

Materia

Código	Glosa de Materia	Estado	F. Trmino
L005	Art. 19 N° 4 CPR. Vida Privada y Honra	Sentencia	29/05/2023

Notificacion

Estado Not.	F. Trmino	Tipo Part.	Nombre	Obs. Fallida
Realizada	27/05/2022	AB.DNCTE.	NATALIA CECILIA CALDERÓN ORIAS	
Realizada	27/05/2022	DNCDO.	CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURAL	---
Realizada	22/06/2022	AB.DNCDO.	SEBASTIÁN ANDRÉS ACUÑA GUERRA	
Realizada	22/06/2022	AB.DNCTE.	NATALIA CECILIA CALDERÓN ORIAS	
Realizada	23/06/2022	AB.DNCTE.	NATALIA CECILIA CALDERÓN ORIAS	
Realizada	23/06/2022	AB.DNCDO.	SEBASTIÁN ANDRÉS ACUÑA GUERRA	
Realizada	24/06/2022	AB.DNCDO.	SEBASTIÁN ANDRÉS ACUÑA GUERRA	
Realizada	24/06/2022	AB.DNCTE.	NATALIA CECILIA CALDERÓN ORIAS	
Realizada	28/06/2022	AB.DNCDO.	SEBASTIÁN ANDRÉS ACUÑA GUERRA	
Realizada	28/06/2022	AB.DNCTE.	NATALIA CECILIA CALDERÓN ORIAS	
Realizada	29/06/2022	AB.DNCDO.	SEBASTIÁN ANDRÉS ACUÑA GUERRA	
Realizada	29/06/2022	AB.DNCTE.	NATALIA CECILIA CALDERÓN ORIAS	
Realizada	16/08/2022	AB.DNCDO.	SEBASTIÁN ANDRÉS ACUÑA GUERRA	
Realizada	16/08/2022	AB.DNCTE.	NATALIA CECILIA CALDERÓN ORIAS	
Realizada	18/08/2022	AB.DNCDO.	SEBASTIÁN ANDRÉS ACUÑA GUERRA	
Realizada	18/08/2022	AB.DNCTE.	NATALIA CECILIA CALDERÓN ORIAS	
Realizada	31/08/2022	AB.DNCDO.	SEBASTIÁN ANDRÉS ACUÑA GUERRA	
Realizada	31/08/2022	AB.DNCTE.	NATALIA CECILIA CALDERÓN ORIAS	
Realizada	28/09/2022	AB.DNCDO.	SEBASTIÁN ANDRÉS ACUÑA GUERRA	
Realizada	28/09/2022	AB.DNCTE.	NATALIA CECILIA CALDERÓN ORIAS	
Realizada	21/10/2022	AB.DNCDO.	SEBASTIÁN ANDRÉS ACUÑA GUERRA	
Realizada	21/10/2022	AB.DNCTE.	NATALIA CECILIA CALDERÓN ORIAS	
Realizada	27/10/2022	AB.DNCDO.	SEBASTIÁN ANDRÉS ACUÑA GUERRA	
Realizada	27/10/2022	AB.DNCTE.	NATALIA CECILIA CALDERÓN ORIAS	
Realizada	28/10/2022	AB.DNCDO.	SEBASTIÁN ANDRÉS ACUÑA GUERRA	

Tabla de contenidos

1.49. Resolución: Archivar (Rechaza demanda) - 05/01/2024.....	288
--	-----

PROCEDIMIENTO	: APLICACIÓN GENERAL
MATERIA	: TUTELA
DENUNCIANTE	: CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO LOPEZ
[REDACTED]	: [REDACTED]
ABOGADO	: NATALIA CECILIA CALDERON ORIAS
[REDACTED]	: [REDACTED]
CORREO ELECTRÓNICO	: [REDACTED]
[REDACTED]	: [REDACTED]
DENUNCIADO	: CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURAL DE TEMUCO
[REDACTED]	: [REDACTED]
REPRESENTANTE LEGAL	: ROBERTO FRANCISCO NEIRA ABURTO
[REDACTED]	: [REDACTED]

EN LO PRINCIPAL: DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO. **PRIMER OTROSI:** ACOMPAÑA DOCUMENTO; **SEGUNDO OTROSI:** FORMA DE NOTIFICACION; **TERCER OTROSI:** SE TENGA PRESENTE. **CUARTO OTROSI:** PERSONERIA.

