

Procedimiento : Tutela Laboral

Materia : Tutela laboral; Daño Moral y Lucro Cesante Reconocimiento de Relación Laboral y Cobro de prestaciones laborales; Demanda declarativa de unidad económica.

Derechos Vulnerados : Artículo 19 N°1, N°2, N°3, N°4, N°16 de la Constitución Política de la República, Derecho a la integridad física y psíquica y protección de la honra; Derecho a la no discriminación; y artículo 2 del Código del Trabajo, derecho a la dignidad por acoso laboral.

Denunciante : María José Martínez Sepúlveda

Rut : 13.062.444-8

Domicilio : Monseñor Escrivá de Balaguer 14294, Lo Barnechea

Abogado Patrocinante : Gabriela Gerpe Ecurra

Rut : 14.682.902-3

Correo Electrónico: : ggerpe@esabogados.cl

Domicilio : Alonso de Córdova 5870, Of. 1311, Las Condes

Denunciado 1 : Blanco y Negro S.A

Rut : 99.589.230-8

Representante Legal : Aníbal Mosa Shmes

Rut: : 9.752.828-4

Domicilio : Av. Marathon 5300, Macul

Denunciado 2 : Club Colo Colo Fútbol Joven

Rut : 65.706.210-3

Representante Legal :Eduardo Zarhi Hasbun

Rut : 6.442.419-K

Domicilio : Av. Marathon 5300, Macul

Denunciado 3 : Club Social y Deportivo Colo Colo

Rut : 70.074.600-3

Representante Legal : Fernando Monsalve

Rut : desconoce

Domicilio : Av. Marathon 5300, Macul

Denunciado 4 : Inmobiliaria Estadio Colo Colo S.A

Rut : 91.694.000-9

Representante Legal : Aníbal Mosa Shmes

Rut: : 9.752.828-4

Domicilio : Av. Marathon 5300, Macul
Denunciado 5 : Comercial Blanco y Negro Limitada
Rut : 76.902.000-4
Representante Legal : se desconoce
Rut: : se desconoce
Domicilio : Av. Marathon 5300, Macul

EN LO PRINCIPAL: Interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales; indemnización por daño moral y lucro cesante; reconocimiento de relación laboral y cobro de prestaciones; demanda declarativa de unidad económica. **EN EL PRIMER OTROSÍ:** Acompaña documentos. **EN EL SEGUNDO OTROSÍ:** Asume patrocinio y poder.

S.J.L DEL TRABAJO DE SANTIAGO

GABRIELA GERPE ESCURRA, abogado, cédula nacional de identidad número 14.682.902-3, domiciliada en Alonso de Córdova N° 5870, Oficina 1311, Comuna de Las Condes en representación judicial de doña **MARÍA JOSÉ MARTÍNEZ SEPÚLVEDA**, Psicóloga, Cédula Nacional de Identidad número 13.062.444-8, domiciliada en Monseñor Escrivá de Balaguer 14294, Comuna de Lo Barnechea, a US. respetuosamente digo:

Que de conformidad con lo dispuesto por los artículos 1, 2, 5, 7, 8 y siguientes del Código del Trabajo, 420 en relación con los artículo 425, 485 y demás pertinentes del Código del Trabajo, vengo en deducir en tiempo y forma denuncia por Vulneración de Derechos Fundamentales durante la relación laboral, en Procedimiento de Tutela Laboral, y en forma conjunta reconocimiento de relación laboral y cobro de prestaciones laborales, indemnización por daño moral y lucro cesante, y declaración de unidad económica, en contra de mis co-empleadoras, empresas conformadas por las siguientes razones sociales:

- 1) **Blanco y Negro S.A**, Rut 99.589.230-8, Representada Legalmente por Aníbal Mosa Shmes, Rut 9.752.828-4.

- 2) **Club Colo Colo Fútbol Joven**, Rut 65.706.210-3, Representada Legalmente por Eduardo Zarhi Hasbun, Rut 6.442.419-K
- 3) **Club Social y Deportivo Colo Colo**, Rut 70.074.600-3, Representada Legalmente por Fernando Monsalve, Rut se desconoce
- 4) **Inmobiliaria Estadio Colo Colo S.A**, Rut 91.694.000-9, Representada Legalmente por Aníbal Mosa Shmes, Rut 9.752.828-4.
- 5) **Comercial Blanco y Negro Limitada**, 76.902.000-4, , se desconoce representante legal y rut del mismo.

Todas las demandadas tienen un mismo domicilio común esto es en **Av. Marathon 5300, Comuna de Macul**; que durante la relación laboral vigente hasta la fecha, fueron vulnerados los derechos legales y constitucionales de mi representada doña **María José Martínez Sepúlveda** y se ordene judicialmente el cese de los mismos; que como consecuencia de la vulneración a que ha sido sometida mi representada se condene a las demandadas al resarcimiento del daño moral y lucro cesante y demás medidas reparatorias que se señalan; que se reconozca la relación laboral existente por el período más adelante indicado y por ende se de lugar al pago de las prestaciones demandadas, y que US. declare que entre las demandas existe unidad económica conforme lo establecido en el artículo 3º inciso 4º del Código del Trabajo; todo ello con expresa condenación en costas, por las consideraciones de hecho, y los fundamentos de derecho que por este acto paso a exponer.

I. LOS HECHOS

A. ANTECEDENTES DE LAS DENUNCIADAS:

Las denunciadas de autos, componen el conglomerado que popular y públicamente se denomina "COLO COLO", Institución deportiva de larga trayectoria tanto a nivel nacional como internacional en nuestro país.

a) Descripción de cada una de las denunciadas:

a.1) BLANCO Y NEGRO S.A., es la sociedad concesionaria de los bienes y derechos del Club Social y Deportivo Colo-Colo, equipo de fútbol profesional.

La sociedad inició sus actividades operacionales el 1º de Julio de 2005. Tal como consta en su página Institucional. Mediante este contrato, Blanco y Negro

S.A. adquirió los derechos de marca, los derechos federativos, los derechos de pases de jugadores y la gestión de todos los activos de la corporación.

La sociedad se encuentra inserta en la denominada “Industria de la entretención” esto es, todas aquellas actividades a las cuales las personas destinan su tiempo libre.

En su propia página, Blanco y Negro S. A se define como una industria que está caracterizada por un crecimiento alto y sostenido en el curso de los últimos años y, al mismo tiempo, enfrenta altos niveles de competitividad. Sus “unidades de negocios” son tres frentes, por un lado, el “Fútbol Joven”, compuesto por sus Divisiones Cadetes y donde nacen y se forman los futbolistas del futuro; el “Fútbol Profesional”, mediante el cual Colo-Colo participa en el plano nacional e internacional y los proyectos comerciales que aprovechen el Know How desarrollado por la compañía.

La sociedad participa, a través de su filial comercial, en otros ámbitos de negocio que se basan en el desarrollo intensivo de su marca y productos asociados, de manera de aprovechar la alta capacidad de convocatoria de público que posee Colo-Colo.

Colo-Colo es la principal y mas popular institución de fútbol rentado del país, y así esta definido en sus propios estatutos.

Ha realizado la incorporación a su equipo de grandes figuras. A modo de ejemplo y por ser el último caso de connotación pública, se puede mencionar el caso del “Mago” Valdivia, quien fue contratado por sumas que superan los 60 millones de pesos mensuales.

Así mismo, ha efectuado grandes inversiones en éstos últimos años, como por ejemplo en la remodelación del estadio Monumental, pantalla electrónica de 52 metros cuadrados (la más grande del país), equipos de seguridad y transmisión de última generación, 10 casetas de transmisión nuevas, palcos exclusivos en Rapa Nui (tribuna bajo marquesina), Techo nuevo de fibra, Cancha sintética, Remodelación completa área fútbol joven (canchas iluminadas, clínica, gimnasio, casino y camarines), lo que la convierte en una de las más modernas de Sudamérica.

El directorio y administración de **BLANCO Y NEGRO S.A.** se encuentra conformado de la siguiente manera:

Aníbal Mosa Shmes, Presidente

Paul Fontaine, Vicepresidente

Leonidas Vial Echeverría, Director

Alfonso Gómez Morales, Director
Jaime Pizarro, Director
Leonardo Battaglia Castro, Director
Alejandro Zúñiga, Director
Pablo Acchiardi, Director

Comisión de fútbol:

Fernando Carvallo, Presidente
Luis Mena, Secretario
Leonidas Vial
Jaime Pizarro
Pablo Morales
Alejandro Zúñiga

Comisión de gestión:

Alfonso Gómez, Presidente
Paul Fontaine
Leonardo Battaglia
Pablo Acchiardi

Administración

Alejandro Paul, Gerente General
Matías Holzapfel, Gerente Comercial
Gustavo Poblete, Gerente Operaciones
Gerardo Sánchez, Jefe Prensa
Patricia Leal, Secretaria de Gerencia

a.2) CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO COLO COLO, es una Corporación de Derecho Privado sin fines de lucro, regida por sus Estatutos de constitución, y tienen por finalidad el fomento, desarrollo y práctica del deporte y la cultura física entre sus asociados, como también el perfeccionamiento físico, moral y cultural a través de eventos y competencias.

Su existencia fue aprobada por decreto del Ministerio de Justicia número 428 de fecha 14 de febrero de 1933.

La Corporación como es de público conocimiento fue declarada en quiebra por el 28º Juzgado Civil de Santiago, en el año 2002,

Por junta ordinaria de acreedores, realizada el 25 de mayo de 2005 y continuada el 27 de mayo de 2005, se acordó por los acreedores el otorgamiento y venta directa de la concesión a la sociedad Blanco y Negro S.A en las condiciones que se establecieron en las respectivas actas, que consisten básicamente en la cesión, uso y goce de todos sus bienes, derechos y activos, incluyendo los derechos federativos y derechos en otras sociedades, imagen, marca, patentes, modelos, dominios, logotipos y derechos de propiedad intelectual, etc. Blanco y Negro gestiona todos los activos de la Corporación.

El Directorio está conformado de la siguiente manera:

Fernando Monsalve, Presidente

Alejandro Zúñiga, Vicepresidente General

Edson Figueroa, Vicepresidente de Planificación y Proyectos

Fernando Rodríguez, Vicepresidente Deportivo

Pavel Piña, Vicepresidente Desarrollo Social

Augusto Espinoza, Vicepresidente Económico

Enrique Argomedo, Vicepresidente Inmobiliario

Edmundo Valladares, Vicepresidente de Filiales

Danilo Báez, Secretario General

Vanessa Retamal, Tesorera

Cristian Fernández, Director de Patrimonio

Richard Franjola, Director Accionistas Minoritarios de Blanco y Negro S.A.

Maricela Franco, Directora Comunicaciones

Juan Tobar, Director Desarrollo Cultural y Social

Cristián Chappuzeau, Director Inmobiliaria

Michael Ortiz, Director Bienestar de Socios

Eduardo Contreras, Director Regiones

Jacqueline Meneses, Director Regiones

Sebastián Olivares, Director Regiones

a.3) INMOBILIARIA ESTADIO COLO COLO S.A, es la sociedad arrendadora del Estadio Colo Colo. Mediante contrato de arrendamiento celebrado con fecha 8 de octubre del año 2014, Inmobiliaria Estadio Colo Colo S.A, da en arrendamiento a Blanco y Negro S.A, ya individualizada, el inmueble de propiedad de la inmobiliaria, donde se emplaza tanto el Estadio Monumental como las demás instalaciones individualizada en el mismo contrato, cuyo domicilio es en **Avda. Marathon 5300, Comuna de Macul.**

El directorio y la administración están compuestas por la siguientes personas:

Leonardo Battaglia Castro, Presidente

Aníbal Mosa Schmes, Director

Leonidas Vial Echeverría, Director

Martín Krauss Valdés, Director

Jorge Aguilar Vinagre, Director

Alejandro Paul, Gerente General

a.4) Comercial Blanco y Negro Limitada, como consta en su página oficial, *“Con fecha 09 de septiembre del 2007, se dio a conocer que el directorio de Blanco y Negro S.A. acordó proceder a la constitución de una sociedad filial con giro comercial amplio.*

La Sociedad se constituyó bajo la estructura de una sociedad de responsabilidad limitada y su razón social será Comercial Blanco y Negro Limitada. Sus socios serán Blanco y Negro S.A. con un 99% de los derechos sociales y el abogado Señor José Miguel Olivares Padilla con el 1% de dichos derechos aún cuando en definitiva, su participación habrá de ser traspasada a la Sociedad Inmobiliaria Estadio Colo Colo S.A.” (texto extraído de www.colocolo.cl)

a.5) Club Colo Colo Futbol Joven, es una Corporación que fue constituida bajo la forma de organización deportiva y que se rige por la Ley N° 19.712, y que se dedica fundamentalmente a la formación de jugadores mediante la administración de las divisiones inferiores de Colo-Colo.

B. ANTECEDENTES DE LA DENUNCIANTE, MARIA JOSÉ MARTÍNEZ SEPÚLVEDA

María José Martínez Sepúlveda, es Psicóloga Clínica, y comenzó a prestar servicios para Blanco y Negro S.A, en el mes de febrero del año 2012, como Psicóloga del plantel profesional de “Fútbol Profesional”. La labor para la cual fue contratada, entre otras, consistía en efectuar una evaluación diagnóstica de las potencialidades del equipo técnico y el plantel de jugadores, así como de sus principales factores estresores, comunicacionales, de liderazgo y emocionales que pudieran estar incidiendo e interfiriendo en el desempeño físico de los jugadores y en el liderazgo del equipo técnico.

Para ello cumplía una jornada de trabajo de 22 horas semanales.

La remuneración pactada ascendía a \$1.000.000, mediante boletas de honorarios que se emitían a nombre de Blanco y Negro S.A, con clara infracción a las normas laborales, toda vez, que como se señalará mas adelante, existían sin lugar a dudas, un vínculo de subordinación y dependencia.

A contar del 1º de marzo del año 2013, la situación laboral se formaliza, mediante contrato de trabajo suscrito entre la señora María José Martínez y Club Colo Colo Fútbol Joven, Rut 65.706.210-3. Las labores a desempeñar son las de Jefe Área Psicosocial.

Con fecha 1º de diciembre del año 2016, las partes suscriben finiquito por mutuo acuerdo de los partes, y se celebra un nuevo contrato de trabajo con fecha 1º de diciembre de 2016, entre Blanco y Negro S.A y mi representada.

En la cláusula Cuarta del nuevo contrato suscrito, se reconoce relación laboral, desde el **1º de marzo de 2013.**

Sin embargo, no consta en dicho contrato, reconocimiento de la relación laboral desde el mes de febrero del año 2012 en adelante, lo cual será materia de otro punto de la presente demanda.

Conforme consta en su contrato de trabajo de fecha 1º de diciembre de 2016, la naturaleza de los servicios de mi representada son las de Jefe Área Psicosocial.

Entre sus funciones se cuentan las siguientes:

- Orientar a la organización y coordinación de todas las actividades del área así como a la supervisión de las actividades desarrolladas por los integrantes de manera que se cumplan los objetivos del área así como los principios generales del proceso formativo.
- Velar por que toda gestión realizada este orientada al desarrollo de habilidades psicológicas específicas, resolución de las problemáticas psicológicas, deportivas y sociales, además de la implementación y desarrollo de intervenciones preventivas para los jugadores habilitados pertenecientes a Fútbol Joven, y de esta manera promover el desarrollo y bienestar integral, especialmente en aquellos que se encuentran en una situación de mayor proyección futbolística. Para a su vez servir de puente en el trabajo psicológico entre las categorías superiores del trabajo formativo y el plantel. Implementación de programas de preparación psicológica en forma individual y grupal.

- Coordinar con la gerencia deportiva, el área técnica y el área física tanto en el proceso formativo como plantel.
- Participar en reuniones de coordinación, gestiones de la información hacia los equipos, trabajo administrativo, elaboración de informes mensuales, entre otros.
- Asesorar y capacitar a miembros del cuerpo técnico; sesiones de coaching, asesoría en cancha, trabajo en conjunto.
- Apoyar, asesorar a padres con la resolución de conflictos y empoderamiento de en el rol parental. Entrevistas con padres cuando se requiere en casos complejos.

La trabajadora, conforme a su contrato de trabajo se encuentra sujeta al inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

La remuneración mensual de la trabajadora asciende a la suma de \$ 2.871.318. (dos millones ochocientos setenta y un mil trescientos dieciocho pesos).

C. EN CUANTO AL PLAZO DE INTERPOSICIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL.

En atención a que nos encontramos con una acción de tutela laboral con relación laboral vigente, el plazo de su interposición es de 60 días hábiles conforme lo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo, contados desde que se produzca la vulneración de derechos alegada, por lo que en este caso, como se trata de una afectación a la integridad física y psíquica derivada del clima hostil, vejatorio, discriminatorio, que existe en contra de las denunciantes, y que ha sido una constante en el desarrollo de la relación laboral, se trata de una vulneración continua que ha perdurado en el tiempo, y que se ha visto agravada tras los procesos de denuncias que han sido ejercidos contra la jefatura de lo cual proviene este trato hostil, según se relatará posteriormente.

Como se señalará a continuación, al enfermedad profesional declarada por la ACHS, ha significado que este proceso vulneratorio no haya cesado. La revictimización a la cual se ha visto expuesta permanentemente, tanto en su denuncia ante la jefatura, como la denuncia interpuesta ante el ente fiscalizador, y nuevamente ahora en la preparación de esta demanda, ha llevado a que mi representada se vea expuesta una y otra vez al relato de los hechos vulneratorios a

que está expuesta en forma permanente, por la omisión y falta de cuidado de sus empleadoras.

En consecuencia, el plazo para el ejercicio de la acción tutela está plenamente vigente, ya que se trata de una vulneración continua y permanente en el tiempo.

D. INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO, AFECTACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, ACOSO LABORAL

Según relata **MARÍA JOSÉ MARTÍNEZ SEPÚLVEDA**, los hechos que configuran el acoso laboral, discriminación, vulneración a su integridad física y psíquica, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato del parte del empleador en especial la obligación de cuidado, derecho a la honra, y consecuentemente vulneración de sus derechos fundamentales, ocurrieron de la siguiente forma:

“El día 20 de febrero del año 2012, ingresé a trabajar bajo vínculo de subordinación y dependencia a Blanco y Negro S.A., sin perjuicio que no contaba con contrato de trabajo, pues mi empleador no me lo escrituró y requirió que le extendiera boletas de honorarios mensuales para proceder al pago.

Desempeñaba la labor de apoyo y asistencia psicológica al plantel profesional, porque los resultados deportivos no eran buenos. Desde 2009 que Colo Colo no era campeón. Yo evaluaba individualmente a cada uno de los jugadores, efectuando además un trabajo psicológico individual adicional con aquellos que lo requirieran, y algunas sesiones de trabajos grupales. También realizaba sesiones de trabajo con los cuerpos técnicos que estuvieran en ejercicio, según las necesidades de éstos e informaba, tanto al Gerente General, Álvaro Romero, como al Gerente Deportivo, Jaime Pizarro, de las evaluaciones y los avances del trabajo sostenido.

Luego de un año de trabajo, el 1º de marzo de 2013, a solicitud de Juan Gutiérrez, el nuevo Gerente Deportivo, me asignan la función de Coordinadora del Área Psicosocial, con dos psicólogos y dos trabajadoras sociales a mi cargo. Porque quería darle continuidad al trabajo que yo realizaba en el Primer Equipo, en las

Divisiones Inferiores, y además porque yo manejaba el proceso de desarrollo de los jugadores.

Figura como empleador en este contrato Club Colo Colo Fútbol Joven, entidad que, junto con Blanco y Negro S.A. constituye un mismo empleador, como se explicará más adelante. Mi jefatura directa era el señor Alberto Gutiérrez, Gerente Deportivo, y trabajando en coordinación directa con el Jefe del Área Técnica, Sr. Hugo Balladares, Jefe del Área Física Sr. Álvaro Saffa y el Jefe de Captación, Sr. Lizardo Garrido.

Las funciones de mi cargo según consta en el contrato, eran las siguientes:

- “Deberá orientar a la organización y coordinación de todas las actividades del área así como a la supervisión de las actividades desarrolladas por los integrantes de manera que se cumplan los objetivos del área así como los principios generales del proceso formativo.
- Debe velar por que toda gestión realizada este orientada al desarrollo de habilidades psicológicas específicas, resolución de las problemáticas psicológicas, deportivas y sociales, además de la implementación y desarrollo de intervenciones preventivas para los jugadores habilitados perteneciente a Fútbol Joven, y de esta manera promover el desarrollo y bienestar integral, especialmente en aquellos que se encuentren en una situación de mayor proyección futbolística. Para a su vez servir de puente en el trabajo psicológico entre las categorías superiores del trabajo formativo y el plantel. Implementación de programas de preparación psicológica en forma individual y grupal.
- Coordinar con la gerencia deportiva, el área técnica y el área física tanto en el proceso formativo como plantel.
- Participar en reuniones de coordinación, gestiones de la información hacia los equipos, trabajo administrativo, elaboración de informes mensuales, entre otros.
- Asesorar y capacitar a miembros del cuerpo técnico; sesiones de coaching, asesoría en cancha, trabajo conjunto.
- Apoyar, asesorar a padres con la resolución de conflictos y empoderamiento en el rol parental. Entrevistas con padres cuando se requiere en casos complejos.”

