- Que se rechaza la acción de tutela deducida por **ANA MARÍA ORDOÑEZ EDUARDO** en contra de **FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**, en virtud de los argumentos desarrollados en esta sentencia.

III.- Que se rechaza demanda de indemnización por daño moral interpuesta por doña **ANA MARÍA ORDOÑEZ EDUARDO** en contra de **FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**, en virtud de los argumentos desarrollados en esta sentencia.

IV.- Que se rechaza la demanda subsidiaria y en consecuencia se declara procedente el despido aplicado por **FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.**, respecto de doña **ANA MARÍA ORDOÑEZ EDUARDO**, en virtud de los argumentos desarrollados en esta sentencia.

V.- Que cada parte asumirá sus costas.

Notifíquese a las partes a través de sus apoderados por correo electrónico.

RIT T-166-2019

RUC 19- 4-0224973-3

Proveyó don(a) **JAIRO ABRAHAM MARTINEZ CUADRA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena.

En La Serena a veintiséis de marzo de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