S.J.L. del Trabajo de Temuco

CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO LOPEZ, trabajador dependiente, cesante, con

Que mediante esta presentación vengo en conformidad a los artículos 485, 489 y siguientes del Código del Trabajo en interponer una denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido en contra de **CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO**

la época de notificación de la demanda sea representante legal o ejerza labores de administración

se realiza en el cuerpo de esta presentación, encontrándome dentro de tiempo y forma, en atención a los siguientes fundamentos de hecho y de derecho que a continuación expongo:

Reserva de derechos: Ante la presente acción, esta parte se reserva el derecho a efectuar cualquier

encuentro en un proceso administrativo ante la SUCESO apelando la resolución emitida por la Mutual

cambia su resolución indiscriminadamente seis días después con fecha 02 de marzo 2022.

I.- ANTECEDENTES LABORALES:

- i. **Antecedentes laborales anteriores al ingreso como Gerenta de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco.**

Durante el periodo 2016-2020 fui electa como concejal de la comuna de Temuco, hasta mi renuncia en Noviembre del 2020. Durante ese periodo y de forma paralela preste servicios como corredora de propiedades en la empresa Property Partners CHILE.

A contar del 05 de Mayo de 2021, bajo la administración del ex alcalde Jaime Salinas fui contratada por la municipalidad de Temuco desempeñándome como coordinadora del programa Espacio Kimün. Responsable del presupuesto, de la reparación y remodelación del inmueble otorgado por bienes nacionales, junto con la programación de diversas actividades culturales. Siendo la única responsable de su ejecución presupuestaria y administración que ascendía a un presupuesto otorgado de \$100.000.000 para fines programáticos y alrededor de \$200.000.000 presupuestados para la reparación e implementación del inmueble. Siendo este rendido y aceptado en plenitud, conforme a lo estipulado por la administración pública.

Como de costumbre, durante el ejercicio de mi rol y cumpliendo con mis responsabilidades contractuales como coordinadora del Centro de adulto mayor y cultura “Espacio Kimun” asisto a la COMISIÓN DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE. Una de ellas **-la cual tendrá relevancia en este juicio-**, fue celebrada con fecha 24 de noviembre de 2021, es decir, antes de firmar mi contrato de trabajo como Gerenta de la Corporación de Cultura. En dicha reunión se contó con la presencia de la Abogada de la Corporación, **Sandra Gomez Tangol**. Visada dicha acta por el Consejo Municipal, celebrados todos martes de cada semana, dichas reuniones son encabezadas por Don **Roberto Neira** quien es el alcalde de Temuco y el presidente de la Corporación demandada. Por lo tanto, ambos estaban en pleno conocimiento de los dichos impetrados en el acta desde Noviembre de 2021.

ii. **Antecedentes laborales como Gerenta de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco.**

El día 01 de diciembre de 2021, firmé un contrato de trabajo con la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco. Iniciando mis funciones como Gerenta de la Corporación de Cultura mediante la modalidad a plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2021, luego del cual me mantuve en el cargo hasta el día 07 de abril de 2022 -fecha en que me despiden-, mutando mi contrato por el ministerio de la ley a indefinido. Este nombramiento fue sometido a votación del directorio de la Corporación, quienes sesionaron el día 27 de septiembre de 2021, siendo **elegida de forma unánime** en Sesión Ordinaria de directorio N°7 -en la cual no estuve presente-.

Es menester indicar que la CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURAL DE TEMUCO está constituida por el siguiente directorio: Presidente: Roberto Neira Aburto; Vice-presidente: Carlos Oyarzun Polanco.; Secretaria: Alejandra Calvo Walters; Tesorero: Cesar Torres Alvial; Director: María Elizabeth Brand Deisler desde el 04 de Agosto de 2021, tal como registra su Certificado de directorio de Personas Jurídicas sin fines de lucro.

Así las cosas, me desempeñé en todo momento como un trabajador leal y comprometido con mi empleador. Por los servicios prestados se me retribuiría con una remuneración de \$3.005.024.- En circunstancias que mi jornada de trabajo se regía por el Artículo 22 del Código del Trabajo.