A estas funciones se agregaron, posteriormente, el manejo de los seguros de accidentes, el seguimiento de jugadores y relación directa con sus familias en los

casos de lesionados, visitas a los jugadores que estuvieran hospitalizados y gestiones con las aseguradoras. También, evaluaciones psicológicas previas a la contratación de **todos los funcionarios**, tanto para Fútbol Joven, como las diferentes áreas de trabajo administrativo de Blanco y Negro S.A.

Respecto de las planificaciones, toma de decisiones y evaluaciones se realizaban con la participación de todas las áreas, de manera de considerar todos los factores involucrados, aun cuando la decisión final respecto de los jugadores siempre es más de corte técnico-deportivo.

Durante este período, se conformó a solicitud de la ACHS, el Comité Paritario, para lo cual que recibimos las capacitaciones correspondientes. Por votación de los trabajadores se eligieron los representantes, y yo fui incluida en este Comité a petición del Gerente General de Blanco y Negro S.A., Sr. Alejandro Paul.

Este comité funcionó con reuniones periódicas hasta mayo 2015 cuando fue despedido el Presidente del Comité Paritario, Sr. Álvaro Saffa, desde esa fecha en adelante no se ha realizado ninguna otra reunión, ni la empresa ha solicitado nada al respecto.

A fines del año 2013 quedé embarazada, por lo que salí con descanso prenatal y postnatal durante 2014 y 2015. En vez de contratar un reemplazo, se dividieron mis funciones entre los integrantes del área, dejando a la trabajadora social, Srta. Francisca Roa, como la coordinadora del área.

Volví de mi descanso de maternidad en abril de 2015, y en el mes de mayo, todas las jefaturas fueron despedidas, excepto el jefe de captación Sr. Lizardo Garrido, y yo.

Esto generó una reestructuración completa, y llegó el Sr. Carlos Felipe Pedemonte, como Gerente Deportivo de Fútbol Joven, Darío Sepúlveda, como Jefe del Área Física y Martín Ossandón, como Coordinador General, mi cargo y el del Sr. Garrido se mantuvieron.

Al no tener mucha claridad de mi situación, producto de esta reestructuración, y de manera informal me acerqué al presidente del Club, Sr. Aníbal Mosa a

consultarle cuales eran las expectativas respecto de mi cargo y funciones y este me refirió que me quedara tranquila ya que yo me encontraba con fuero post natal hasta abril del 2016.

En este punto es importante señalar que Colo Colo o el Club, como me he referido anteriormente, es la forma en que todos los funcionarios nos referimos a la institución, porque, aunque existen distintas sociedades con razones sociales y rut distintos, en la práctica es una sólo empresa, tal como se señalará más adelante.

Mi dependencia directa era través de Carlos Felipe Pedemonte, quien a su vez le rendía cuentas directamente al Gerente General, Sr. Alejandro Paul y al Presidente, Aníbal Mosa, ambos de Blanco y Negro S.A., hasta la llegada del Sr. Oscar Meneses como Gerente Deportivo de Blanco y Negro S.A. en julio de 2016. En diciembre de 2016 se creó una Comisión de Fútbol Joven en el Directorio, la cual estaba presidida por el director de Blanco y Negro S.A., Sr. Jaime Pizarro, y participaban a su vez el Gerente Deportivo, Sr. Meses, el Gerente General, Sr. Paul, y el Gerente Deportivo de Futbol Joven, Sr. Pedemonte.

A la llegada del Sr. Pedemonte le solicité, por favor, me dijera cuales eran sus planes, o el proyecto que él tenía en mente, qué expectativas tenía respecto a mi rol y le pedí que me informará cuál sería el mecanismo de trabajo con el área. En ese momento me comentó en términos generales los valores y principios que regían su mirada de abordaje, que hablaba de formar personas integrales, lo que desde la perspectiva de mi labor me hizo mucho sentido. Sin embargo, no logró darle mucha estructura, ni orden, a la manera de abordarlo, o como se trabajaría esto, y no se me entregaron funciones específicas. Sólo me dijo que siguiera realizando mi trabajo según se venía haciendo hasta ahora.

Así las cosas, cuando el señor Pedemonte requería algo, yo se le enviaba según lo solicitado. Nos reuníamos con él y con mi equipo de psicólogos, Tito Bhole y Toshiro Oye, siempre tratando de entender su mirada. En base a lo conversado, y a lo que se venía trabajando en el último tiempo, se le presentó al Sr. Pedemonte una propuesta de trabajo para el año 2016, y esta se ajustó según los requerimientos de las tres jefaturas. Fuera de esto, nunca fui incorporada en las reuniones de planificación que se realizaron de ahí en adelante en la generación de directrices del trabajo y tampoco había reuniones de coordinación entre las diferentes áreas a

nivel de las jefaturas, no se solicitaron más informes mensuales de los avances del trabajo y, se nos excluyó, como Área, en la evaluación de los jugadores, y tampoco se realizaron evaluaciones de los funcionarios de Blanco y Negro S.A. y sus sociedades cada 6 meses como se realizaba antes.

Durante este período el estilo comunicacional del Sr. Pedemonte conmigo era muy formal, distante y más bien autoritario, en un tono pasivo agresivo. Sus comentarios son indirectos y no frontales. Su forma de decirme las cosas, era como si tratara con su hija, y no con una profesional a cargo de un Área, por lo que le solicite una reunión como a los tres meses de su ingreso, manifestándole que esto me hacía sentir incomoda, y poco validada, e incluso en ocasiones descalificada, ante lo que me respondió que en otros lugares había tenido problemas por su forma de comunicaciones en especial con las mujeres, ya que era muy duro, pero que sus intenciones no eran esas.

Yo sentí que esto estaba superado y acordamos una relación más cordial, la que se sostuvo por un tiempo, pero después volvió al mismo trato.

Al presentar estas frecuentes dificultades de diálogo con él, ser prácticamente imposible poderlo hacerle flexibilizar algunas de sus posiciones que contemplaran planteamientos técnicos de mi área, la comunicación entre nosotros muchas veces fue mediada por el Sr. Darío Sepúlveda, jefatura del área física, ya que él era más validado y lograba con su forma mejores procesos reflexivos y avances en la resolución de temas cotidianos, por lo que mi comunicación diaria e información de avances o posibles conflictos al Sr. Pedemonte era a través de él.

La forma de trabajo con el Sr. Pedemonte funcionaba sin una estructura programada clara, sino más bien asociada a las necesidades, nunca chequeando el avance sino más bien orientada a situaciones de urgencia o cotidianas tanto de situaciones específicas, como de jugadores puntualmente. Recién en diciembre de 2016, y pese a que él estaba en el cargo desde mayo de 2015, presentó un plan maestro de abordaje general.

Como parte de su forma de trabajo, él determinó que las oficinas del área deberían trasladarse al sector de la residencia de jugadores, en la Casa Alba, ya que nuestras oficinas serían redistribuidas para poder ser usadas por los cuerpos

técnicos. Para informarnos de esta situación, citó a toda el Área a una reunión, y cuando estábamos todos sentados, me sacó a una oficina contigua para preguntarme qué opinaba de la situación. Yo le dije que su decisión ya estaba tomada, y que en realidad mi opinión, a segundos de informarle al equipo, no significaría ningún cambio en su decisión, y que nosotros haríamos lo que él, en su calidad de jefatura, estimara conveniente. Por lo que pasamos a la oficina donde estaba el grupo, y Pedemonte informó los cambios.

Al tiempo, el Sr. Pedemonte, determinó que cuando nos trasladáramos, el Área Psicológica y Social deberían funcionar de manera separada, por lo que sacó de mi supervisión a las trabajadoras sociales y las puso en oficinas aparte. Esto nunca me lo informó directamente, sino que me lo informó la trabajadora social Srta. Francisca Roa.

En términos generales, durante este período mi trabajo se limitó más bien al trabajo cotidiano con los jugadores, con los cuerpos técnicos y al desarrollo de trabajos puntuales y específicos solicitados por Pedemonte o Darío Sepúlveda, como también la participación en las reuniones de apoderados, y evaluaciones de varias situaciones de casos críticos. Así también en muchas ocasiones Pedemonte solicitaba trabajos directos a los psicólogos a mi cargo, sin notificarme y les redistribuía sus funciones sin avisarme, realizando negociaciones y cambios sin comunicármelo, ni mucho menos consultándomelo. Algunas de mis funciones, como era el seguimiento de los casos de accidentes y seguros fueron entregados a otras áreas (por ejemplo, a Coordinación) lo que se realizó de manera progresiva.

Así mis labores y funciones fueron progresivamente disminuidas sin dar nunca una explicación ni aviso.

Durante el 2016, la Gerencia General de Blanco y Negro S.A., en mi calidad de psicóloga, me solicitó incorporarme a la Comisión de Aplicación de la ISAT 21, encuesta que evalúa los riesgos de salud mental en los trabajadores, que se aplica anualmente por la ACHS en conjunto con la Super Intendencia de Seguridad Social. Esta encuesta sólo se logró aplicar a Fútbol Joven, ya que para el resto de los funcionarios no se contó con el apoyo logístico aun cuando tenía la aprobación de la Gerencia General. Esta comisión estaba integrada por 2 funcionarios de Administración y Finanzas, y yo, además de la Jefa de Administración y Finanza.

En las reuniones de este comité, sólo participábamos los funcionarios, ya que la Jefa de Administración y Finanzas que debía estar, nunca llegó a ninguna de ellas mientras yo participe del comité. Es importante destacar que esta evaluación es de relevancia porque durante el 2015 mostró los índices más altos de riesgo de desarrollo de patología mental en los funcionarios de todas las empresas del grupo económico a las que se aplicó. La inasistencia de la Jefa de Administración y finanzas a este comité da cuenta del poco interés que hay en Club por resguardar la integridad física y psíquica de sus trabajadores.

Como un elemento importante, cabe destacar que, a mediados del 2016, y luego de solicitar en varias oportunidades a la empresa el derecho de sala cuna para mi hija, ya que hay más de 20 mujeres en el Club, aunque divididas en las distintas sociedades, yo fui la cara visible de la negociación con la Gerencia General de Blanco y Negro S.A. del pago de un bono de sala cuna de \$100.000 pesos y un pago retroactivo de 8 meses para aquellas que ya estaban por terminar el tiempo de percibir este derecho. Esta negociación se inició con posterioridad a una fiscalización de la Inspección del Trabajo, donde ésta determinó que era un derecho, ya que las distintas sociedades constituían un mismo empleador, e incluso se cursó una multa.

Respecto de las funciones de planificación de fútbol joven en términos generales no formé parte de ella como lo dice mi contrato, sino que se me limitó al funcionamiento del área, por lo que nunca más pude participar en cualquier coordinación un poco más amplia que tuviera relación con la programación de los nuevos lineamientos, ni de coordinación de lo que se hacía semanal o mensualmente, aun cuando estas se realizaban. No se solicitaron más informes del trabajo realizado por el Área y yo no formé parte de las evaluaciones de los jugadores tampoco. Sólo en dos oportunidades durante este periodo, Pedemonte me solicitó evaluación psicológica para el ingreso nuevo funcionario, aun cuando ingresaron muchos más de dos.

A propósito de problemas de disciplina que se empezaron a producir en Casa Alba, y que debo recalcar nunca antes se habían producido con ese nivel de gravedad, y como una decisión de los funcionarios que estábamos en la residencia de Casa Alba, conformamos por iniciativa propia un comité conformado por su director Sr. Eduardo Miguez, la administradora Srta. Paulina Labbe, la trabajadora

social Srta. Francisca Roa y los psicólogos Toshiro Oye, Tito Bohle y mi persona. Esto con el objetivo de poder apoyar la gestión del Sr. Migués y generar lineamientos de trabajo con los jugadores, un reglamento interno, y manejo de casos complejos coordinados con el apoyo psicológico. El Sr. Pedemonte participó, en apenas, 2 o 3 ocasiones. Las veces que participó fue extremadamente muy crítico, y nos responsabilizaba al equipo de todos los problemas que había, sin involucrarse él como Jefatura, llegando muchas veces a desautorizar nuestras decisiones. Producto de esto tuvo diferencias importantes con el Sr. Migués.

Respecto de mi persona y rol profesional, le pregunté el Sr. Pedemonte en varias ocasiones cuales eran sus expectativas de manejo y funcionamiento, sin embargo, nunca dio respuesta clara ni definida, señalando que mi área era la peor evaluada desde la Gerencia General de Blanco y Negro S.A. y era porque existía la percepción de que “no hacíamos nada.” Sin embargo él mismo nunca me entregó lineamientos claros ni formales que guiaran el trabajo y la forma en que a su juicio debía desarrollarse, tampoco me hicieron evaluaciones formales que explicaran esta percepción, ni me generaron objetivos diferentes a los planteados por mí y mi equipo en la propuesta de trabajo.

En octubre del 2016, como Área realizamos una evaluación del trabajo desarrollado, se les presentó un FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) del trabajo realizado hasta esa fecha y se reajustó presentando un proyecto 2017 con correcciones y mejoras, lo que fue presentado inicialmente a las jefaturas (Pedemonte, Sepúlveda y Ossandón) recibiendo la validación y apoyo de todos estos. Posteriormente fue enviado al Gerente Deportivo (Sr. Oscar Meneses) quien lo validó, y solicitó concretar el proyecto general en trabajos específicos y desarrollar una carta gantt la que le fue enviada dentro de esos días.

En lo concreto mis funciones fueron disminuyendo, sin formalización de ningún cambio estructural, ni funcional formal de éstas, hasta llegar a noviembre del 2016 en donde fue presentado el proyecto a trabajar en Fútbol Joven para el año 2017 ante el Directorio de Blanco y Negro S.A., y a posterioridad a cada uno de los estamentos de Fútbol Joven según un nuevo organigrama determinado por el señor Pedemonte. Este organigrama nunca fue presentado a mi Área y yo tuve que solicitarlo a Darío Sepúlveda, ya que solo se le presentó a los cuerpos técnicos, es decir entrenadores y preparadores físicos, en este nuevo organigrama, todas las

áreas presentaban jefaturas definidas, menos el área psicológica, es decir la mía, eliminando de facto mi cargo, a lo menos en la estructura del proyecto, sin notificármese previamente, ni posteriormente aun cuando se le señalé tanto al Sr. Martín Ossandón, como al Gerente Deportivo Sr. Oscar Meneses.

Hasta esa fecha seguíamos sin tener lineamientos claros, ni menos roles definidos, funcionando de manera de cubrir las necesidades propiamente tales de la cotidianeidad de forma de poder hacer el trabajo propuesto como área de la manera más profesional posible, pero sin ninguna coordinación con las otras áreas.

Debo agregar que durante el 2016 el entrenador Sr. Christian Guzmán tuvo problemas relacionales con el preparador físico Paulo Escudey, y con los jugadores a su cargo. Esto fue observado por mi en su minuto con el Jefe del Área física Sr. Darío Sepúlveda y Sr. Fernando Carvallo, asesor de la Comisión de Fútbol en esa época. En reuniones con ellos, se le comunicó al señor Pedemonte de la situación, solicitándosele ayuda ya que Guzmán era un entrenador traído por él desde Huachipato, donde reconoció estos problemas y me dijo que lo conversaríamos en conjunto.

Pasó el tiempo, y como no tuve ninguna respuesta, me acerqué a hablar directamente con el entrenador Cristian Guzmán, y me di cuenta que sí habían hablado con él y que le habían comunicado, de muy mala forma, las cosas que yo había señalado, lo cual hizo que se molestara conmigo. Ambos pudimos conversar y resolver esto de manera personal para poder seguir trabajando en armonía.

Posteriormente, meses después como el problema se mantuvo, yo le comuniqué nuevamente al Sr. Pedemonte de las dificultades que se seguían suscitando, y él me refirió que la forma en que yo se le había comunicado no era formal, pese a que había sido en reuniones con más gente presente, por lo que le envié la evaluación por escrito -vía mail- de manera de dejar registro, y con copia al resto de las jefaturas, de un plan de trabajo propuesto, que él debía apoyar e informar, como de instrucciones al entrenador Guzmán, lo que no sucedió.

Esto se vio muy graficado en la solicitud que nos hizo Pedemonte de realizar el perfil del jugador de Colo Colo además de revisar los valores directrices de futbol joven y de trabajarlos con los cuerpos técnicos (entrenadores y preparadores

físicos). Cuando él nos solicitó el trabajo, refirió que nosotros evaluaríamos como distribuíamos el trabajo y que le entregáramos como resultado un perfil.

En ese momento le expliqué que era un trabajo que debería liderar él, pero que lo realizaríamos y que sería imposible hacerlo en una sesión en tanto eran las bases fundamentales del trabajo formativo, ante lo que accedió inicialmente, por lo que se fijaron 4 sesiones de trabajo con cada grupo. Como era de esperarse en la primera sesión no salieron los resultados esperados, sin embargo, él nos recriminó porque a su juicio habíamos hecho mal el trabajo, al no seguir sus instrucciones y a mí personalmente, me recriminó por falta de liderazgo por no haber dividido el trabajo sino haber definido que trabajáramos todos los psicólogos juntos en el taller. En vista de su molestia realicé ajustes, y aclaramos las diferencias, pero no le gustaron los resultados. Le informé de lo que se hacía en este trabajo periódicamente y finalmente le entregué un reporte del perfil y los valores. Este tipo de temas generaron distanciamientos y faltas de confianza en la forma de trabajo, además de una descalificación profesional totalmente injustificada.

A todo lo anterior debo agregar que, conforme a mi contrato de trabajo, estoy exenta del límite de jornada de trabajo, conforme al artículo 22 del Código del Trabajo y no registro mis horarios de ingreso ni salida. Sin embargo, comencé a ser controlada en mis horarios por el Sr. Carlos Pedemonte quien chequeaba con los guardias mis salidas. Esto no lo hacía con ningún otro funcionario. Yo misma me había programado un horario de trabajo, en la medida de lo posible, en el estadio de 9 a 18 horas, de lunes a viernes, incluso los fines de semana, y en algunas oportunidades hasta las 22 horas. Además de los fines de semana, sábado y domingo 4 horas de observación de partido (cuando eran en Santiago), y el día completo los fines de semana cuando los viajes eran fuera de Santiago lo que es mucho más de 45 horas semanales.

El día 1º de diciembre de 2016, la Gerencia General de Blanco y Negro S.A. , en específico el señor Alejandro Paul, nos convoca a una reunión, y nos informan que todos los funcionarios de Colo Colo Fútbol Joven, que éramos 63 trabajadores aproximadamente, seríamos traspasados a Blanco y Negro S.A. por lo que nos indican que al día siguiente debíamos firmar un finiquito de común acuerdo, y una recontractación en Blanco y Negro S.A en donde sólo se nos conservarían los años de antigüedad y las vacaciones, así como nuestros sueldos líquidos. Incluso a fin

de facilitar la firma de los contratos, asistiría un notario público a las oficinas al día siguiente.

Ante estos planteamientos, consulté porqué no nos mantenían nuestros sueldos brutos y no los líquidos como lo estaba planteando el señor Paul, haciendo notar que estos serían disminuidos para cubrir esa diferencia con la gratificación voluntaria que entregaba la empresa al resto de los trabajadores de Blanco y Negro S.A. Considerando que la baja de mi sueldo bruto iba a afectar el pago de mis cotizaciones previsionales, mostré respetuosamente mi desacuerdo, lo que no le pareció correcto al Gerente General, Alejandro Paul, y se mostró molesto, refiriéndonos que entonces nos mantendrían el sueldo bruto pero que no nos entregarían la gratificación voluntaria sino que solo recibiríamos gratificación si la empresa obtenía utilidades, lo que nos advirtió de antemano, no había sucedido nunca, a modo de amenaza. Solicitamos que nos enviaran los nuevos contratos por correo electrónico, para revisarlos antes de firmar, estos tenían varios errores por lo que se sucedieron varios arreglos. En una de las consultas a Martín Ossandón de algunos de los puntos, fui citada por el Sr. Carlos Pedemonte y el mismo Ossandón quienes me confrontaron diciéndome que lo que estaba planteando era no apoyar a la empresa y que parecía “sindicalista” indicándome que no podía hacer ese tipo de cosas, a lo cual les señalé que simplemente tenía inquietudes legítimas, al igual que cualquier trabajador dependiente, y que no tenía intención de provocar conflictos.

A estas alturas, se había reducido casi totalmente mi interacción con mi jefatura el Sr. Pedemonte, y ésta sólo me requería ante conflictos o dificultades puntuales.

Pese a todo esto, yo seguí realizando mi trabajo con el profesionalismo que siempre me ha caracterizado. De esta forma el trabajo con la categoría Sub 19 fue destacado, en sus logros, como ejemplo, en el manejo de grupo interdisciplinario y el trabajo psicológico. Esto significó que el mismo Pedemonte solicitó que yo hiciera este mismo trabajo con la Sub 17 y que se repitiera en el resto de las categorías, y en base a ello se estructuró el proyecto 2017.

El proyecto 2017 fue aprobado por los señores Sepúlveda y Ossandón, y posteriormente enviado a Oscar Meneses, a quien se le presentó aclarando todas las dudas en reunión con todos psicólogos de mi área. Oscar Meneses solicitó

concretizar y calendarizar lo que se realizó durante enero y se envió con copia al mismo Pedemonte, quien en ese momento se encontraba haciendo uso de licencia médica, de manera de poder discutirlo a su vuelta. A todo este proyecto, y plan de trabajo, se le agregó un formato especial de trabajo y perfil de los entrenadores, tal como fue solicitado por Oscar Meneses, a través de Martín Ossandón. Ambos proyectos fueron enviados a las jefaturas a la espera de sugerencias, correcciones y aprobación para poder ser ejecutados. Hasta la fecha ni siquiera se acusó recibo de haber sido recepcionado por ninguno de ellos en forma escrita, únicamente el Sr. Meneses, me comunicó verbalmente en una de nuestras reuniones que lo revisaría durante un viaje a Colombia que debía realizar para ver a los seleccionados nacionales y que me comunicaría sus observaciones.

Durante el período de la licencia del señor Pedemonte, le envié copia de todo el trabajo realizado, tanto a su correo personal, como al institucional según lo requerido por la jefatura del momento (Martín Ossandón).

Cuando el Sr. Pedemonte volvió de su permiso médico, me presenté en su oficina a saludarlo, y me dijo que me llamaría posteriormente para reunirnos. Como transcurrió una semana sin que ello ocurriera, le solicite vía correo una reunión a él y Martín Ossandón. Este correo recién fue respondido una semana después, y se limitó a señalar que no había podido coordinar la reunión con el señor Ossandón, lo que se repitió durante las semanas siguientes, por lo que nunca llegó a concretarse. Previo a mi salida de vacaciones el día 29 de enero de 2017, le recordé al Sr. Pedemonte de la reunión pendiente, y volvió a repetir que no sabía cuándo podría coordinarse con el Sr. Ossandón. Esto no es creíble, por cuanto Carlos Pedemonte, por su cargo, tiene acceso, y además copia, de la planificación de vacaciones de todo el personal de Fútbol Joven según me informo el propio Sr. Ossandón.

Durante este período, y en vista de la falta de instrucciones de mi jefatura, recurrí en 3 ocasiones al Gerente Deportivo, Sr. Oscar Meneses, buscando instrucciones, y éste cada vez que concurría, me recibió de buena manera, acogiendo mis inquietudes y refiriéndome que sería Carlos Pedemonte quien me informaría, durante la semana, los temas tratados ya que él le había dado la orden respectiva de que así se hiciese, y así resolver cualquier conflicto existente.

A estas alturas yo estaba bastante afectada por ser totalmente ignorada por mi jefatura directa, producto de lo cual empecé a presentar un cuadro generalizado de ansiedad y estrés. Siempre pensé que esto se solucionaría, y que el Sr. Pedemonte cambiaría su actitud hacia mí, no en consideración a mi persona, pues no tenía ninguna, sino que por la necesidad de contribuir al trabajo del Club.

En nuestra tercera reunión, con Óscar Meneses, y considerando que los trabajos con los jugadores ya se habían iniciado, le planteé que no podía seguir trabajando así, ya que finalmente este accionar sin directrices, ni diálogo con mi jefatura directa afectaba directamente mi trabajo y el rendimiento de mi equipo.

Considerando el menoscabo a mi integridad psicológica del que estaba siendo víctima, y con la finalidad de que mi empleador tomara cartas en el asunto, con fecha 25 de enero de 2017, presenté a don Oscar Meneses, una carta formal en la que se le solicita hacerse cargo del menoscabo y degradación de funciones, y de la constante agresión pasiva de la que estaba siendo víctima por parte del Sr. Pedemonte.

En esta carta detallé las conductas de las que era víctima, tales como, exclusión de todas las reuniones de coordinación y programación de los directrices de Fútbol Joven; comunicación descalificadora, pasivo agresiva, machista y misógina; falta absoluta de lineamientos; no informar los cambios que implementaba en mi área y que constituían la degradación de funciones; eliminar del organigrama presentado al resto de las áreas, mi jefatura de área.

Indiqué cómo esta conducta permanente del Sr. Pedemonte, me causaba menoscabo moral y afectaba mi dignidad como mujer y como persona.

Oscar Meneses se la hizo llegar a Sr. Alejandro Paul, Gerente General, mientras yo me encontraba de vacaciones y este último me contactó informándome que acusaban recibo, y que me enviaría a mi correo una carta formal escaneada con la respuesta a mi carta y que se iniciaría un sumario interno para evaluar la situación, por lo que desde ese momento no podía tener contacto alguno con el Sr. Pedemonte, y que cualquier tema laboral lo viera directamente con el Sr. Oscar Meneses, dejándome citada para el día lunes 7 de febrero a las 15.00 hrs. para

tomar mi declaración respecto de los hechos denunciados, ya que él mismo sería quien llevaría el sumario.

Ya con el sumario iniciado, durante la primera semana de vuelta de mis vacaciones seguí trabajando con la categoría Sub 17, que es una de las que estaba a mi cargo, observando los entrenamientos y realizando las evaluaciones iniciales (aplicación de pruebas psicológicas) a toda la categoría. Se estableció una reunión con el nuevo entrenador de la Sub 19, quienes ya no dependían más de Fútbol Joven, para consultar si requerirían del trabajo psicológico ya que no recibieron ningún tipo de instrucción al respecto y seguía estando dentro de mis funciones por contrato, incluso la coordinación con el Primer Equipo, de lo cual nunca tuve respuesta. El Sr. Manuel Crespo (entrenador Sub 19) quedó de conversarlo con el Entrenador del Primer Equipo, Pablo Guede, para ver los lineamientos de trabajo y darme respuesta lo no ha sucedido.

Como teníamos un psicólogo menos, ante la renuncia de Tito Bohle, como jefatura del área psicológica asumí el trabajo con las categorías Sub 15 y 16, que eran las de él e inicié reuniones con los cuerpos técnicos previa notificación verbal al Sr. Oscar Meneses. Luego de la reunión con el cuerpo técnico de la sub 15, envié un reporte de los acuerdos logrados y las tareas a desarrollar, ante lo que recibí de respuesta del Sr. Oscar Meneses que por favor mientras durara el sumario no desarrollara ningún tipo de trabajo desde el área psicológica y menos con los cuerpos técnicos ya que esto no se encontraba autorizado por mi jefatura directa.

Yo el recordé que este trabajo se estaba realizado autorizado desde octubre del 2016 por todas la jefaturas porque era parte del plan presentado para el año 2017, y que la única variación era que sería ejecutado por mi hasta que se determinara si se contrataría a alguien o no para cubrir la plaza del psicólogo que faltaba. Al consultarle qué debía realizar entonces, me refirió que concluyera el trabajo con la Sub 17, que consistía en realizar los informes de lo ya evaluado.

La directriz de no trabajar con el área psicológica también le fue entregada al Sr. Pedemonte, quién a su vez dio la orden a los cuerpos técnicos, de no trabajar con mi área. Información que recibí directamente de los entrenadores Rodolfo Madrid y Luis Mena, además del PF Paulo Escudey, lo que fue ratificado por otros funcionarios posteriormente.

A estas alturas, todos los funcionarios del Club tenían conocimiento de la denuncia realizada por mí y de esta instrucción de no trabajar conmigo ni con mi área. A raíz de esto se generó un distanciamiento generalizado hacia mí persona, por lo que un porcentaje mayoritario de los funcionarios de la institución dejó de hablarme, incluso evitando acercarse durante las horas de almuerzo, llegando a almorzar sola durante todo ese período, un mes y medio.

Durante ese período mi rutina diaria constituía en observar los entrenamientos de la Sub 17 en las mañanas y en la tarde realizar informes. Estos fueron entregados y cuando ya me quedé sin trabajo que realizar se le informó al Gerente Deportivo, Oscar Meneses y al Gerente General por escrito, ante lo que no tuve respuesta alguna. Todo esto, me llevó a elevar los montos de angustia de manera de generarme la sensación de no querer levantarme en las mañanas, llorando a diario, manifestando ánimo triste y desmotivación, buscando evitar querer estar en el trabajo. Es así que recurrí a mediados de febrero a un psiquiatra, el que me dejó con ansiolíticos y antidepresivos, los que han sido subidos de dosis hasta la fecha ya que la sintomatología fue en aumento con un diagnóstico de trastorno adaptativo severo por estrés laboral. Este profesional me diagnosticó un trastorno adaptativo de ánimo mixto, ansioso depresivo, según acreditaremos oportunamente.

Recién el día 9 de marzo de 2017, se concluyó la investigación de la denuncia efectuada por mí. Una vez revisado el documento con las conclusiones que me entregaron, le señalé al Gerente General el señor Alejandro Paul, que ponía en duda el resultado, ya que los testigos presentados por el denunciado en primer lugar, jamás habían participado de una reunión en la misma oficina con el Sr. Carlos Pedemonte y conmigo, por lo que no eran testigos que pudieran señalar en profundidad cómo se desarrollaba la relación entre nosotros. Y en segundo lugar, le señalé la extrañeza que causaba que ambos testigos habían sido ascendidos en sus cargos posterior a su testificación. Cabe señalar que de los 4 testigos propuestos por mí, no fueron citados a prestar declaraciones los 2 que tenían más conocimiento de los hechos.

Con todo, de las declaraciones obtenidas en el informe, es posible advertir que era de público conocimiento que la forma del Sr. Pedemonte era “a la antigua”, sin lineamientos y que no había buena relación entre nosotros, todo lo cual es

consistente con lo que he señalado, y que se ve agravado por su calidad de Jefatura.

Además, debo señalar que durante todo el período que duró la investigación estuve “castigada” sin ejercer mis funciones y rechazada por mis pares por temor a represalias de la empresa.

La conclusión de la investigación por la denuncia efectuada, fue que no existía acoso laboral y que se debían tomar ciertas medidas paliativas para que la degradación de funciones no siguiera existiendo.

Ante este hecho, hablé con el Gerente General a fin de analizar y rearmar los siguientes pasos con la finalidad de poder hacer el trabajo de manera efectiva y eficiente. Jamás recibí por parte del Gerente General ni de mi jefatura más directa, instrucciones en cuanto a la forma de organizar nuevamente el trabajo, es decir, seguí siendo ignorada completamente. Este último hecho, detonó en mí una depresión mayor severa, agudizándose los síntomas señalados anteriormente, por lo cual me encuentro con licencia médica hasta la fecha.

Mi primera licencia diagnóstica estrés laboral severo, por lo que la Isapre rechazó la licencia y la derivó a la ACHS, por considerarla de origen laboral.

Ahí la ACHS inició su evaluación, la cual resolvió que se trata de una enfermedad de origen profesional, pues mi puesto de trabajo evidencia riesgo condicionante para la enfermedad en estudio. El diagnóstico es trastorno adaptativo de ánimo mixto ansioso depresivo.

Hasta la fecha me encuentro en terapia farmacológica, terapia psicológica semanal y con licencia de la ACHS.

Como mi empleador no protegió eficazmente mi salud e integridad física y psíquica, y considerando que la investigación que efectuó mi empleador llegó a conclusiones absolutamente parciales y que todo esto me tiene con el cuadro depresivo que he relatado, recurrí a la Inspección del Trabajo, y con fecha 5 de mayo de 2017 interpuse una denuncia en contra de mi empleador por vulneraciones a mis derechos fundamentales.

La Inspección del Trabajo de Ñuñoa efectuó la investigación correspondiente y obtuvo como resultados que de las medidas que mi empleador dijo que iba a tomar al finalizar la investigación interna, originada por mi denuncia, no se habían cumplido.

También informa que mi Isapre devolvió mis licencias porque se trata de una enfermedad profesional, y que la DIEP emitida el 7 de abril de 2017 califica mi enfermedad como Estrés Laboral Severo asociado a acoso laboral.

Señala que Blanco y Negro S.A. no tiene incorporado en su reglamento interno un procedimiento de acoso laboral, y que un testigo refirió que en un momento nadie me hablaba, que me hacían el vacío, que almorzaba sola, y todo por el tema de la denuncia. Agregó este testigo que en el fútbol son muy machistas, y que las mujeres no tienen mucho que aportar y que los psicólogos no son muy entendidos en el contexto del fútbol.

Finalmente, la Inspección del Trabajo concluyó que existen indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales, pues se constataron conductas de hostigamiento hacía mi persona. Concluye que el ambiente laboral es especialmente adverso, toda vez que la organización y directriz del trabajo dispuesta por el señor Pedemonte desprecia el aporte de las mujeres y los sicólogos. Lo cual transforma el lugar de trabajo en un espacio apto para que se produzcan situaciones de acoso laboral, todo enmarcado en una relación tensa, hostil, distante y de “mala onda” entre el señor Pedemonte y yo. Esto, a juicio de la Inspección, ha significado una afectación a mi integridad moral y síquica.

La Inspección del Trabajo citó a mi empleador y a mí a una mediación el día 20 de junio de 2017, la cual fracasó porque mi empleador no se allanó a lo solicitado por la Inspección.

Habiendo agotado todas las instancias posibles para evitar que se sigan vulnerando mis derechos fundamentales por parte de mi empleador, no me ha quedado más alternativa que recurrir ante el tribunal de US. a fin de que cesen los hechos vulneratorios y se me indemnice el daño causado.”

E. DEL ACOSO LABORAL.

El acoso laboral, también llamado acoso psicológico o psicoterror laboral en definición del profesor Sergio Gamonal con la profesora Pamela Prado se ha definido como "*Proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines persecutorios*".

El acoso laboral que se generó en las denunciadas sugiere el resultado de una decisión que se ha tomó cupularmente. Es habitual que en ciertas empresas se use este tipo de hostilización hacia un trabajador con el fin de deshacerse de él; trabajador que por lo general no presenta ningún tipo de conducta indebida, ni incumplimiento alguno de sus obligaciones laborales, pero que representan algún grado de molestia para el empleador o para algún gerente etc., utilizándose la táctica de la desesperación, hundiéndolos síquicamente para deshacerse de ellos sin que suponga un costo económico para la empresa. Es decir, se maltrata psicológicamente a los trabajadores para destruirlos y forzarlos a dimitir.

Evidentemente este es el caso de María José Martínez, ella es víctima de un acoso laboral descendente, pues se trata de su superior jerárquico el señor Carlos Felipe Pedemonte, quien en el ejercicio de su cargo ignora, hostiga, invisibiliza la labor de una trabajadora, profesional, jefa de área, con la finalidad aislarla, hostigarla, y discriminarla. Y lo que es peor aún, las denunciadas a sabiendas de lo que ocurría, incumplió el deber de cuidado de su trabajadora, invisibilizando nuevamente lo sucedido, ignorando las medidas reparatorias que había concluido la investigación. Vulneraciones que se siguen manteniendo hasta la fecha, toda vez que la trabajadora se encuentra hasta la fecha con licencia médica y tratamiento farmacológico.

Estas agresiones y hostigamientos, contrarias a la dignidad de la trabajadora, fueron sistemáticas y persistentes, y podríamos decir que en forma cada vez mas severa. Como se dijo esto tuvo como resultado menoscabo, maltrato y humillación afectando todo su entorno laboral, pues luego de efectuada la denunciada, ella fue aislada de sus compañeros de trabajo, por temor a represalias

que ellos pudieran sufrir, lo que da cuenta también, de un funcionamiento generalizado de las jefaturas y sus equipos.

II. EL DERECHO.

Los **incisos 1° y 2° del artículo 485 del Código del Trabajo**, establecen que *"El procedimiento contenido en este párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por la 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 1° , inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4° , 5° , en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6° , inciso primero, 12° , inciso primero, y 16° , 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 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto."

El **artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República** establece: *"La Constitución asegura a todas las personas: N° 1 El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona"*

El **artículo 19 N°2 de la Constitución Política de la República** establece: *" La igualdad ante la ley."*

El **artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República** establece: *"La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos."*

El **artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República** establece: *" El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia"*

El **artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República** establece: *"La libertad de trabajo y su protección."* El inciso segundo señala *" Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal.."*

Por su parte el **artículo 2° del Código del Trabajo en sus incisos 1° y 2°** establece: *"Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.*

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la

dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

Claramente el legislador ha querido tutelar debidamente el derecho a la dignidad y sancionar el acoso laboral que afecta a un trabajador, como es el caso de María José Martínez. El propio legislador ha establecido un estándar mínimo indispensable sobre el cual deben fundarse las relaciones laborales, y este es, un trato compatible con la dignidad de la persona.

Ahora bien, pese a no encontrarse expresamente señalada en el catálogo de derechos fundamentales del artículo 485 del Código del Trabajo que dan lugar al procedimiento de tutela laboral, la dignidad de la persona humana no puede sino entenderse como elemento esencial de tales derechos. Así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional al declarar que "*La dignidad humana es fuente de los derechos esenciales y de las garantías constitucionales destinados a obtener que sean resguardados*". (Sentencia Rol 389, c.17). En efecto, al invocar un derecho fundamental hacemos referencia directa a la dignidad. Aún más respecto de algunos derechos fundamentales, la dignidad cobra una preponderancia especial, alcanzando su mayor expresión. Precisamente eso ocurre con los derechos fundamentales de María José Martínez que en este acto se denuncian como vulnerados: derecho a la vida y la integridad física y psíquica, principio de igualdad, derecho a la honra y a no ser discriminada y a la derecho a la dignidad.

Nuestro ordenamiento constitucional, dentro de las Bases de la Institucionalidad, reconoce como valor superior de nuestro sistema jurídico el principio de igualdad. El artículo 1º de nuestra Constitución Política, en su inciso primero expresa que: "*Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos*"; y el artículo 19 N° 2, del mismo texto, expresa que: "*La constitución asegura a todas las personas: N° 2 La igualdad ante la ley*". Así, es claro e incuestionable que la

Constitución Política efectúa un reconocimiento expreso de la dignidad humana en relación estrecha con la idea de libertad e igualdad.

Estamos ante derechos fundamentales denominados por la doctrina como inespecíficos, siendo su titular el trabajador no solo por el hecho de ser trabajador, sino en cuanto a sus derechos como persona.

Esto se encuentra expresamente reconocido en el artículo 5º del Código del Trabajo al reconocer *"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos"*

En este mismo sentido, el **inciso 3º del artículo 485 del Código del Trabajo**, expresa: *"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"*.

Como se ha expresado, las acciones de las denunciadas, han limitado el pleno ejercicio del derecho constitucional, contemplado en el artículo 19 N° 1, 2, 3, 4, y 16, de nuestra carta fundamental, el derecho a la vida, a la integridad física y síquica, derecho a no ser discriminado y a ser tratado de igual forma ante la ley, derecho a la honra, tal como ya se ha señalado, como también a la dignidad de **MARÍA JOSÉ MARTÍNEZ SEPÚLVEDA** cuando fue objeto de un acoso laboral o mobbing y discriminación de género.

Hacemos presente que el Mobbing (o Acoso Laboral), tal como señala el autor **Tomás I. González en su libro "MOBBING, El acoso psicológico en el ámbito laboral"**, *"son aquellas conductas que reiteradas en un cierto período, de uno u otro modo tienden a la destrucción anímica y psíquica del acosado. Indica que cuando habla de "aquellas conductas", hacemos alusión tanto a los comportamientos activos como a los pasivos, es decir, comisiones u omisiones de actos. Así, a modo de ejemplo, en el primer grupo -indica- que podemos incluir gritos, las murmuraciones, los insultos, los golpes. Dentro del segundo, incluimos el no responder cuando se pregunta algo, el no dar actividad al trabajador y hacerlo sentir inútil"*. Asimismo, el mismo autor hace referencia a una definición del mobbing laboral por parte del psicólogo español Piñuel, el que indica

que *"El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización, o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas"*.

Por otra parte, en cuanto a los derechos fundamentales inespecíficos, como es el caso de autos, la Dirección del Trabajo ha expresado que "en el ordenamiento jurídico nacional y como ya se sostuviera en un dictamen anterior, es posible afirmar que existe, un claro reconocimiento de la idea de "ciudadanía en la empresa", al contemplarse en el sistema normativo constitucional no sólo derechos fundamentales de corte específicamente laboral, sino que también el trabajador es titular de derechos fundamentales -inespecíficos o de la personalidad-, que, sin ser netamente laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador, tales como el derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 N°1 de la Constitución); derecho de igualdad y de no discriminación (19 N° 2), Libertad de conciencia y de religión (artículo 19 N°6), derecho al honor y a la intimidad personal (artículo 19 N°4), inviolabilidad de las comunicaciones (artículo 19 N°5), libertad de opinión -expresión- e información (artículo 19 N°12), derecho de reunión (artículo 19 N°13), libertad de trabajo y libre contratación (artículo 19 N°16), libertad para el ejercicio de actividades económicas (artículo 19 N°21), de; así como también, otras garantías que están consagradas y reconocidas en Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se han incorporado al Derecho interno por esa vía (artículo 5° inciso 2° de la Constitución Política de la República).

III. DE LOS INDICIOS SUFICIENTES.

En el procedimiento de Tutela Laboral, el legislador incorporó una especial regulación respecto de la carga probatoria, con el objetivo de reponer a las desigualdades que en materia de prueba afectan al trabajador. En virtud a ello, se introdujo en esta materia la llamada "**prueba indiciaria o técnica de indicios**", la que se encuentra contenida en el artículo 493 del Código del Trabajo que establece lo siguiente: *"Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su*

proporcionalidad".

La técnica de indicios o prueba indiciaria, está constituida por aquellas señales o evidencias que hacen verosímiles los hechos denunciados, y debiendo la denunciada a su turno explicar los fundamentos y motivos de la medida por ella decidida, a efectos de que US. pueda establecer si están suficientemente fundadas.

Precisamente por ello, la prueba indiciaria persigue que el juez pueda indagar la existencia de una intención no percibida a simple vista en la conducta empresarial que se denuncia, mediante señales o acciones que revelen que el derecho fundamental que se invoca fue efectivamente vulnerado de una forma injustificada o desproporcionada y que **el empleador buscó ese resultado o lo previó sin tomar medidas para impedirlo**. En estos procedimientos entonces, no se busca obtener la plena prueba para acreditar lo aseverado, sino sólo señales o luces que presumir las vulneraciones alegadas.

Así las cosas y con el fin de acreditar la existencia de los actos constitutivos de las vulneraciones de derechos fundamentales alegadas, se detallan a continuación los siguientes indicios que dan cabida a la presente denuncia:

PRIMER INDICIO: El día 25 de enero de 2017 doña María José Martínez Sepúlveda presentó carta de denuncia y solicitud de investigación a Óscar Meneses, Director Deportivo de Colo Colo, en contra de su jefatura Carlos Felipe Pedemonte por acoso laboral.

SEGUNDO INDICIO: Blanco y Negro S.A. no tiene un procedimiento de acoso laboral, y ante la denuncia de doña María José Martínez Sepúlveda, la investigación la efectuó el Gerente General, señor Alejandro Paul, lo cual da cuenta de falta de imparcialidad y objetividad, además de resultar intimidante para los declarantes y participantes del proceso.

TERCER INDICIO: El informe efectuado por Alejandro Paul, Gerente General de Blanco y Negro S.A. concluye que no existió acoso laboral, en circunstancias que en ese mismo informe señala en su página 6 *“añade que CFP (Carlos Felipe Pedemonte) tiene un método antiguo en donde posiblemente no encajan bien las mujeres ni los psicólogos”*, y en la página 7 *“se nota que no hay buena onda entre ellos”*. Del mismo

modo este informe concluyó que se debían implementar una serie de medidas, las que según constató la Inspección del Trabajo, no se han cumplido ni implementado hasta la fecha.

CUARTO INDICIO: El informe realizado por la Inspección del Trabajo y las conclusiones jurídicas de éste, que dan cuenta de acoso y vulneración de derechos fundamentales.

QUINTO INDICIO: La calificación de enfermedad profesional efectuada por la ACHS.

SEXTO INDICIO: Diagnóstico médico de la ACHS que señala que doña María José Martínez Sepúlveda sufre de trastornos de adaptación y trastorno mixto de ansiedad y depresión.

SÉPTIMO INDICIO: Doña María José Martínez Sepúlveda se encuentra en terapia farmacológica producto de la enfermedad profesional que padece, la cual según han determinado los organismos correspondientes tiene origen laboral.

VI. DEL RESARCIMIENTO DEL DAÑO MORAL

Como consecuencia de los hechos vulneratorios antes descritos, los que se produjeron a lo largo del tiempo, para luego derivar no solo en las conclusiones arribadas por la Fiscalía Laboral Unidad Derechos Fundamentales DTR Metropolitana Oriente, sumado al diagnóstico efectuado por la ACHS, en el cual se declara como enfermedad profesional el padecimiento de mi representada, ha generado en la señora María José Martínez una afectación en su dignidad, honra, e integridad física y psíquica, lo cual ha afectado también a su círculo más íntimo, especialmente a sus pequeños hijos y en general su entorno familiar.

Todo ello ha ocasionado y ocasiona actualmente una situación de angustia, ansiedad, dolor, rabia, impotencia, desilusión, y un profundo sentimiento de injusticia y desamparo, que se ha traducido en un impacto emocional que carga hoy en día, y seguramente, conforme a los últimos diagnósticos, seguirá padeciendo por un largo tiempo, indeterminado, hasta su total recuperación, en la

medida que las denunciadas, se detengan en este accionar vulneratorio, dado que no de producirse, puede generar en María José, una agudización en su diagnóstico.

Este daño moral, debe entenderse siempre, desde la óptica que el empleador no ha dado cumplimiento a su deber de protección con la denunciante, a raíz de los hechos vulneratorios ya mencionados, sin tomar los resguardos necesarios para su protección, ya que jamás se adoptaron las medidas legales correspondientes por parte del empleador.

Es así como se produce la afectación del derecho a la dignidad, honra e integridad física y psíquica de mi representada, no solo por los hechos vulneratorios en sí mismo, sino por la forma en que la Institución Colo Colo se posicionó frente a los hechos que estaban aconteciendo, dejándola en una situación de desamparo y abandono, a una mujer, profesional, pero que frente a la Institución deportiva más grande del país, no pudo proteger a unos de sus miembros, trabajador fundamental para el desarrollo del club, siendo que la ética deportiva, que tiene como los principios de solidaridad y compañerismo, no los ha cumplido, vulnerado además todo ello, su condición de mujer, frente a lo que significa el universo del fútbol, un área claramente masculina y con tendencias machistas.

Países como España, han aprobado en sus legislaciones Códigos de Ética deportiva. Entre sus principios inspiradores se señalan los siguientes:

“El deporte contribuye a mejorar la relación, el conocimiento y las expresiones personales. Es un factor de integración social, fuente de disfrute, salud y bienestar. La realización de estos valores permite la participación en la sociedad desde unas pautas distintas de las que a menudo constituyen las actitudes sociales más convencionales.

Estas pautas de participación y relación social deben contribuir al desarrollo de determinadas sensibilidades como la del respeto a las distintas nacionalidades y razas, a la preferencia deportiva, al medio ambiente y a la calidad de vida como factores de convivencia social. “

Claramente Colo Colo, debiendo haber actuado en base a los principios señalados, no ha promovido dentro de sus lineamientos, la protección de sus integrantes, trabajadores tan necesarios para el Club, como lo es el caso de María José, psicóloga experta en manejo de jugadores.

Por lo anterior, mi representada, no tiene otra alternativa, que recurrir al Poder Judicial, a fin de que éste pueda subsanar, sanar y reparar el daño ocasionado a lo largo de estos meses.

Al respecto, la angustia, ansiedad, el dolor, la rabia, la impotencia, la discriminación, la desilusión, junto con los sentimientos de injusticia y desamparo, padecidos por la señora María José Martínez, deben ser indemnizados por concepto del perjuicio de agrado sufrido, en la medida en que ella se vio afectada, trasladando su estado anímico a su círculo más íntimo, sus seres querido.

Estos padecimientos deben ser resarcidos, por concepto de dolor psicológico, o meramente por el hecho de padecer las afecciones que sufre en su estado de afectación psicológica y física, deben ser compensados conforme a derecho.

Así las cosas, el artículo 495 numeral 3 del Código del Trabajo establece “ *La sentencia deberá contener, en su parte resolutoria:*

*3) La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, **incluidas las indemnizaciones que procedan**”*

Así lo ha entendido también nuestro Jurisprudencia, y en último fallo de Unificación de Jurisprudencia, la Cuarta Sala de la Corte Suprema, en sentencia dictada el 30 de noviembre del año 2016, en autos caratulados “Chandía con Consejo de Defensa del Estado”, Causa Rol 6870-2016, ha señalado lo siguiente:

“Si bien nada podrá retrotraer a la víctima al clima laboral cordial anterior a la llegada de la señora Mariela Dentonne, la indemnización otorgada permitirá, por equivalencia, paliar el malestar, angustia y padecimientos que significó el acoso y hostigamiento laboral del cual fue objeto, restableciendo el equilibrio perdido.

6º) Que la unificación que pretende la recurrente no puede prosperar, dado que la solución en la sentencia impugnada es acertada al haberse considerado que el juez laboral en procedimiento de tutela de derechos fundamentales es competente para otorgar indemnización de daño moral al trabajador aunque no haya sido despedido.

Por estas consideraciones y disposiciones legales citadas, se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandada, en relación a la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Chillán, con fecha 11 de enero de 2016.

Redactó el abogado integrante Carlos Pizarro Wilson.

Regístrese y devuélvase.

Nº6.870-2016.”

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., señor Manuel Valderrama R., Ministro Suplente señor Julio Miranda L., y el abogado integrante señor Carlos Pizarro W. No firma el Ministro Suplente señor Miranda y el Abogado Integrante señor Pizarro, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia el primero y por estar ausente el segundo. Santiago, treinta de noviembre de dos mil dieciséis.

Autoriza el Ministro de Fe de la Excma. Corte Suprema.

En Santiago, a treinta de noviembre de dos mil dieciséis, notifiqué en Secretaria por el Estado Diario la resolución precedente."

El daño moral se produjo, no solo por todos los actos vulneratorios a los cuales fue y es sometida la señora Martínez, sino que también por la invisibilidad que se le dio a la problemática, no solamente en cuanto a la desprotección que se vio expuesta, sino además, por la actitud que han tenido las demandas, desde el conocimiento de los hechos investigados no solo por el señor Alejandro Paul, sino también por la Dirección Metropolitana Oriente, omitiendo ejecutar las medidas de resarcimiento.

De esta manera, el daño moral debe ser cuantificado, sopesado, considerando el entorno laboral, su condición de mujer, su condición de profesional, madre y trabajadora.

Indemnizar estos daños, encuentra amplio sustento, en virtud del cual el empleador es deudor respecto del trabajador, en cuanto a la protección de su salud, de su integridad física y psíquica, bienes jurídicos fundamentales para poder desarrollarse no solo laboralmente, sino que también familiarmente.

En cuanto a la procedencia de esta indemnización, la acción de tutela de derechos fundamentales entrega amplias facultades a los Tribunales de Justicia para reparar las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, exigiendo incluso que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior de producirse la vulneración alegada, artículo 495 del Código del Trabajo.

Conforme lo señalado, cuantificamos el daño moral padecido en **\$30.000.000**, o lo que SS. estime conveniente.

VII. INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE

La figura del lucro cesante es la indemnización que cubre las remuneraciones que el trabajador dejó de percibir.

El artículo 1556 del Código Civil establece que la indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y el lucro cesante, ya provengan de no haberse cumplido la obligación, ya de haberse cumplido imperfectamente. Por su parte el artículo 1557 agrega que se debe la indemnización de perjuicios desde que el deudor se ha constituido en mora o si la obligación es de no hacer, desde el momento de la contravención.

El lucro cesante en el caso de la trabajadora María José Martínez, es la suma de dinero que ha dejado de percibir como consecuencia de encontrarse desde el mes de marzo del presente año con licencia médica, lo cual ha significado un claro desmedro en sus ingresos, desde el momento en que deja de percibir su remuneración completa, para comenzar a percibir el pago de la licencia médica.

Las razones por las cuales mi representada dejara de percibir su completa remuneración, son consecuencias directas de la vulneración de derechos que ha padecido María José, todo lo cual la ha llevado a una profunda depresión, lo que se ha descrito largamente anteriormente, que de haber cumplido las denunciada con lo dispuesto en el artículo 2º y 5º del Código del Trabajo, protegiendo a su trabajadora conforme lo establece no solo el imperativo legal sino que también el deber humano, jamás mi representada se habría visto expuesta a los hechos narrados precedentemente, padeciendo los sufrimientos que se señalan.

Es de señalar SS. que incluso a la fecha, ninguno de sus jefes directos ni nadie de Colo Colo, la ha llamado para conocer su estado de salud.

La indiferencia por su estado de salud, ha llegado a niveles inhumanos.

Es por esta razón, que se adeudan a mi representada, las diferencias entre los montos percibidos por concepto de licencia médica y su remuneración efectiva, que se ha generado en estos 4 meses, sin tener certeza SS. por cuánto tiempo más esta situación se podría prologar.

Teniendo en cuenta las últimas liquidaciones de remuneración de la trabajadora, ésta percibía un sueldo líquido de \$2.400.000.- Desde el 16 de marzo al 25 de junio ha percibido en total la suma de \$ 3.904.677. Es decir, trabajando normalmente ella habría percibido en los 4 meses la suma total de \$9.600.000. Existe una diferencia de **\$5.695.323.-** que la empleadora adeuda a mi representada y que

se debe indemnizar por concepto de lucro cesante, o la suma que SS. se sirva fijar de acuerdo al mérito de autos, más todos los meses en que se vaya generando dicha diferencia durante la tramitación del presente juicio.

VIII. DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL y COBRO DE PRESTACIONES ADEUDADAS

Conforme se relata anteriormente, la denunciante de autos doña María José Martínez, el día 20 de febrero del año 2012, ingresó a trabajar bajo vínculo de subordinación y dependencia a Blanco y Negro S.A., sin perjuicio que no contaba con contrato de trabajo, pues su empleador no lo escrituró y requirió que le extendiera boletas de honorarios mensuales para proceder al pago.

En ese momento desempeñaba la labor de apoyo y asistencia psicológica al plantel profesional. Su función era evaluar individualmente a cada uno de los jugadores, efectuando además un trabajo psicológico individual adicional con aquellos que lo requirieran, y algunas sesiones de trabajos grupales. También realizaba sesiones de trabajo con los cuerpos técnicos que estuvieran en ejercicio, según las necesidades de éstos e informaba, tanto al Gerente General, Álvaro Romero, como al Gerente Deportivo, Jaime Pizarro, de las evaluaciones y los avances del trabajo sostenido, recibiendo directamente de ello instrucciones.

Luego de un año de trabajo, el 1º de marzo de 2013, a solicitud de Juan Gutiérrez, el nuevo Gerente Deportivo, le asignan la función de Coordinadora del Área Psicosocial, con dos psicólogos y dos trabajadoras sociales a su cargo. Porque quería darle continuidad al trabajo que realizaba en el Primer Equipo, en las Divisiones Inferiores, y además porque ella manejaba el proceso de desarrollo de los jugadores.

Figura como empleador en este contrato Club Colo Colo Fútbol Joven, entidad que, junto con Blanco y Negro S.A. constituye un mismo empleador, como se explicará más adelante.

Es del caso que durante el tiempo que transcurrió la relación laboral informal con Blanco y Negro S.A, la señora María José Martínez emitía boleta de honorarios por la suma de \$1.000.000. La trabajadora cumplía un horario de trabajo bajo vínculo de subordinación y dependencia. Jamás se le pagó por este período

vacaciones, ni cotizaciones previsionales, y posteriormente, una vez formalizada la relación, jamás se le reconoció derecho alguno por estos conceptos.

Según lo dispone el artículo 7 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

El contrato de trabajo es consensual, es decir, se perfecciona por el solo consentimiento de las partes contratantes, situación que se traduce en que la relación jurídica que se origina nace a la vida del derecho al producirse el acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, con independencia del hecho de la escrituración misma del contrato de trabajo. Su constancia en un documento escrito, sólo constituye un requisito de prueba y de seguridad jurídica acerca de la existencia del contrato y de las condiciones bajo las cuales ha sido contratado el trabajador.

En atención a ello, se solicita a US, y conforme la prueba que se rendirá oportunamente, se declare que ha existido un vínculo de subordinación y dependencia y continuidad laboral, desde el 20 de febrero del año 2012 hasta la escrituración formal del contrato de trabajo, esto es 1º de marzo del año 2013, y por tanto, se paguen las cotizaciones previsionales que se han devengado durante dicho período, todo ello con reajustes e intereses.

IX. DEMANDA UNIDAD ECONÓMICA:

De acuerdo a lo establecido en el artículo 507 del Código del Trabajo, en relación con la ley 20.760, y conforme la individualización y descripción de las denunciadas mediante este libelo, se cumplen SS. todas los requisitos necesarios para acreditar fehaciente que existe una unidad económica entre las demandas.

La unidad económica, más conocida como Ley del Multi-Rut que consagra el artículo 3º inciso 4º del Código del Trabajo se da cuando:

“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”.

La realidad del día a día, es que el conglomerado denominado “Colo Colo” actúa como una sola empresa en materias laborales. Con esto se entiende que existe una sola dirección, control, supervisión, contratación, terminación, decisiones en materia de remuneraciones, beneficios, etc. Todas ellas deben ser consideradas como una sola empresa, impidiendo así, que por razones de estructura societarias se perjudique la posición laboral de los trabajadores, tanto en forma colectiva como individualmente.

El elemento fundamental para calificar la unidad económica es la existencia de “dirección laboral” (poder de mando y control de la empresa) con independencia de la complementariedad o controlador común.

Se dan en la especie todos los requisitos establecidos en el inciso 4º del Artículo 3º del Código del Trabajo. Todas las sociedades denunciadas tienen un mismo objeto o giro, y así lo ha declarado el señor Alejandro Paul en reiteradas ocasiones, el giro de todas las sociedades es el “deporte”. Concurren asimismo las condiciones tales como similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

Si bien las empresas no cuentan con un área denominada propiamente tal de Recursos Humanos, tales funciones la efectúa una sola persona, quien es Carolina Acevedo, persona a cargo de todas las gestiones referente a los trabajadores de las empresas, derivando a empresas externas, las gestiones como liquidación de remuneraciones, comprobantes de feriado, etc. La coordinación de la empresa externa, la realiza directamente la señora Carolina Acevedo, quien actúa para todas las demandadas.

Como SS. podrá leer de las descripciones de las empresas demandadas, al inicio de esta presentación, tanto en los directores como en la administración de los mismos, los nombres se repiten en unas y otras, funcionando por lo demás de una manera que unas se sustentan con otras, siendo la madre y directora de la unidad económica la sociedad Blanco y Negro S.A, quien es la controladora. El resto de las sociedades dependen y rinde cuenta a Blanco y Negro S.A.

El elemento que necesariamente debe existir para considerar a dos o más empresas como un solo empleador **es una dirección laboral común**, requisito que se cumple en el caso de autos.

Ello queda de manifiesto en la “Historia de la Ley”, contenida en las actas de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del senado, según se transcriben a

continuación:

En la sesión de 14 de mayo de 2014, pág. 408 la Ex Ministra del Trabajo y Previsión Social señaló respecto de la modificación legal: “... Para determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador, enfatizo que esta consagra un elemento imprescindible consistente en la ***dirección laboral común***, junto con otros de carácter indiciario...”

Luego continuó: “... o taxativo es la ***dirección laboral común***, a lo cual se agregan otros factores. Los dispuestos en la norma son a título indiciario y podrían ser algunos diferentes”.

Establecido que la dirección laboral común es un aspecto imprescindible para considerar dos o más empresas como un solo empleador, es necesario determinar que se entiende por aquella.

Al respecto la misma historia de la ley proporciona la respuesta.

En el mensaje de la indicación sustitutiva propuesta por el ejecutivo, se señala: “todas estas empresas constituyen una sola unidad económica y de gestión, toda vez que desarrollan el mismo negocio o actividad o actividades complementarias entre sí, conexas o coordinadas con el negocio o la actividad principal y se comportan como un único empleador en el ejercicio del poder de dirección laboral”.

Luego sigue: “en cambio en materia laboral lo que debe primar, a la hora de determinar si un conjunto de entidades debe considerarse como una sola, es si finalmente estamos en presencia de ***un solo empleador respecto del ejercicio del poder de dirección laboral...***”.

En el segundo informe de la Comisión del Trabajo y previsión Social del Senado, hay diversas intervenciones de la Sra. Ministra del Trabajo que clarifican aún más la cuestión.

- Página 379 “... el ***concepto de dirección laboral común*** que se constituye por el poder de decisión y organización laboral, debe interpretarse armónicamente con el ***vínculo de subordinación y dependencia***, toda vez que dicho elemento resulta ser de gran relevancia para determinar en la práctica la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador”.
- Página 388 “... lo esencial y definitivo que siempre debe estar es la ***identificación de la dirección laboral común***, cuyo concepto dice relación con el ***vínculo de subordinación con quien manda o dirige una unidad económica y toma decisiones***”.

de contratación y despido”.

- Página 411 “La ministra.... Reiteró que la noción de dirección laboral común debe ser concebida atendiendo al ejercicio material de la potestad de mando en la relación laboral y comprende en un sentido amplio las facultades disciplinarias de dirección organización y administración de los trabajadores”.

Entonces legalmente la idea de un mismo empleador, debe entenderse relacionada con los ejecutivos de las empresas que imparten instrucciones a los trabajadores de estas, los supervisen, los contratan, despidan, amonesten, dirijan y se confundan unos con otros, lo si ocurre respecto a las denunciadas en autos.

Respecto a la “**dirección laboral común**”, la **Dirección del Trabajo** mediante su Dictamen Ordinario N° 3406/054, de fecha 03.09.2014, ha señalado:

“En consecuencia, de acuerdo a las consideraciones que tuvo el Ejecutivo al formular las indicaciones al proyecto de ley sobre concepto de empresa, que serían recogidas en el texto final de la ley, el sentido interpretativo que corresponderá otorgar al cuerpo normativo en análisis, deberá tender a determinar la existencia o no de una dirección laboral común, a partir de los indicios tradicionales utilizados para determinación del empleador, pero además de otros indicios, no copulativos, incorporados por el legislador, como son la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios o la existencia de un controlador común...”

Adicionalmente agrega:

“Por otro lado, de la lectura del Oficio ya mencionado, queda claro que el legislador a través de esta iniciativa quiso enfatizar la noción de dirección laboral común, que es de donde se ejerce el poder de dirección laboral y que constituye un elemento de carácter eminentemente material, que da cuenta de una dirección o gobierno conjunto sobre el trabajo que se desarrolla en dos o más empresas. Para ello, a través de la Ley N° 20.760 se interviene el artículo 3° inciso tercero del Código del Trabajo y se modifican los demás incisos del mismo artículo.”

Queda en evidencia S.S., que las empresas demandadas, bajo el nombre genérico de “Colo Colo”, obedecen a una dirección laboral común, de un mismo

poder de dirección a cargo de Blanco y Negro S.A, todas ellas responden ante un mismo poder disciplinario.

Como se relató anteriormente, uno de los hitos que han marcando el inicio de este largo proceso vulneratorio, y que da cuenta por lo demás que “Colo Colo” sí corresponde a unidad económica, lo marca el hecho de la solicitud que la señora María José Martínez efectuara por concepto de beneficio de “sala cuna”, conforme lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo. En dicha oportunidad se le respondió que este beneficio no correspondía, toda vez, que no había más de 20 mujeres en la empresa.

En una fiscalización a Colo Colo, se determina, entre otras cosas, que en la empresa existe más de 20 de mujeres trabajando en ella, por lo cual multa a la empresa, por no otorgar el permiso de sala cuna a las mujeres.

Posterior a ello, dicho beneficio fue otorgado, dando cuenta por este hecho que claramente funcionan las denunciadas como una sola empresa.

Otro hecho que determina la unidad económica, ocurre el 1º de diciembre del año 2016, cuando el señor Alejandro Paul, Gerente General, cita a todos los trabajadores de Fútbol Joven para informarnos del traspaso de los trabajadores de Futbol Joven a Blanco y Negro S.A. Todas estas informaciones las recibíamos directamente del Gerente General de Blanco y Negro S.A. En dicha oportunidad, cuando se cita a los 63 trabajadores para entregar la información, se intentó perjudicar a los mismos. El perjuicio consistía en mantener a los trabajadores con el sueldo líquido, pero no así el sueldo bruto, perjudicando de esta forma el aporte por concepto de cotizaciones. La diferencia se ofreció pagarla por concepto de gratificaciones. A este hecho totalmente contrario a la ley, se opuso directamente mi representada, haciéndolo notar públicamente en la reunión sostenida.

Por todo lo expuesto anteriormente, esta parte solicita que se declare la unidad económica de las denunciadas, declarando que para todos los efectos éstas actúan como un solo empleador y bajo una misma dirección.

X. PETICIONES CONCRETAS.

En razón del quebrantamiento y violación de las garantías constitucional denunciadas, solicito que así lo declare US., y condene a las denunciadas a pagar a doña **MARÍA JOSÉ MARTÍNEZ** las siguientes indemnizaciones, prestaciones, y beneficios, conforme lo dispone el artículo 495 del Código del Trabajo. A saber:

- 1) Que la demandada ha lesionado los derechos fundamentales de la señora María José Martínez, en particular el principio de igualdad, el derecho a la no discriminación, derecho a la integridad física y psíquica, derecho a la honra, al no haber cumplido con su deber general de protección y cuidado de la vida y salud de sus trabajadores y mantener relaciones laborales fundadas en un trato compatible con la dignidad humana y a su honra.
- 2) Que la demandada debe cesar en forma inmediata su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento contemplado en el 492 del Código del Trabajo.
- 3) Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de los derechos de mi representada, se ordenen a fin de reparar íntegramente a la afectada, las siguientes medidas:
 - a) Carta de disculpas públicas extendida dirigido a la trabajadora, por la jefatura directa de la denunciante, en especial del señor Carlos Pedemonte y señor Alejandro Paul, donde se reconozca que se han lesionado los derechos fundamentales de la señora María José Martínez y que se adoptarán todas las medidas posibles para que ello no vuelva a repetirse, publicando en lugares visibles de las instalaciones de las denunciadas por el lapso de 2 meses.
 - b) La realización de una terapia psicológica a la jefatura directa, esto es al señor Carlo Pedemonte, quien ha propiciado el clima laboral hostil y contrario a la dignidad humana;
 - c) Publicación de la sentencia condenatoria en lugares públicos de las dependencias de las denunciadas por el plazo de 2 meses.
 - d) Publicación de la sentencia en la página web de la Dirección del Trabajo y del Servicio Civil;
 - e) La reorganización del trabajo, re estructuración del organigrama, a fin de proponer a la recuperación de salud física y mental de la denunciante;
- 4) Solicitamos además, se ordene a la denunciada, como medida reparatoria de la vulneración cometida, la realización de un ciclo de charlas y capacitaciones a cargo de una institución externa, con el fin de trabajar en forma grupal los derechos fundamentales de los trabajadores, cuya convocatoria deberá ser publicada en un diario de circulación nacional.
- 5) Conforme lo establecido en el numeral 3º del artículo 495, se condene a las demandadas al por concepto de indemnización por daño moral que es avaluado en la suma de **\$30.000.000.-** o la suma que SS. determine en atención

- a los antecedentes del proceso.
- 6) Se condene a las denunciadas a una indemnización por concepto de lucro cesante que es avaluado en la suma de \$5.695.323.-, más todos los montos que se devenguen durante la tramitación del presente juicio, o el monto que SS. estime pertinente.
 - 7) Se declare la continuidad de relación laboral desde el mes de febrero del año 2012 en adelante, y por ende ha existido vínculo de subordinación y dependencia con las demandadas.
 - 8) Que se condene a las demandadas al pago de las cotizaciones previsionales devengadas por el período que va desde el 20 de febrero del año 2012, al 20 de marzo del año 2013.
 - 9) Que las denunciadas para todos los efectos legales, contemplados en el artículo 3º inciso 4º del Código del Trabajo, deben ser consideradas como un solo empleador para todos los efectos laborales y previsionales.
 - 10) Reajustes de todas las sumas expresadas, y determinables, en el mismo porcentaje en que haya variado el índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que definitivamente se realice, conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.
 - 11) Expresa condenación en costas.

POR TANTO, De conformidad con lo dispuesto por los artículos 2,4,5,7,8,9,10, y siguientes, 420, 432, 446, 495 y siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo, artículos 2329, 1556 del Código Civil, RUEGO A US. se sirva tener por interpuesta denuncia de Vulneración de Derechos Fundamentales en Procedimiento de Tutela Laboral, en contra de Blanco y Negro S.A, Representada Legalmente por Aníbal Mosa Shmes; Club Colo Colo Fútbol Joven Representada Legalmente por Eduardo Zarhi Hasbun; Club Social y Deportivo Colo Colo Representanda Legalmente por Fernando Monsalve; Inmobiliaria Estadio Colo Colo S.A; Representada Legalmente por Aníbal Mosa Shmes, y Comercial Blanco y Negro Limitada, se desconoce representante legal, todas ellas domiciliadas en Av. Marathon 5300, Macul, de acuerdo al artículo 4 del Código del Trabajo, y se acoja en todas sus partes por los argumentos de hecho y fundamentos de derecho expuestos y en definitiva se condena a las denunciadas con expresa declaración de que vulneraron las garantías constitucionales de doña **MARÍA JOSÉ MARTÍNEZ SEPULVEDA**, consagrada en el artículo 19 N° 1, N°2,

Nº3, Nº4, Nº16 de la Constitución Política de la República, Derecho a la integridad física y psíquica y protección de la honra; Derecho a la no discriminación; y el derecho a la dignidad conforme a lo establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo, por el acoso laboral de que fue víctima, resultando de ello que ha infringido normas tutelares condenando a la denunciada a las siguientes prestaciones:

- 12) Que la demandada ha lesionado los derechos fundamentales de la señora María José Martínez, en particular el principio de igualdad, el derecho a la no discriminación, derecho a la integridad física y psíquica, derecho a la honra, al no haber cumplido con su deber general de protección y cuidado de la vida y salud de sus trabajadores y mantener relaciones laborales fundadas en un trato compatible con la dignidad humana y a su honra.
- 13) Que la demandada debe cesar en forma inmediata su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento contemplado en el 492 del Código del Trabajo.
- 14) Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de los derechos de mi representada, se ordenen a fin de reparar íntegramente a la afectada, las siguientes medidas:
 - a) Carta de disculpas públicas extendida dirigido a la trabajadora, por la jefatura directa de la denunciante, en especial del señor Carlos Pedemonte y señor Alejandro Paul, donde se reconozca que se han lesionado los derechos fundamentales de la señora María José Martínez y que se adoptarán todas las medidas posibles para que ello no vuelva a repetirse, publicando en lugares visibles de las instalaciones de las denunciadas por el lapso de 2 meses.
 - b) La realización de una terapia psicológica a la jefatura directa, esto es al señor Carlo Pedemonte, quien ha propiciado el clima laboral hostil y contrario a la dignidad humana;
 - c) Publicación de la sentencia condenatoria en lugares públicos de las dependencias de las denunciadas por el plazo de 2 meses.
 - d) Publicación de la sentencia en la página web de la Dirección del Trabajo y del Servicio Civil;
 - e) La reorganización del trabajo, re estructuración del organigrama, a fin de proponer a la recuperación de salud física y mental de la denunciante;
- 15) Solicitamos además, se ordene a la denunciada, como medida reparatoria de la vulneración cometida, la realización de un ciclo de charlas y capacitaciones a cargo de una institución externa, con el fin de trabajar en forma grupal los

derechos fundamentales de los trabajadores, cuya convocatoria deberá ser publicada en un diario de circulación nacional.

- 16) Conforme lo establecido en el numeral 3º del artículo 495, se condene a las demandadas al por concepto de indemnización por daño moral que es avaluado en la suma de \$30.000.000.- o la suma que SS. determine en atención a los antecedentes del proceso.
- 17) Se condene a las denunciadas a una indemnización por concepto de lucro cesante que es avaluado en la suma de \$5.695.323.-, más todos los montos que se devenguen durante la tramitación del presente juicio, o el monto que SS. estime pertinente.
- 18) Se declare la continuidad de relación laboral desde el mes de febrero del año 2012 en adelante, y por ende ha existido vínculo de subordinación y dependencia con las demandadas.
- 19) Que se condene a las demandadas al pago de las cotizaciones previsionales devengadas por el período que va desde el 20 de febrero del año 2012, al 20 de marzo del año 2013.
- 20) Que las denunciadas para todos los efectos legales, contemplados en el artículo 3º inciso 4º del Código del Trabajo, deben ser consideradas como un solo empleador para todos los efectos laborales y previsionales.
- 21) Reajustes de todas las sumas expresadas, y determinables, en el mismo porcentaje en que haya variado el índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que definitivamente se realice, conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.
- 22) Expresa condenación en costas.

Todo o sin perjuicio de las sumas mayores, o menores, que US. conforme los antecedentes del proceso determine.

PRIMER OTROSÍ: Ruego a S.S., tener por acompañados en forma legal, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, sin perjuicio de ser ofrecidos e incorporados en la etapa procesal pertinente, los siguientes documentos:

1. Copia de la carta de denuncia presentada con fecha 25 de enero de 2017 al

señor Oscar Meneses, Director Deportivo de Blanco y Negro S.A

2. Copia del informe de Acoso Laboral realizado por el Gerente General Blanco y Negro S.A, junto con la carta de notificación del mismo de fecha 9 de marzo de 2017.
3. Copia informe de fiscalización realizado por la DTR Metropolitana Oriente de fecha 1º de junio del año 2017, conjuntamente con la conclusión jurídica de fecha 2 de junio del mismo año.
4. Copia del Acta final de Mediación de fecha 20 de junio de 2017
5. Copia del informe sobre fundamentos de la calificación de Patología emitido por la ACHS donde se califica como enfermedad profesional.
6. Copia del mandato judicial para actuar en representación de la señora María José Martínez Sepúlveda.

SEGUNDO OTROSÍ: Ruego a S.S. se sirva tener presente que en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, domiciliada para estos efectos en Alonso de Córdova N° 5870, Oficina 1311, Las Condes, Santiago y en virtud del mandato judicial, acompañado en el segundo otrosí de esta presentación, asumiré personalmente el patrocinio y poder en la presente causa en representación de doña **MARÍA JOSE MARTÍNEZ SEPULVEDA**, señalando para efectos de notificaciones el correo electrónico ggerpe@esabogados.cl.

Santiago, 25 enero del 2017.

Sr.

Oscar Meneses

Director Deportivo

Blanco y Negro S. A.

PRESENTE

De mi consideración:

Por medio de la presente, yo **María José Martínez Sepúlveda, Rut 13.062.444-8** Coordinadora del Área Psicosocial en Blanco y Negro S. A., me veo en la obligación de denunciar ante usted la situación de acoso laboral a que he sido sometida por parte del Gerente Deportivo de Fútbol Joven de esa institución, **Sr. Carlos Felipe Pedemonte**, actuación que en forma continua y pertinaz ha ejercido hacia mi persona desde su llegada al cargo, en Agosto de 2015.

Esta presión ha sido ejercida de manera consciente y ha tomado la forma de actos hostiles hacia mi persona, con el fin de aislarme y humillarme, menoscabando así mi integridad psíquica y perturbar el ejercicio de mis labores al empeorar mi ambiente laboral.

La persona señalada adopta de manera sistemática, recurrente e injusta una actitud de menosprecio hacia mí y al cargo que ejerzo, adoptando un comportamiento desagradable y del todo inadmisibles.

Así he debido sufrir los siguientes hechos:

- Exclusión de toda y cualquier tipo de reuniones de coordinación o programación de las directrices de futbol joven en conjunto con las diferentes áreas.
- Exclusión de las reuniones de coordinación, gestión y evaluación de información de los equipos.
- No solicitarme las orientaciones psicológicas en las tomas de decisiones de lineamientos de formación de variables psicológicas.
- Ninguna consideración ni consulta en cualquier decisión tomada respecto del área psicosocial y sus integrantes. Menos aún información de esta toma de decisiones. Unos ejemplos para ilustrar este ítem: separación del área y sacar de mi cargo a la trabajadora social; no informar cual era el cambio de funciones de ésta. Actualmente, negociación en paralelo con psicólogo, sin preguntar si está bien evaluado o cuáles serían los requerimientos del área, etc.
- No comunicación de lineamiento deseado de forma de trabajo, ni de los cuerpos técnicos que se trabajarán de manera de poder coordinar el trabajo psicológico alineado.
- No contestar los correos de lineamientos planteado por el área.
- Comunicación descalificadora, pasivo agresiva, machista y misógina constante incluso frente a otros, a través de bromas. Lo anterior se le dijo expresamente en una reunión sostenida personalmente, esto es, que por favor no realizara dichas conductas porque me

generaban malestar, a lo cual accedió a realizar inicialmente pero volviendo a las mismas prácticas al poco tiempo.

- Sacar la jefatura del área del organigrama, según lo presentado a todas las áreas de la institución y al Directorio.

Como es de fácil comprensión, los comportamientos descritos y que se prolongan, como ya señalé, desde agosto de 2015, han provocado consecuencias perjudiciales no solamente en el desarrollo de mis funciones, sino que también, y más grave aún, en mi salud. **Lo anterior configura con absoluta claridad un menoscabo moral, es decir, una disminución en la valoración y respeto de la dignidad de mi persona, en el contexto del desempeño de las funciones para las cuales fui contratada.**

No escaparé a su elevado criterio que las situaciones que he detallado precedentemente constituyen no solamente una ofensa a mi dignidad, sino que también importan una grave vulneración a mis derechos laborales, según claramente establece el Código del Trabajo.

Es en consideración de lo anterior, además del hecho que la ley impone a la organización el deber de velar y garantizar por el bienestar de sus trabajadores, y por lo tanto tiene la obligación de tomar las medidas pertinentes para cesar con estas conductas de degradación en las funciones y en el menoscabo moral, que le solicito explícita y formalmente que intervenga lo antes posible para permitirme continuar con mi labor en la empresa en condiciones normales, poniendo fin a los comportamientos antes descritos que me afligen enormemente.

En caso de no recibir respuestas o intervenciones concretas de su parte, debido al grave daño que el comportamiento de la persona denunciada produce sobre mi salud física y mental, no me quedará otra opción que denunciar esta situación de degradación de funciones ante la Inspección del Trabajo.

Le saluda atentamente,


María José Martínez Sepúlveda.

Coordinadora área psicosocial Fútbol Joven.

Blanco y Negro S. A.

Recibi conforme

OSCAR MENeses R.

Director Deportivo

Colo Colo


27/01/17.

Caso Acoso Laboral

Denunciante: Sra. María José Martínez Sepúlveda; Rut 13.062.444-8

Cargo Jefe del Área Psicosocial de Fútbol Joven.

Dependencia Directa Sr. Carlos Felipe Pedemonte Villablanca Director Deportivo de Fútbol Joven

Dependencia Superior Sr. Oscar Meneses Roa Director Deportivo

Denunciado: Sr. Carlos Felipe Pedemonte Villablanca; Rut 6.543.169-6

Con fecha 25 de Enero de 2017, el Sr. Oscar Meneses, Director Deportivo de Blanco y Negro S.A (en adelante "BNSA") recibió una carta de la Srta. María José Martínez, cédula de identidad N°13.062.44-8, Jefe del área psicosocial de Fútbol Joven, en la que señala ser sujeto de acoso laboral y menoscabo moral por parte del Gerente Deportivo de Fútbol Joven, Sr. Carlos Felipe Pedemonte Villablanca, cédula de identidad N° 6.543.169-6.

La señora Martínez le atribuye al Sr. Pedemonte continuas y pertinaces acciones en su contra, que en su conjunto configurarían conductas de presión y de hostilidad hacia su persona con el fin de aislarla y humillarla, menoscabando su integridad psíquica y perturbando el ejercicio de sus labores al empeorar su ambiente laboral.

Con fecha 28 de Enero de 2017 estos hechos se ponen en conocimiento del Sr. Alejandro Paul González, Gerente General de BNSA, quien por su iniciativa y en cumplimiento del deber que le impone la ley de resguardar la vida y salud de sus trabajadores, inicia una investigación.

A continuación se emite un pronunciamiento sobre la relación de los hechos presentados, así como también las conclusiones, medidas y sanciones propuestas para el caso, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 40 del Título XII del RIOHS

I. Identificación de los Involucrados

La denunciante, Srta. María José Martínez Sepúlveda, es trabajadora de BNSA y antes de la empresa CCFJ (Colo-Colo Fútbol Joven) desde el 1 de marzo de 2013 y desempeña sus funciones como Jefe del área psicosocial de Fútbol Joven.

El denunciado, Sr. Carlos Felipe Pedemonte Villablanca, se desempeña como Director Deportivo de Fútbol Joven de BNSA desde el 1 de agosto de 2015.



II. Relación de los hechos señalados por las partes

A. Denunciante: Sra. María José Martínez. De acuerdo a los antecedentes presentados en el proceso de investigación, el Sr. Paul procedió a iniciar la investigación correspondiente de manera personal y con fecha 6 de febrero de 2017 tomó declaración a la Sra. Martínez.

Se da inicio la entrevista preguntándole por los hechos que invoca en su carta a lo que la Srta. Martínez parte señalando que en agosto del 2015 llegaron los nuevos jefes, incluido el Gerente de Fútbol Joven, Sr. Carlos Felipe Pedemonte (en adelante “CFP”). Agrega que al principio fue difícil juntarse, sin embargo en su primer encuentro al principio fue cordial y agradable, que les contó del proyecto de Fútbol Joven, ella le planteó lo que hacían en el área y lo que querían lograr.

Continúa la Sra. Martínez indicando que se hacían reuniones de coordinación, pero ella no participaba, ya que nunca la invitaron. Señala que antiguamente las reuniones eran inter-áreas incluyendo a la jefatura del área psicosocial, que eran reuniones cada 15 días, además de las reuniones periódicas o del día a día. Sin embargo ella dice que a la llegada de CFP nunca más fue invitada a las reuniones inter-áreas ni tampoco participó de las reuniones de jefaturas y sólo se le citaba para algunos temas puntuales. Tampoco tenía reuniones de toda su área con CFP.

Procede diciendo que en algún momento se le solicitó un proyecto del área y que junto a los psicólogos con quienes trabajaba se lo presentaron a CFP, junto a Martin Osandón, y Darío Sepúlveda. Sin embargo agrega que no tuvieron una retroalimentación del proyecto.

Añade que en las pocas reuniones que tuvo con CFP el trato era bien particular, la trataba como “cabra chica” y que ella le comentó que no se sentía cómoda; la trataba como si tuviera 15 y ella ya tiene 40 años. Le indicó al Sr. CFP que no la tratara así, que él no era su papá y él le comentó que esa era su forma de ser.

La Sra. Martínez dice que ella siempre le informó todo lo que hacían en el área; le copiaba todos los correos ya que él siempre solicitaba la mayor cantidad de información posible y su instrucción era subir todo al programa Director 11. La Sra. Martínez comenta que durante un tiempo anduvo mejor la cosa; él tenía una forma muy machista de tratarla, en las pocas reuniones de trabajo que la invitaba siempre usaba comentarios sexistas como “si tiene hijos vaya a cuidarlos”, y además finalizaba las reuniones con un chiste misógino o machista de mal gusto y eso terminaba con un tremendo desagrado para su persona. Además señala que CFP controlaba permanentemente sus horarios durante el fuero, por lo general fueron un tema, la controlaba todos los días.

Luego agrega que las pocas reuniones que sostuvieron después con CFP fueron solo de algunos temas puntuales, como por ejemplo que realizara la evaluación del programa de yoga en la categoría sub-19

Otro ejemplo de su trato fue que en una oportunidad ella le comentó que el Profesor Cristian Guzmán se llevaba mal en la relación con los niños y ella lo colocó en antecedentes del tema para buscar una solución y para que hablara con él. Sin embargo el



profesor Cristián Guzmán después terminó enojado con ella, nunca se trató el tema de manera profesional; después CFP le indicó que este tema no se había sido tratado formalmente así que lo formalizó y le indicó que el tema también lo había tratado con los Profesores Darío Sepúlveda y Fernando Carvallo, así que les envió a todos el informe. Mas adelante CFP comenzó a desdecirse de todo lo conversado con ella. Desde ese momento, octubre del año pasado agrega la denunciante, cada vez que se reunían comenzó a ir a las reuniones acompañada por alguien de su área para evitar tergiversaciones y además se reunía siempre en espacios abiertos.

La Sra. Martínez, indica que el distanciamiento ha ido de menos a más, cada día habla menos con él, el clima es más tenso. En una oportunidad ella dice que CFP le indicó que el trabajo que hizo en la Sub-19 fue perfecto y después de esto nunca más le habló.

En Enero de este año, continúa la denunciante, dice que le envió un proyecto con copia a su jefe Directo, Oscar Meneses, respecto del trabajo de los técnicos y un FODA del área incluyendo las habilidades blandas por mejorar. Por otra parte el área psicosocial fue evaluada por ella, y sabe que CFP realizó una evaluación de desempeño de toda el área sin embargo a ella nunca la evaluaron y tampoco le solicitaron una autoevaluación como a los demás. Reclama que aún a esta fecha no tiene feedback de su evaluación y tampoco del proyecto presentado en enero de este año.

Señala además que otro ejemplo de la actitud de CFP, se ve reflejado cuando los cambiaron de ubicación de trabajo y los trasladaron a la Casa Alba. Ese mismo día del traslado y cuando reunió a todas las jefaturas para informar del cambio, le indicó que separaba de su área a la asistente social sin informarle con mayor anticipación porque pensaba decidir hacer eso.

Otro ejemplo, en una oportunidad ocurrió un problema con unos chicos de casa alba que se escaparon en la noche y llegaron en la madrugada en un estado no aceptable; cuando ocurrió el hecho ese mismo día indica la Sra. Martínez que llamó de urgencia a CFP y al profesor Darío Sepúlveda. Resguardando el secreto profesional les propuso un esquema de trabajo para intervenir la situación, sin embargo, CFP la ignoró esperó 2 días y todo terminó filtrándose a los medios de prensa culpándola a ella de esa filtración, ya que el tema también fue dado a conocer por un periodista amigo que trabajaba antes en BNSA; ella indicó que no podía filtrar nada ya que estaba en contra de su secreto profesional.

La denunciante continúa con otro ejemplo el caso del joven Joel Martínez. Señala que este jugador juvenil fue acusado en la justicia de “robo con intimidación” y la decisión de CFP fue suspenderlo, pero nunca se hizo cargo del tratamiento del muchacho para recuperarlo, finalmente en Diciembre terminó desvinculado de Fútbol Joven con el resto de los chicos de “bajo rendimiento”.

En resumen, dice la Srta. Martínez, siente que siempre sufrió un trato discriminatorio, incluso se enteró que una presentación que hizo CFP en un Directorio en Noviembre de 2016 y en la presentación no aparece el área psicosocial con jefatura; en resumen dice que desapareció del organigrama, que no existe.

Además, agrega, mientras estuvo el profesor Darío Sepúlveda encargado del área física de Fútbol Joven siempre hubo un puente de comunicación con su área para desarrollar su

trabajo, sin embargo desde que el profesor Darío Sepúlveda se fue de la Institución ya no hubo nada.

Con el cambio actual en donde la Sub-20 pasó a depender del Cuerpo Técnico del primer equipo, ya casi no tiene trabajo, indicando que inventa trabajo. Explica que el día 23 de enero de este año cuando volvieron todas las categorías de sus vacaciones, los profesores no entendían que debían hacer ni a que categoría debían ahora dirigir, dice que fue algo insólito. Antes ella trabajaba con las categorías sub-17-18-19 y que ahora solo tiene la categoría sub-17; que no cuenta con un plan de trabajo del área, que CFP nunca ha tenido al área psicosocial como una prioridad; al parecer señala la denunciante, él tiene un tema personal con ella.

La Sra. Martínez indica que en una oportunidad se reunió fuera de la oficina en su hora de almuerzo en el “rincón del Jumbo” con el Director Jaime Pizarro, y los profesores Luis Mena y Rodolfo Madrid, profesores de dos categorías jóvenes y que el Sr. CFP la vio en ese lugar con esas personas, después de ese día CFP cambió su comportamiento y la ignoró.

En resumen, la denunciante plantea que existe un acoso laboral porque se dan 3 elementos, una degradación de funciones, no es considerada y un menoscabo moral.

Finaliza diciendo que ella no ha presentado aún la denuncia en la Inspección del Trabajo, ya que su trabajo y el de otras personas se está viendo afectado, por eso entregó la carta al Jefe Directo de CFP que es Oscar Meneses. Añade que la no definición de una estructura y de un plan “es una agresión pasiva, CFP me ignora y eso es peor a que me peguen un combo”.

B. Denunciado: Sr. Carlos Felipe Pedemonte. Previo a su entrevista, al Sr. Pedemonte se le hace lectura de la carta enviada por la denunciante, de tal manera que pudiera conocer los hechos que se le imputan y plantear su versión, sus argumentos o defensa.

Frente a la consulta por los hechos indicados, el Sr. CFP parte manifiesta sentir la acusación es injusta y carece de fundamento, que no tiene ninguna relación con lo que a hecho en su vida profesional. Dice que ha trabajado muchos años en colegios católicos y laicos, en universidades y en el Club Huachipato y nunca lo han acusado de acoso laboral; agrega que es una acusación absolutamente interpretativa.

Coloca como ejemplo que algunas personas del área psicosocial han renunciado y se han ido de la Institución porque no podían seguir trabajando con ella. En resumen, dice el Sr. Pedemonte, María José es una persona conflictiva.

Por otra parte el denunciado dice que puede explicar que sus reuniones por área siempre han sido reuniones técnicas con los Directores Técnicos y los Preparadores Físicos en donde María José no encaja; dice que su presencia no es necesaria y solo en algunas ocasiones se le ha invitado como área de apoyo por casos puntuales. Acá es importante indicar, añade el Sr. Pedemonte, que la anterior jefatura consideraba su presencia de manera especial y mantenía con María José un nivel de participación y protagonismo importante, pero que ese no es su estilo de trabajo.

El Sr. Pedemonte expresa que nunca a tenido mala intención ni a recibido de María José los antecedentes de su acusación. Dice que su objetivo es que los jóvenes de las categorías estén bien, por lo anterior es que al área Psicosocial le ha encomendado trabajos muy específicos, como por ejemplo que trabajaran con las otras áreas la definición del “perfil del jugador de Colo-Colo”, plan de trabajo que debía liderar María José con las demás áreas, en donde ella con los sicólogos efectuaron sesiones de trabajo para definir en conjunto con los Directores Técnicos y Preparadores Físicos ese perfil.

Se le consulta porque separa el área Psicológica de la Social añadiendo el denunciado, que tomó la decisión ya que el objetivo era llevar adelante un seguimiento del colegio in-house, de manera mas independiente ya que son distintas necesidades.

Respecto a la falta de definición de lineamientos psicológicos, para el Sr. Pedemonte no es un tema importante, ya que lo esencial son los lineamientos técnicos, y respecto de no entregarle un plan de trabajo concreto, es interpretativo, ya que la comunicación siempre es de dos vías. Indicando que si ella tenía dudas de su trabajo o de lo que él esperaba de su área, bastaba que se lo indicara; que algunos correos se contestaban y otros no ya que la información la tenía visible en el Director 11.

Respecto a bromas de mal gusto o chistes machistas, el denunciado dice que es todo lo contrario, que él no bromea profesionalmente, que no se deben de confundir bromas con alegría. Agrega que esta es una acusación muy poco concreta, que él nunca tuvo un compromiso especial con ella y tampoco un cambio de comportamiento; eso sí reconoce que tuvieron una reunión para mejorar la comunicación y después de conversar el tema salió muy agradecida de haber tratado este tema con ella.

Respecto de ignorar a su área y jefatura en una presentación que realizó al Directorio, el Sr. Pedemonte dice que eso no es efectivo, ya que la presentación tenía como objetivo futbol joven con los temas técnicos deportivos y metas estratégicas; además la presentación se construyó con otras personas, no hubo una mala intención o ignorarla.

En resumen, expresa el denunciado, que durante su licencia médica María José Martínez se salta mi jefatura y va directamente al Director Deportivo Sr. Oscar Meneses preparándole un proyecto del área psicosocial, sólo copiándole el mail, tema del cual no podía responder ya que se encontraba con licencia y además no estaba dirigido a él. Termina su declaración indicando que siempre fue respetuoso con ella y nunca le objetó los horarios especiales durante su fuero maternal.



III. Declaraciones de testigos

Por la parte denunciante.

A. Toshiro Oye (Psicólogo). Con fecha 13/2/2017 el señor Oye acude voluntariamente a prestar declaración sobre el asunto objeto de esta investigación

Cuando se le pregunta qué sabe de esta situación, indica que él comenzó haciendo su práctica el año 2012 y en el año 2013 firmó su contrato laboral. Dice que en ese tiempo trabajaba con Enrique Aguayo, Psicólogo deportivo jefe del área en el año 2013, que luego Enrique se fue y llegó María José Martínez a hacerse cargo del puesto.

El Sr. Toshiro señala que con María José estuvieron a cargo de la Asistente Social Francisca Roa con quien se llevaban muy bien. Dice que él no es cercano a María José, que sólo tienen una relación funcional profesional, que él trabaja actualmente con las categorías sub-13 y Sub-14, con los profesores Cristian Guzmán - Mario Pereda y Miguel Vargas - Fuad Quesille, respectivamente.

Se le pregunta si cree que el área Psicosocial es considerada por la Jefatura de Fútbol Joven a lo que él responde que al parecer sí, ya que CFP les decía que eran un área importante para el trabajo con los niños, con sus familias y los Cuerpos Técnicos, pero agrega que del discurso a la práctica había un trecho muy grande, siempre hubo más expectativas que no se veían en la práctica.

Continúa señalando que el área psicosocial siempre ha sido un área poco considerada; ya les había pasado anteriormente con el Cuerpo Técnico del primer equipo en el periodo de Tito Tapia en donde había un quiebre profundo entre el área técnica del primer equipo y el Fútbol Joven, y en su opinión cree que eso también les pasó con CFP; que él (CFP) lleva 30 años en el fútbol formativo y es a la antigua, que lo percibe por su discurso, que es algo cultural, por eso entre lo teórico y práctico se genera esa brecha.

El Sr. Toshiro comenta que en una oportunidad María José le indicó que no quería ir sola a las reuniones con CFP, así que comenzó a acompañarla según ella para evitar que CFP se desdijera; el testigo cree que esto es por la misma línea cultural que se da en el fútbol chileno; añade que CFP tiene un método antiguo en donde posiblemente no encajan bien las mujeres ni los psicólogos. Dice que cuando se va la anterior jefatura de Fútbol Joven y asume CFP a su equipo de trabajo llegan también Darío Sepúlveda, Martín Ossandon y Cristián Guzmán; en el imaginario todos sabían que existiría una nueva estructura, un nuevo programa y un nuevo proyecto y así es como funcionan los temas de las confianzas; los nuevos siempre quieren que el proyecto funcione y las discusiones quedaron allí, el testigo indica que hubieron errores pero piensa que no fueron nunca premeditados, por ejemplo dejar fuera las jefaturas de Staff de las reuniones de jefaturas deportivas, como lo son la jefatura Psicosocial y el área Médica, pudo haber sido un error pero no premeditado.

Respecto de liderar proyectos como área, el testigo señala se les encomendó definir el perfil del jugador de Colo-Colo con las otras áreas en donde las sesiones fueron lideradas por María José con su apoyo del testigo y de Tito Bolhe, el otro psicólogo. Dice que se siguió una lógica y dinámica de trabajo, pero nunca entendieron lo que se quería lograr, ya que el mail instructivo de CFP fue muy directivo y no orgánico, algo que naciera desde dentro de Fútbol Joven. Agrega que además como CFP iba a las reuniones de Directorio y María José lideraba este proyecto, ellos nunca supieron realmente lo que quería CFP; recuerda el testigo que en su primera reunión con los Directores Técnicos y Preparadores Físicos de las categorías más grandes quedó “la escoba”, se cuestionó todo y fue muy difícil seguir adelante con el proyecto, que ellos dentro del área le dieron una mirada más dinámica y no fue tomado muy bien por CFP ya que era un compromiso de él con el Directorio, ellos no entendían bien lo que tenían que hacer, inevitablemente tenían que involucrarse con las áreas técnicas y físicas y CFP no lo tomó bien, se sintió vulnerado, finalmente la definición de perfil la estableció el mismo CFP resumiéndolo en la frase “siendo buenas personas los iba a llevar a ser buenos futbolistas”.

B. Gianni Rivera (Coordinador de Fútbol Joven). Con fecha 13/2/2017 se entrevista al señor Rivera.

Gianni es un coordinador de Fútbol Joven que trabaja directamente con los profesores de las categorías Sub-8 a la Sub-14. Respecto de la acusación de María José Martínez señala que no está muy involucrado con el área psicosocial y que tampoco participa de las reuniones de jefaturas, y que su relación con María José y con el Sr. Pedemonte es absolutamente laboral.

Se le hace la siguiente pregunta ¿cómo es su relación con María José Martínez y con Carlos Felipe Pedemonte? El Sr. Rivera contesta que las veces que le ha tocado trabajar con ellos no a tenido ningún problema; que la relación con CFP es absolutamente laboral, no es su amigo pero se entienden. Agrega que con CFP tiene más contacto, ya que los viernes se organiza la semana siguiente.

Añade que no le consta que haya un antagonismo manifiesto de CFP en contra de María José, eso sí “Se nota que no hay buena onda entre ellos”, además siempre hay rumores de todo tipo que se generan allá abajo en Fútbol Joven.

Por la parte denunciada

A. Juan Krsul (Coordinador de Fútbol Joven). Se le toma declaración voluntaria el día 14/2/2017.

Juan indica que se lleva bien con ambos, con María José y con Carlos Felipe aun cuando es más cercana su relación con CFP por razones de cercanía de funciones laborales. Señala que la relación con CFP es buena, hay comunicación permanente, el testigo indica que él maneja la Coordinación de las categorías grandes Sub-15 a la Sub-19 y que la relación con los profesores es dinámica.



Se le hace la siguiente pregunta: ¿ha notado alguna discriminación laboral o algún trato despectivo de CFP con María José Martínez? El testigo responde “no, nunca, eso sí el trato entre ellos es distante, no tienen mucha relación, se saludan pero yo veo a María José reunirse en las oficinas con CFP”.

El Sr. Krsul agrega que a él no le consta que el profesor CFP haya actuado o dicho algo en contra de María José, que incluso el año pasado ella solicitó viajar acompañando a los Directores Técnicos en algunos partidos de las categorías sub-17, 18 y 19 y le consta que el profesor CFP no tenía problema, pero los Directores Técnicos no aceptaron que los acompañara María José en los partidos. Por otra parte, añade que desde el mes de enero ella ya no tiene mucho trabajo, ya que las categorías Sub-19 y Sub-20 ahora las maneja directamente el Cuerpo Técnico del primer equipo, por otra parte agrega que cuando él estuvo presente nunca escucho al profesor CFP hacer bromas sexistas o machistas, siempre ha tenido un trato deferente y muy correcto con todos.

B. Gabriel Díaz (Preparador Físico de Fútbol Joven). Entrevista realizada con fecha 14/2/2017.

El Sr. Díaz parte su declaración señalando que lleva algunos años trabajando en el Club, que lo conoce y ha observado las formas de trabajar de la anterior Jefatura y de la actual, que son dos periodos distintos y dos formas diferentes de trabajar.

En su opinión, en la anterior jefatura que manejaba Alberto Gutiérrez con las jefaturas Técnica de Hugo Balladares y Física de Álvaro Safa, la Sra. María José Martínez tenía más participación en el área de Fútbol Joven. El Sr. Díaz dice que la conoce desde que ella llegó y que para la anterior jefatura la función de ella era muy relevante.

Como profesional, el testigo considera que María José Martínez es muy competente y calificada, aun cuando por sus características personales a ella le gusta tener protagonismo, dice que no tiene mala intención, su carácter es fuerte y es muy participativa. En cambio el Sr. Pedemonte tiene un esquema de trabajo distinto a la anterior jefatura de Fútbol Joven y que reconoce que el área psicosocial es importante, pero es sólo un área complementaria sin que sea de un nivel para participar de las grandes decisiones. El testigo cree que esa nueva forma de trabajo le afectó a María José, ya que su área pasó a un plano mas secundario y generó desde su punto de vista una disconformidad; el Sr. Díaz agrega que siempre ha visto a CFP muy claro de lo que requiere de cada área.

Desde su punto de vista, el testigo señala que de igual forma existe la necesidad de generar cierta reorganización para tener más claros los roles y los deberes de las distintas áreas y eso puede ser un buen punto de partida para mejorar las relaciones inter-áreas.

Respecto de posibles chistes machistas o sexistas, el testigo expresa que no lo a visto ni le ha tocado vivenciarlo; dice que bromas siempre hay, pero no son machistas ni sexistas, son las típicas bromas entre Directores Técnicos y Preparadores Físicos.

Desde su perspectiva, no percibe que exista acoso laboral de parte de CFP y tampoco percibe que la relación sea distante.

Por otra parte, añade el testigo, el proyecto de definición del “perfil del jugador de Colo-Colo” fue liderado por María José para darle en fondo valórico y psicológico del jugador de Fútbol Joven, fue un proyecto solicitado por CFP que viene dado del plan estratégico de Fútbol Joven.

Como alcance adicional el Sr. Díaz menciona que en su experiencia al visitar al Club Villarreal en España en septiembre del año pasado, revisaron el funcionamiento en Fútbol Joven, y vieron cómo funcionaba el área psicosocial, la que está bien empoderada de los planes de acción que tienen de su competencia, el profesor CFP tomó ese ejemplo de allá y lo incorporó junto al programa Director 11, dentro de esta jefatura se dio además un detalle importante que fue posibilitar a los tres psicólogos acompañarán a sus categorías a los partidos en Santiago y alrededores; y con esto se amplió su participación trabajando más cerca de los jugadores, Directores Técnicos y Preparadores Físicos.

Por último, señala que la acusación de acoso laboral, la ve sólo como un problema de egos, de protagonismo ya que las jefaturas de Fútbol Joven son distintas y sus enfoques también.

IV. Conclusiones.

Conforme a la legislación actual, por acoso laboral se entiende “toda conducta que constituya agresión y hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo¹”.

Así, en atención a los antecedentes presentados y examinados en el marco de la presente investigación, se concluye y desprende que los hechos denunciados por la Srta. María José Martínez en contra del Sr. Carlos Felipe Pedemonte no revisten el carácter suficiente para ser considerados como una conducta de acoso laboral en conformidad a los términos establecidos en la ley.

En efecto, la denunciante señala haber recibido actos hostiles por parte del Gerente Deportivo con el fin de humillarla y aislarla, sin que los hechos humillantes que menciona pudieran comprobarse efectivamente durante la investigación. Ninguna de las personas entrevistadas fue testigo de algún acto o hecho que pudiera considerarse como tal, sino que únicamente se pudo deducir que entre ellos no existe una relación cercana ni amigable de trabajo, lo que no implica que de parte del Sr. Pedemonte necesariamente existan conductas que menoscaben la integridad psíquica y moral como denuncia la Srta. Martínez.

En cuanto a las referencias a actitudes de menosprecio y comportamiento desagradable e inadmisibles de parte del denunciado, en el curso de esta investigación tampoco fue posible obtener certeza de ello. Ninguna de las personas que aportaron en la investigación ni tampoco la Srta. Martínez pudo acreditar hechos que permitieran probar que hubo conductas de menosprecio y que éstas provinieron del denunciado. Los testigos señalan que entre el Sr. Pedemonte y la Srta. Martínez existe una relación hostil y lejana, pero ninguno

¹ Artículo 2° del Código del Trabajo.



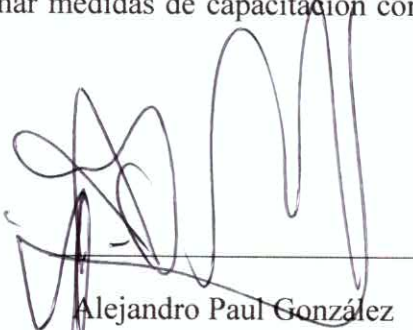
mencionó en su declaración haber sido testigo presencial de un acto proveniente del Sr. Pedemonte que tenga como resultado para la denunciada su menoscabo, maltrato o humillación.

Por otra parte, dado que no fue posible comprobar las conductas denunciadas por la Srta. Martínez ni la gravedad que ella señala en su denuncia, tampoco ha sido posible comprobar la existencia de amenaza a las condiciones de empleo de la denunciante como lo exige la norma citada. A mayor abundamiento, los hechos denunciados no conllevan interferencia alguna, ya sea en forma directa o indirecta, con el rendimiento laboral o proyección de la denunciante dentro de BNSA. Así, tampoco ha sido posible acreditar por los testigos y la misma denunciante que ella ha sido sujeto de hechos o conductas de carácter grave que efectivamente perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Por lo anterior, no fue posible obtener evidencias concluyentes que confirmen las conductas denunciadas ni tampoco que se configure algún tipo de acoso laboral por parte del Sr. Pedemonte en los términos antes señalados, por cuanto la prueba aportada a la investigación no pueden dar fe de que el Sr. Pedemonte incurrió en dichas conductas.

Ahora bien, atendido los hechos que originaron la denuncia investigada y la preocupación de BNSA por el bienestar de sus trabajadores, para un mejor proceder sobre la materia en el futuro, se ha decidido la implementación de las siguientes medidas:

- i. Reunión con las partes involucradas para aclarar inquietudes sobre el tema objeto de esta investigación.
- ii. Revisión del organigrama interno de BNSA con el fin de distinguir jerarquías, dependencias, obligaciones y tareas de las partes involucradas, y hacer cambios, si procede, con el fin de propender y asegurar un sano y grato ambiente de trabajo para las partes.
- iii. Acordar un plan trabajo sobre prácticas y asistencia a reuniones en la plana gerencial (por ejemplo que asista obligatoriamente una persona de cada grupo a las reuniones, etc.)
- iv. Dar visibilidad a los planes de acción de las áreas, y pedir rendir cuenta de estos de manera periódica a las gerencias.
- v. Promover y tomar medidas de capacitación con respecto a acoso laboral en la Compañía.



Gerente General Blanco y Negro S.A.

Santiago, 9 de marzo de 2017

Señorita
María José Martínez Sepúlveda
Presente

De mi consideración:

Por medio de la presente informo a Usted que con motivo de su denuncia de acoso laboral recibida por Blanco y Negro S.A. (en adelante la "Compañía") con fecha 25 de enero de 2017 y en cumplimiento a las normas establecidas al efecto, la Compañía inició una investigación interna con el fin de indagar y comprobar los hechos que Usted imputa en contra del Señor Carlos Felipe Pedemonte Villablanca, tomar declaraciones a testigos y llegar a conclusiones que permitieran tomar todas las medidas necesarias conforme a los resultados de la misma.

De dicha investigación deriva el informe que se le entrega en este acto, el cual contiene los hechos descritos en su carta de denuncia, las declaraciones de los testigos, las conclusiones a que ha llegado el investigador y las medidas que se tomarán al respecto.

Sin otro particular, saluda atentamente a Usted.



Alejandro Paul González

Recibí conforme el informe señalado.

Nombre: _____

Fecha: _____



Inspección **DRT METROPOLITANA ORIENTE**
 Domicilio **Providencia 729, 2° Piso**

Región	Inspección	Año	No. Fiscalización
13	60	2017	97

INFORME DE FISCALIZACIÓN

I.- Antecedentes de la Fiscalización:

Fecha de Origen	Solicitada Por	Funcionario que Informa	Fecha de Asignación	Fecha de Informe
11-05-2017	Trabajadores	DURAN/PAREDES/PAULA PAMELA	11-05-2017	01-06-2017
Refiscalización N°	Fiscalización Anterior	Tipo de Término	Se Otorgo Plazo	Estado del Informe
-	-	Revisión Derecho Fundamental	No	

II.- Antecedentes del Fiscalizado

RUT Empresa	Razón Social / Nombre
99589230-8	BLANCO Y NEGRO S.A.
RUT Repte. Legal	Nombre Repte. Legal
8332699-9	ALEJANDRO PAUL GONZALEZ
N° Trabajadores Empresa (Total)	CAE
137	930990 - Otras actividades de servicios personales n.c.p.
Tipo de Empresa	Organismo Adm. Seguro Ley 16744

Domicilio Casa Matriz		
Domicilio	Comuna	Región
MARATHON 5300	MACUL	13

Lugar Fiscalizado		
Domicilio	Comuna	Región
MARATHON 5300	MACUL	13

RUT Empresa Principal	Razón Social / Nombre
Comuna	Domicilio

RUT Empresa Contratista	Razón Social / Nombre
Comuna	Domicilio

III.- Antecedentes Generales de la Visita Inspectiva:

Período Investigado		Número Trabajadores Lugar Fiscalizado		
Desde	Hasta	Hombres	Mujeres	Total
	Menores	0	0	0
		0	0	0
			Total	0

Trabajadores Extranjeros		
Hombres	Mujeres	Total
0	0	0

Visitas Inspectivas Realizadas

Oficio enviado a

IV.- Resultados de la Fiscalización:

A.- Montos Pagados

B.- Cobros Previsionales

C.- Conceptos Fiscalizados con infracciones detectadas y multadas

Resolución de Multa	Baja Cap. Económica	Buena Cond. Laboral	Total Atenuantes

D.- Otras Sanciones

Suspensión de Labores	Clausura

E.- Información específica de la fiscalización		
1.- Materias Solicitadas en la Activación de la Comisión		
Materia Fiscalizada	Detecta Infracción	Informe Específico
VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES (GENERAL): VULNERACIÓN AL RESPETO Y PROTECCIÓN A LA VIDA PRIVADA Y A LA HONRA DE LA PERSONA Y SU FAMILIA.	No se informa (DF)	Derecho Fundamental : No procede
VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES (GENERAL): VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA VIDA, A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUICA DEL TRABAJADOR	No se informa (DF)	Derecho Fundamental : No procede
2.- Materias Agregadas en la Asignación		
Materia Fiscalizada	Detecta Infracción	Informe Específico
3.- Materias Incorporadas en la Fiscalización		
4.- Observaciones Generales SE ADJUNTA INFORME DE FISCALIZACION 5.- Ver Documento Adjunto: [INFORME BLANCO Y NEGRO S.A.doc]		



Firma del Fiscalizador(a)

INFORME DE INVESTIGACIÓN

1. ANTECEDENTES

Con fecha 05 de mayo de 2017, doña **María José Martínez Sepúlveda**, cédula de identidad N° 13.062.444-8, interpuso denuncia en contra de su empleador, empresa **BLANCO Y NEGRO S.A.**, Rut 99.589.230-8, por la existencia de vulneración de derechos fundamentales, señalando como vulneradores a los señores Carlos Pedemonte y Alejandro Paul, a raíz de una denuncia que ella interpuso ante su empleador por degradación de sus funciones, en particular refiere que fue afectada en el trascurso de la investigación interna efectuada por su empleador, atendido que fue aislada por sus compañeros de trabajo, lo que produjo una afectación psíquica, estando en tratamiento por la Asociación Chilena de Seguridad (Achs), y con resolución de enfermedad profesional.

2. HECHOS A INVESTIGAR

- Establecer si es efectivo que durante el período en que el Sr. Carlos Pedemonte se ha encontrado en la empresa, se han visto disminuidas las funciones y el trabajo de la denunciante en la empresa.
- Afectación a la imagen de la denunciante, por la forma en que se llevó la investigación y la recomendación u orden de no trabajar con ella.
- Investigación interna y/o medidas de resguardo de parte de empresa denunciada.
- Estado de salud de la denunciante, licencias médicas, diagnóstico del origen de la enfermedad y so otros trabajadores han percibido afectación en el estado de ánimo de la denunciante.

3. METODOLOGÍA

Las técnicas de investigación básicas aplicadas son de tipo cualitativo, utilizándose la observación (in situ, documental, pragmática, entre otras), la entrevista (declaraciones, cuestionarios), y la participación.

Se visitó el lugar donde ocurren los hechos denunciados; se realizaron entrevistas bajo la modalidad de declaración jurada, con la debida individualización de las partes y reserva de identidad en los casos que corresponda, firmando cada declarante el acta de declaración, todos los cuales fueron informados de los hechos que se denuncian e investigan, así como del resguardo legal contemplado en el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo (Garantía de Indemnidad); se revisaron documentos, los cuales fueron analizados en su individualidad y en su conjunto; y se revisó el sistema computacional del Servicio (DT Plus).

4. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y RESULTADOS

4.1. Visita Inspectiva:

Con fecha 24 de mayo de 2017, se realiza visita al domicilio de la empresa, ubicada en Marathon N° 5300, comuna de Macul, donde se notifica la denuncia e inicio de investigación a doña Carolina Acevedo Vidal, en su calidad de Encargada de Recursos Humanos, en el mismo acto se obtienen declaraciones de algunos trabajadores y personal de le empresa denunciada. Cabe señalar que por medio de acta de declaración F-20 se citan a declarar a otros trabajadores y personal de la empresa a dependencias del Servicio, por motivo que no se encontraban en las dependencias de la empresa en el mismo acto.

4.2. Entrevistas:

En el acto de la visita inspectiva con fecha 24 de mayo de 2017 y mediante citación a esta Dirección Regional con fecha 26 de mayo de 2017, rinden declaración las siguientes personas:

- Alejandro Paul González, Gerente General y Representante Legal.
- Oscar Meneses Roa, Gerente Deportivo.
- Carlos Pedemonte Villablanca, Director Deportivo (denunciado).
- 3 trabajadores de la empresa denunciada, cuya identidad se reserva.

Cabe señalar que 3 trabajadores más fueron citados a declarar con fecha 26 de mayo de 2017, sin embargo estos no asisten, lo cual queda consignado en formulario de citación F/20.

Se informó a los trabajadores que quienes presten declaración en esta investigación se encuentran amparados por la garantía de indemnidad establecida en el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, que tiene por objeto evitar las represalias ejercidas en contra de los trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, o el ejercicio de acciones judiciales.

4.3. Documentos:

4.3.1. Contrato de trabajo del denunciado don Carlos Felipe Pedemonte Villablanca, de fecha 01 de agosto de 2015, con la empresa Blanco y Negro S.A., donde el empleador contrata al trabajador para prestar servicios de Director Deportivo de Fútbol Joven de Club Colo Colo, en el cual establece duración de 36 meses (tres años), a partir de esta fecha.

4.3.2. Contrato de trabajo de la denunciante doña María José Sepúlveda, de fecha 01 de diciembre de 2016, con la empresa Blanco y Negro S.A., donde el empleador contrata al trabajador para prestar servicios en el cargo de Jefe Área Psicosocial, cuya duración establece ser de tipo indefinida.

4.3.3. Carta de don Alejandro Paul González a doña María José Martínez Sepúlveda, de fecha 09 de marzo de 2017, en la cual informa que por motivo de la denuncia de acoso laboral recibida por Blanco y Negro S.A., con fecha 25 de enero de 2017 y en cumplimiento a las normas establecidas al efecto, la Compañía inició una investigación interna con el fin de indagar y comprobar los hechos en contra de don Carlos Pedemonte Villablanca.

4.3.4. Informe dirigido a la Inspección del Trabajo de Ñuñoa, de fecha 10 de marzo de 2017, en el cual refiere que se adjunta informe en relación a la denuncia de acoso laboral presentada por la trabajadora doña María José Martínez Sepúlveda.

4.3.5. Licencia médica N°2-52997475 de la denunciante doña María José Sepúlveda, con fecha de inicio de reposo el 16 de marzo de 2017, por un período de 15 días, otorgada por especialidad médico psiquiatra, en la cual establece patología laboral.

4.3.6. Interconsulta Externa Psiquiátrica de la denunciante doña María José Sepúlveda del Servicio de Salud Mental de la Asociación Chilena de Seguridad (Achs), en cuyas conclusiones establece que la paciente requiere mantener reposo por 14 días, que requiere control con psiquiatra en 14 días, psicoterapia en 2 días y requiere medicamentos.

4.3.7. Resolución Licencia médica N°2-52997475 de la denunciante doña María José Sepúlveda, con fecha de recepción de la Isapre Cruz Blanca 20 de marzo de 2017, en la cual establece que se rechaza licencia médica.

4.3.8. Cartas de Isapre Cruz Blanca dirigidas a la denunciante doña María José Sepúlveda:

- 1) Carta de fecha 23 de marzo de 2017, Ref. licencia médica N°2-52997475,** en la cual refieren que la licencia médica señalada fue devuelta a su empleador, debido a que se trata de una enfermedad profesional, señalando además que debe ser tramitada en el Organismo Administrador de la Ley 16.744, el que deberá otorgarle los beneficios correspondientes de acuerdo al artículo 77 bis.
- 2) Carta de fecha 23 de marzo de 2017, Ref. licencia médica N°2-52997475,** en la cual informan que la licencia médica original está siendo devuelta a su empleador, ya que se trata de una enfermedad profesional.
- 3) Carta de fecha 23 de marzo de 2017, Ref. licencia médica N°2-52997475,** en la cual notifican el rechazo de la licencia médica señalada, por aplicación de la norma prescrita en el artículo 77 bis de la ley 16.744 y de acuerdo a las instrucciones impartidas por la superintendencia de seguridad social, a través del oficio Ord N° 35755 de 11 de junio de 2010.

4.3.9. Denuncia Individual de Enfermedad Profesional- DIEP de la trabajadora doña María José Sepúlveda con fecha de emisión el 07 de abril de 2017, en la cual refiere Estrés Laboral Severo, diagnosticada por psiquiatra externo y lo asocia a acoso laboral.

4.3.10. Formulario de Advertencia de la Achs, de doña María José Martínez Sepúlveda, en el cual declara que previo a recibir la atención médica por la dolencia de origen presuntamente laboral, de lo cual ha sido advertida que en caso que el accidente o enfermedad no sea calificada como de origen laboral, deberá pagar el valor de las prestaciones que se le otorguen conforme a la cobertura de sus sistema de salud.

4.3.11. Certificado de Concurrencia de la Achs, de doña María José Martínez Sepúlveda, en el cual refiere que la referida concurrió a este establecimiento para su control, tratamiento y/o procedimiento médico el día 07 de abril de 2017.

4.3.12. Informe sobre fundamentos de la calificación de Patología de la Achs, de doña María José Martínez Sepúlveda, en el cual señala que la calificación del diagnóstico definido por el proceso de calificación de la referida corresponde a Enfermedad Profesional.

4.3.13. RES. N° 234, Presentación de empresa Blanco y Negro S.A., de fecha 10 de abril de 2017, De: Director Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, A: Alejandro Paul González, Gerente General Blanco y Negro S.A., en donde se informa que este servicio carece de facultades para pronunciarse de la forma y el resultado de las investigaciones que aquella realice en materia de acoso laboral, desimponiéndose el archivo de los antecedentes.

4.3.14. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa denunciada, el cual revisado, la empresa denunciada no registra procedimiento de acoso laboral.

4.3.15. Planilla Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la cual da cuenta que al mes de abril de 2017, la empresa denunciada cuenta con un total de 137 trabajadores.

4.3.16. DT Plus, el cual revisado los últimos 6 meses, al 31 de mayo de 2017, la empresa denunciada no registra denuncias por vulneración de Derechos Fundamentales, a excepción de la comisión N° 1360/2017-97, que da origen a la presente fiscalización.

5. RESULTADO:

De acuerdo a los antecedentes reunidos y en cumplimiento a las instrucciones del Servicio impartidas en la Orden de Servicio N° 02 de fecha 29/03/2017, sobre Procedimiento Administrativo en caso de Denuncias por Vulneración de Derechos Fundamentales, se observa lo siguiente:

- Que revisado el contrato de trabajo del denunciado don Carlos Felipe Pedemonte Villablanca, se constata que el referido comienza su relación laboral con la empresa Blanco y Negro S.A., con fecha 01 de agosto de 2015, donde el empleador contrata al trabajador para prestar servicios de Director Deportivo de Fútbol Joven de Club Colo Colo, en el cual establece duración de 36 meses (tres años), a partir de esta fecha.
- Que revisado el contrato de trabajo de la denunciante doña María José Sepúlveda, se constata que la referida comienza su relación laboral con la empresa Blanco y Negro S.A., con fecha 01 de diciembre de 2016, donde el empleador la contrata para prestar servicios en el cargo de Jefe Área Psicosocial, cuya duración establece ser de tipo indefinida.
- Que con fecha 09 de marzo de 2017 don Alejandro Paul González entrega informe a doña María José Martínez Sepúlveda, por motivo de la denuncia de acoso laboral recibida por Blanco y Negro S.A., con fecha 25 de enero de 2017 y en cumplimiento a las normas establecidas al efecto, la Compañía inició una investigación interna con el fin de indagar y comprobar los hechos en contra de don Carlos Pedemonte Villablanca.
- Que con fecha 10 de marzo de 2017, la empresa denunciada adjunta informe a la Inspección del Trabajo de Ñuñoa, en relación a la denuncia de acoso laboral presentada por la trabajadora doña María José Martínez Sepúlveda, el cual se encuentra a nombre del Gerente General de la empresa Blanco y Negro S.A., don Alejandro Paul. En primera instancia se tomó declaración a doña María José Martínez, preguntándole sobre los hechos que la invocan, que posteriormente se entrevista al Sr. Carlos Pedemonte, de tal manera que pudiera conocer los hechos denunciados, sin embargo éste no reconoce los hechos denunciados por la trabajadora en su contra. Además declaran tres testigos de la trabajadora denunciante, donde algunos de ellos entregan antecedentes relacionados a los hechos denunciados, señalando que el denunciado el Sr. Pedemonte *"tiene un método antiguo, que no encajan muy bien las mujeres ni los psicólogos"*, señalando otro testigo que *"se nota que no hay buena onda entre ellos"*, que siempre hay rumores de todo tipo que se generan en contexto del fútbol joven, que entre el denunciado y la denunciante existe una relación hostil y lejana. Sin embargo en atención a los antecedentes de la investigación, se concluye que

los hechos que no revisten el carácter suficiente para ser considerados como conducta de acoso laboral, en conformidad a los términos establecidos en la ley , además el informe consigna que para un mejor proceder sobre la materia y bienestar de los trabajadores se implementan las siguientes medidas:

1. Reunión con las partes involucradas para aclarar inquietudes sobre el tema objeto de esta investigación.
 2. Revisión del organigrama interno de BNSA con el fin de distinguir jerarquías, dependencias, obligaciones y tareas de las partes involucradas, y hacer cambios si procede, con el fin de propender y asegurar un sano y grato ambiente de trabajo para las partes.
 3. Acordar un plan trabajo sobre prácticas y asistencia a reuniones en la plana gerencial (por ejemplo que asista obligatoriamente una persona de cada grupo a las reuniones, etc.)
 4. Dar visibilidad a los planes de acción de las tareas, y pedir rendir cuenta de estos de manera periódica a las gerencias.
 5. Promover y tomar medidas de capacitación con respecto a acoso laboral en la Compañía.
- Cabe señalar que en cuanto a las medidas adoptadas de parte de la empresa denunciada, en relación a la denuncia de acoso laboral interpuesta por la trabajadora doña María José Martínez, durante el proceso de fiscalización no se obtienen antecedentes sobre el cumplimiento de las medidas adoptadas planteadas en el informe de investigación de acoso laboral efectuada por la empresa denunciada.
 - Que la denunciante presentó una licencia médica N°2-52997475, con fecha de inicio de reposo el 16 de marzo de 2017, por un período de 15 días, otorgada por especialidad médico psiquiatra, en la cual establece patología laboral, sin embargo hay una resolución con fecha de recepción de la Isapre Cruz Blanca 20 de marzo de 2017, en la cual establece que se rechaza licencia médica.
 - Que la denunciante presenta Interconsulta Externa Psiquiátrica del Servicio de Salud Mental de la Asociación Chilena de Seguridad (Achs), en cuyas conclusiones establece que la paciente requiere mantener reposo por 14 días, que requiere control con psiquiatra en 14 días, psicoterapia en 2 días y que requiere medicamentos.
 - Que la Isapre Cruz Blanca envía tres a cartas dirigidas a la denunciante doña María José Sepúlveda, en las cuales informan que la licencia médica original N°2-52997475, está siendo devuelta a su empleador, ya que se trata de una enfermedad profesional.
 - Que en la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional- DIEP de la trabajadora doña María José Sepúlveda, con fecha de emisión el 07 de abril de 2017, refiere diagnóstico de Estrés Laboral Severo, diagnosticada por psiquiatra externo y lo asocia a acoso laboral.
 - El informe sobre fundamentos de la calificación de patología de la Achs, de doña María José Martínez Sepúlveda, señala que la calificación del diagnóstico definido por el proceso de calificación de la referida corresponde a Enfermedad Profesional.
 - Que existe una Resolución Administrativa N° 234, de Presentación de Empresa Blanco y Negro S.A., de fecha 10 de abril de 2017, de parte del Director Regional del Trabajo

Metropolitana Oriente, dirigido al Sr. Alejandro Paul González, Gerente General Blanco y Negro S.A., en donde se informa que este servicio carece de facultades para pronunciarse de la forma y el resultado de las investigaciones que aquella realice en materia de acoso laboral, disponiéndose el archivo de los antecedentes.

- Revisado el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa denunciada, se constata que no registran procedimiento de acoso laboral.
- De la declaración obtenida de parte de don Alejandro Paul González, éste refiere que no tenía antecedentes de la presente denuncia, que sí hubo una acusación en el mes de febrero de este año, de acoso laboral de doña María José en contra del Sr. Pedemonte, que la empresa realizó un sumario interno, entrevistando a testigos e involucrados, concluyendo que no existía tal acoso, ni persecución, ni menoscabo, señalando que el informe fue enviado al Director Regional del Trabajo, con fecha 10 de marzo de 2017.
- El Sr. Alejandro Paul, refiere que no han disminuido las funciones de la denunciante en el período en que se ha encontrado como jefatura el Sr. Pedemonte, sin embargo, señala que desde cuando la denunciante interpuso la presente denuncia en la empresa, se cambió la dependencia jerárquica de doña María José Martínez, quedando a cargo de don Oscar Meneses, Director Deportivo del Club y que después que se terminó el sumario la denunciante se ha encontrado con licencia médica.
- De la declaración otorgada por el Sr. Oscar Meneses Roa, Gerente Deportivo, refiere que el desempeño de la denunciante es regular, que quizás hay intención de trabajar, pero no se cumple a cabalidad todo lo que se espera, que desde que la denunciante le presenta la carta de denuncia a él, los involucrados no mantienen relación, ya que cualquier cosa la denunciante debía reportarle a él, que lo único que se estableció que si ellos tenían un conflicto es que no se relacionaran, lo cual fue una comunicación de su parte y de don Alejandro Paul hacia los involucrados, pero refiere que la denunciante seguía relacionándose con los demás trabajadores y compartiendo con ellos.
- De la declaración obtenida de parte de don Carlos Pedemonte, refiere que la relación con la denunciante era normal, que nunca ha sostenido conflictos con ella, que desde su perspectiva no han disminuido las labores de ella, que en muchas gestiones ha tenido autonomía, que es falso que se le prohibió a los trabajadores trabajar con ella.
- De la declaración recabada de parte de trabajadores, cuyas identidades se reservan, algunos refieren que no tienen información de la relación existente entre denunciado y denunciante.
- Un trabajador refiere que la relación entre el Sr. Pedemonte y la denunciante es solo un tema laboral, distante, que no tienen comunicación, que se notaba un ambiente muy tenso, mala onda, que se ignoraban mutuamente.
- Otra declaración de un trabajador, refiere que les dijeron en la cancha que no era conveniente trabajar con la denunciante, que fue un tema que les transmitieron las jefaturas, en este caso el Sr. Pedemonte, pero refieren que igualmente podían hablar con ella, que fue solo una conversación.

- Un trabajador refiere que en un momento nadie le hablaba a la denunciante, que le hacían el vacío, que almorzaba sola, todo por el tema de la denuncia, para no verlos ligados con ella, agregando que en el fútbol son muy machistas, que las mujeres no tienen mucho que aportar y que los psicólogos no son muy entendidos en el contexto del fútbol.
- Que todos los trabajadores que prestaron declaración tienen conocimiento que se realizó una investigación interna a raíz de los hechos denunciados, algunos desconocen resultados y otros trabajadores refieren que se concluyó que no había existencia de acoso laboral.
- La mayoría de las versiones entregadas por los trabajadores refieren haber visto afectada emocionalmente a la denunciante a raíz de los hechos denunciados, de apariencia física apenada y que la vieron llorando, motivo por el cual en la actualidad se encuentra con licencia médica por la Asociación Chilena de Seguridad.
- Un trabajador señala que si se vio afectada la imagen de la denunciante, ya que en la empresa se transmite que ella quiso aprovecharse de la situación, que es una persona conflictiva, que no es víctima, sino culpable.
- En cuanto a las funciones de la denunciante, una versión de un trabajador refiere que en algún momento doña María José Martínez no hacía nada, que no tenía instrucciones claras de parte del Sr. Pedemonte, que debe ser por una nueva forma de liderar y que le dan más importancia al tema técnico.
- Cabe señalar que fueron citados tres trabajadores más a declarar, sin embargo no se presentaron.

Es todo cuanto puedo informar.



PAULA DURAN PAREDES
FISCALIZADORA
UNIDAD DERECHOS FUNDAMENTALES
DRT METROPOLITANA ORIENTE

PAULA DURÁN PAREDES
FISCALIZADORA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

CONCLUSIÓN JURIDICA

ANTECEDENTES

1. Con fecha 03/05/2017 la señorita **MARÍA JOSÉ MARTÍNEZ SEPÚLVEDA**, cédula de identidad N°13.062.444-8, interpuso denuncia en contra de su empleador, empresa **BLANCO Y NEGRO S.A.**, Rut: 99.589.230-8, por la existencia de vulneración de derechos fundamentales. Señala como vulneradores a los señores Carlos Pedemonte y Alejandro Paul, a raíz de una denuncia que ella interpuso ante su empleador por la degradación de sus funciones. En particular fue afectada en el transcurso de la investigación interna efectuada por su empleador atendido que fue aislada por sus compañeros de trabajo, lo que le produjo una afectación psíquica, estando en tratamiento por la ACHS y con resolución de enfermedad profesional.
2. Informe de investigación **1360/2017/97** de fecha 01/06/2017, evacuado por la señorita PAULA DURÁN PAREDES, Fiscalizadora dependiente de la Unidad de Derechos Fundamentales de Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, el que da cuenta de haberse investigado los hechos denunciados mediante la toma de declaraciones juradas a representantes y trabajadores de la empresa, la revisión de documentos y del sistema computacional de la Dirección del Trabajo "DTPlus".

CONSIDERACIONES

- I. Se logró determinar que la denunciante efectivamente ha visto disminuida sus funciones en la empresa, toda vez que con el arribo del señor Pedemonte al cargo de Director Deportivo de Fútbol Joven del Club Colo Colo, hubo un cambio en el enfoque del trabajo, viéndose desfavorecida el área Psicosocial, de la cual la denunciante es la Jefa.
- II. Se estableció que la empresa denunciada efectivamente realizó una investigación interna producto de acoso laboral y menoscabo moral en contra de la trabajadora denunciante por parte del señor Pedemonte. Dicha investigación la llevó directamente el Gerente General de la empresa, señor Alejandro Paul. Si bien el Reglamento Interno no contempla un procedimiento en caso de denuncia por Acoso Laboral, se puede dar cuenta de que éste fue llevada con suficiente bilateralidad y recabando un número aceptable de relatos. Concluye la investigación que si bien existe una relación hostil y lejana entre las partes no fue posible comprobar las conductas denunciadas. Sin embargo, se establecen una serie de medidas en pos del bienestar de los trabajadores y a fin de un mejor proceder sobre la materia en el futuro, entre las que se cuentan una reunión con las partes involucradas, revisión del organigrama interno, acordar un plan de trabajo respecto de prácticas y asistencia a reuniones con plana gerencial, dar visibilidad a los planes de acción de las áreas y promover capacitación respecto del acoso laboral. Respecto de ninguna de estas medidas se incorporó registro de haber sido implementadas o estar en curso de implementarse.
- III. De los relatos recabados se pudo constatar que la relación entre denunciante y denunciado es distante, sin comunicación, tensa y "mala onda",. Los relatos recabados por la empresa en el curso de la investigación interna, dan cuenta de que el señor Pedemonte tiene un "método antiguo" de trabajo, que no encaja bien con las mujeres ni los psicólogos y confirman el hecho de que "no hay buena onda entre ellos". Ante eso, llama poderosamente la atención que el señor Pedemonte refiera que nunca ha habido conflictos con la denunciante y que la relación es normal, considerando la denuncia e investigación por acoso sexual en su contra.
- IV. Un trabajador da cuenta de que el señor Pedemonte habría señalado en una conversación que no era conveniente trabajar con la denunciante. A su vez, otro trabajador da cuenta de que en un momento nadie le hablaba a la denunciante, que "se le hacía el vacío", y que todo sería producto de la denuncia presentada, que no era conveniente verse involucrados con ella. Esta situación da cuenta de que la




imagen de la trabajadora se vio claramente afectada, además de constituir en sí mismo un hostigamiento.

- V. Los antecedentes médicos recabados dan cuenta de la existencia de enfermedad profesional. Pronunciamiento que es complementario con la apreciación de psiquiatra externo que asocia el Estrés Laboral Severo que padece la trabajadora con situación de Acoso Laboral. A su vez, trabajadores entrevistados dan cuenta de haberla visto llorando y apenada producto de la situación, lo que es respaldado por el relato del señor Meneses, Gerente Deportivo, quien indica haberla visto afectada emocionalmente, con pena y angustia.

CONCLUSIONES

Por lo expuesto, y según lo dispuesto por la Orden de Servicio N° 2 de fecha 04/02/2011 que imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo en caso de denuncias por vulneración de derechos fundamentales en el marco de la Ley 20.087, se da por finalizada la investigación y el procedimiento administrativo, concluyendo jurídicamente que **EXISTEN INDICIOS suficientes de vulneración de derechos fundamentales** toda vez que se constataron indicios importantes de existir conductas de hostigamiento hacia la trabajadora denunciante. El ambiente laboral que enfrenta la trabajadora resulta especialmente adverso, toda vez que la organización y directriz del trabajo dispuesta por el señor Pedemonte desprecia el aporte de las mujeres y los psicólogos, ambas condiciones que se reúnen en la denunciante. Esta situación transforma el lugar de trabajo en un espacio apto para que se produzcan situaciones de acoso como la sufrida por la trabajadora en cuanto a la distancia que mantuvo el resto del equipo con ella. Todo enmarcado en una relación tensa, hostil, distante y de "mala onda" entre la denunciante y denunciado. Lo anterior ha significado afectación en la integridad moral y síquica de la trabajadora, lo que ha sido respaldado tanto por relatos de trabajadores y directivos como por resolución de Organismo Administrador. Cabe agregar que, si bien la empresa atendió la denuncia por acoso laboral que interpusiera en su momento la trabajadora, las medidas que dispuso en el informe de investigación el mismísimo Gerente General de la empresa, en orden a proteger a sus trabajadores, no han sido verificadas, quedando solo como declaraciones de buenas intenciones, lo que resulta en indefensión de la trabajadora, en especial considerando que el mismo informe constató una relación hostil y tensa entre las partes. Carpeta de proceso 42.118.-


Miguel Ernesto Barros Soto
ABOGADO – FISCALIA LABORAL

UNIDAD DERECHOS FUNDAMENTALES DRT METROPOLITANA ORIENTE





CENTRO DE CONCILIACION Y MEDIACION
REGION METROPOLITANA ORIENTE

ACTA FINAL DE MEDIACIÓN ART. 486 DEL CODIGO DEL TRABAJO

EMPRESA: BLANCO Y NEGRO S.A.

PROCESO SIRELA N°1360/2017/106

En Santiago, a 20 de junio de 2017, siendo las 09:30 hrs., previamente citados a la diligencia de Mediación establecida en el art. 486 del Código del Trabajo, **Proceso N°1360/2017/97**, seguido entre la Empresa **BLANCO Y NEGRO S.A.**, RUT N° **99.589.230-8**, y la trabajadora María José Martínez Sepúlveda, RUN N°13.062.444-8.

Asisten ante el mediador Rubén González Droguett, las siguientes personas:

En representación de la parte denunciante, asiste la asesora doña Gabriela Gerpe Escurra, RUN N°14.682.902-3.

En representación de la Empresa BLANCO Y NEGRO S.A., asiste don Alejandro Paul González, RUN N°8.332.699-9, representante legal. Asimismo asiste la asesora doña Bárbara Zlatar Ayuso, RUN N°10.650.078-9.

Se deja constancia reiteración a las partes de la información contenida en el informe de fiscalización N°1360/2017/97, en el cual señala que existiría vulneración de derechos fundamentales consistente en Acoso laboral.

Que tales hechos a juicio de la Dirección del Trabajo, constituyen vulneración de los derechos fundamentales que se indicaron precedentemente.

Habiéndose efectuado durante el proceso dos reuniones separadas y una reunión conjunta, se concluye la presente mediación, con el resultado **SIN ACUERDO**. Dado que el denunciando no se allana a los requerimientos establecidos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 464 N° 4 del Código del Trabajo, la presente acta tiene mérito ejecutivo. En consecuencia, los acuerdos que constan en ella obligan a las partes y pueden ser exigidos ante los tribunales de justicia en caso de incumplimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, si el incumplimiento del acuerdo se produjere dentro del plazo señalado en el art. 486, inciso final del Código del Trabajo, para interponer la denuncia ante los Tribunales del Trabajo, el(los) denunciante(es), podrá(n) recurrir ante la Dirección del Trabajo para reportar el incumplimiento de parte o todos los acuerdos aquí establecidos, y se proceda a presentar la denuncia en Procedimiento de Vulneración de Derechos Fundamentales ante el tribunal competente.

Se orienta a las partes de las consecuencias derivadas de este no acuerdo y de la atribución que tiene la Dirección del Trabajo para interponer la denuncia judicial ante el Tribunal del Trabajo competente, conforme al art. 486 inciso 5º del Código del Trabajo, así como la facultad del afectado para deducir las acciones pertinentes directamente ante la judicatura.

Siendo las 11:00 horas se pone término a la reunión de mediación en derechos fundamentales especiales. Para constancia, previa lectura, firman ante el mediador actuante,


Gabriela Gerpe Escurra
RUN N° 14.682.902-3


Alejandro Paul González
RUN N° 8.332.699-9


Bárbara Zlatar Ayuso
RUN N° 10.650.078-9


RUBÉN GONZÁLEZ DROGUETT
MEDIAADOR METROPOLITANA





A.- INFORME SOBRE FUNDAMENTOS DE LA CALIFICACIÓN DE PATOLOGÍA

1. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR:

Nombre: MARÍA JOSÉ MARTÍNEZ SEPÚLVEDA

Rut: 13062444-8

Fecha de nacimiento: 13.10.1976

Edad: 40 Años 6 Meses 26 Días

Domicilio: monseños escribas de vallaget 14294

2. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA:

Nombre empresa: BLANCO Y NEGRO SOCIEDAD ANONIMA BLANCO Y

BP empresa:

Dirección sucursal:

3. DIAGNÓSTICO DEFINIDO POR EL PROCESO DE CALIFICACIÓN:

TRASTORNO ADAPTATIVO

4. CALIFICACIÓN (Según Glosa Circular N°2886 SUSESO):

X	Enfermedad Profesional
	Enfermedad Común
	No se detecta enfermedad
	Enfermedad laboral con alta inmediata y/o sin incapacidad permanente

5. FUNDAMENTO DE CALIFICACIÓN:

- Sumario de la documentación considerada:

X	Evaluación Médica
X	Evaluación Psicológica
	Evaluación por Especialista:
X	Evaluación de puesto de trabajo
	Ecografías:
	Radiografías:
	Otras Imágenes:
	Exámenes de laboratorio:
	Exámenes funcionales:

- Elementos que sustentan la decisión:

	Diagnóstico compatible con enfermedad profesional
X	Evaluación de puesto de trabajo y/o HO evidencia presencia de riesgo condicionante para la enfermedad en estudio
	Opinión de especialistas
	Diagnóstico compatible con enfermedad común
	Evaluación de puesto de trabajo no evidencia presencia de riesgo condicionante para la enfermedad en estudio
	Evaluación realizadas sin hallazgos
	Abandono o rechazo de evaluaciones por parte del trabajador impiden generar diagnóstico
	Otros:

B.- EPICRISIS

(Aplica solo ante casos en que se califique como enfermedad común o no se detecte enfermedad)

1. Detalle de atenciones recibidas:

Atención médica	Atención de especialista:
Evaluación psicológica	Manejo por kinesiólogo
Evaluación de puesto de trabajo (EPT)	Otras atenciones, exámenes y/o evaluaciones:
Ecografía:	
Radiografía:	
Electromiografía con velocidad de Conducción	

2. Diagnósticos realizados:

--

Myriam Amigo Arancibia

21ª NOTARIA

Santiago



REPERTORIO N° 7.784-17

O.T. 36.264

JCC/HIP

MANDATO JUDICIAL

MARIA JOSE MARTINEZ SEPÚLVEDA

A

GABRIELA GERPE ESCURRA Y OTROS

EN SANTIAGO, REPUBLICA DE CHILE, a dieciséis de mayo de dos mil diecisiete, ante mí, **MYRIAM AMIGO ARANCIBIA**, Abogado, Notario Público, titular de la Vigésimo Primera Notaría de Santiago, con oficio en calle Miraflores número ciento sesenta y nueve, comuna de Santiago, comparecen: doña **MARIA JOSÉ MARTÍNEZ SEPÚLVEDA**, Psicóloga, Chilena, cédula nacional de identidad número trece millones sesenta y dos mil cuatrocientos cuarenta y cuatro guión ocho, estado civil casada, domiciliada en Escribá de Balaguer número catorce mil doscientos noventa y cuatro, departamento trescientos cuatro, Comuna Lo Barnechea, Santiago, Región Metropolitana, la compareciente mayor de edad, a quien conozco por haberme acreditado su identidad con la cédula antes


citada y exponen. **PRIMERO:** Que por el presente instrumento la suscrita, viene en otorgar mandato judicial a los abogados Gabriela Gerpe Escurra, cédula nacional de identidad número catorce millones seiscientos ochenta y dos mil novecientos dos guión tres; a Pablo Cristián Sepúlveda Moreno cédula nacional de identidad número diez millones ochocientos noventa y cinco mil doscientos veinticinco guión tres, y Manuel José Errázuriz Tagle cédula de identidad número doce millones seiscientos veintiocho mil cuatrocientos noventa y tres guión cuatro, domiciliados para estos efectos en Alonso de Córdova cinco mil ochocientos setenta, oficina mil trescientos once, Comuna de las Condes, Santiago, quienes actuando en forma individual o conjunta, y anteponiendo su firma a la razón social, representará a la mandante en todo juicio, demanda, denuncia, comparendo y/o mediación ante la Dirección del Trabajo, que se interponga en contra de **BLANCO Y NEGRO S.A**, **SEGUNDO:** En el ejercicio de esta representación judicial, podrá actuar por la mandante con todas las facultades ordinarias y extraordinarias del mandato judicial, en los términos previstos en los artículos séptimo y octavo del Código de Procedimiento Civil, pudiendo demandar, desistirse en primera instancia de la acción entablada, contestar demandas, renunciar a los recursos o los términos legales, absolver posiciones, deferir el juramento decisorio o aceptar su delegación, transigir, comprometer, otorgar a los árbitros facultades de arbitradores, prorrogar jurisdicción, intervenir en gestiones de conciliación o avenimiento, cobrar y percibir. Los mandatarios podrán además delegar este poder y reasumirlo cuantas veces lo estimen necesario. En comprobante firma, previa lectura. Se deja constancia que la presente escritura se

Myriam Amigo Arancibia

21ª NOTARIA

Santiago



encuentra anotada en el Libro de Repertorio de Instrumentos Públicos de esta Notaría con ésta misma fecha. Se da copia. Doy Fe 

MARIA JOSE MARTINEZ SEPULVEDA

C.I.No. 13062444-8.



HUELLA DACTILAR

350483

7784

36264

Valor

20.000

Estado pagado

CONFORME CON SU ORIGINAL
ESTA COPIA

SANTIAGO 17 MAY 2017