Dentro de las funciones prescritas en el contrato de trabajo cabe destacar las siguientes:

1. Estructurar la organización administrativa de la Corporación.

2. Supervisar balance contable, balance anual, presupuesto de temporada, desglose presupuestario y todo otro documento que diga relación con materias contables de la Corporación.
3. Responsable de supervisar el funcionamiento de la administración y gestión organizacional de recursos humanos y financieros de la corporación.

Agregar que, según el certificado de acuerdo del día 27 de septiembre de 2021 en Sesión Ordinaria de directorio N°7, me otorga la demandada facultades del Artículo 35 del Estatuto Corporativo desde la fecha en que se concreta la contratación, es decir 01 de diciembre de 2021.

Además, el presidente del Directorio Don Roberto Neira, me otorga un poder especial firmado ante el notario Don Jorge Elías Tadres el 13 de diciembre del 2021. Que en lo pertinente indica:

“Expresamente se le otorga poder especial a Doña Constanza Valentina Saffirio López, para realizar todos aquellos actos, contratos y acuerdos de voluntades de cualquier naturaleza que digan relación con actos propios de administración y conservación diarias, que su postergación cause un perjuicio al desenvolvimiento normal de la corporación, a modo de ejemplo: la habilitación y autorización de su firma en el banco donde este la cuenta corporativa, y/o autorizar firmas electrónicas, realizar pagos y tramites en la tesorería general de la república, tramites en S.I.I, actualizaciones pertinentes de vigencias, representaciones y cualquier otra certificación en el servicio de registro civil e identificación, inspección del trabajo”

Por otro lado, durante mi relación laboral me mantuve ausente de mis funciones en las siguientes fechas:

1. Días de permiso administrativo:
 - Día 12 al 14 de Enero 2022
 - Día 26 y 27 de Enero 2022
 - Día 5 y 6 Marzo 2022
 - Día 6 de Abril 2022
2. Días Permiso legal matrimonial:
 - 17 al 21 de Enero 2022
 - 04 de Febrero al 04 de Marzo 2022
 - 07 de Marzo al 05 de Abril de 2022

II.- EXPOSICIÓN DE ANTECEDENTES: VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DURANTE LA RELACIÓN LABORAL

- i. INDICIOS Y EXPOSICIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS EXPUESTOS A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO CON FECHA 04 DE FEBRERO DE 2022.
 - **Antecedentes Preliminares**

Para comenzar debo aclarar que, sin existir al menos una investigación a fondo de los temas que expondré y sin consultarme previamente por la veracidad o falsedad de los hechos, me recriminan, acusan y aíslan. Generando una persecución en mi contra por parte de los miembros del Directorio

de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, ante un supuesto “tribunal” (el directorio) donde los acusadores son jueces y partes. Estos hechos comienzan a ocurrir al segundo mes de mi relación laboral, es decir en enero 2022.

Compeliéndome a renunciar por hechos completamente distorsionados a los cuales no cedo, pues renunciar era un reconocimiento tácito de los hechos calumniosos. Adelanto desde ya que el empleador **PREFIRIÓ HOSTIGARME QUE DESPEDIRME**. Pasando por alto los conductos regulares, me hostigan por medios electrónicos y de manera personal en horas laborales y durante mis jornadas de descanso; provocando como resultado sensaciones de angustia y llanto. Vulnerando mis derechos laborales tal como expondré más adelante.

Es así, como **anticipo a SS** que una vez emitido y notificado a las partes el resultado del informe de la inspección del trabajo por denuncia de hechos vulnerarios que expondré; el día 01 de abril de

con permiso administrativo- volviendo a trabajar el día 07 de abril de 2022 me despiden inmediatamente, siendo una clara represalia a los hechos denunciados. Vulneración a la garantía de indemnidad que expondré latamente en el punto II de esta presentación.

A) INDICIOS. HECHOS VULNERATORIOS DENUNCIADOS

1).- Primer indicio: Con fecha 15 de enero de 2022 contraí matrimonio, encontrándome fuera de la comuna de Temuco, haciendo uso del permiso legal establecido para esta materia, en el segundo día de luna de miel, vía *WhatsApp*, recibo un mensaje por parte del presidente del directorio de la Corporación Cultural que contiene una carta de denuncia (sin remitente y/o firma), la que manifiesta supuestas irregularidades de mi parte relacionadas a acciones internas en el ámbito laboral, sin decirme quién la envía y, como lo grafica la carta, sin ninguna firma ni remitente.

Preocupada por las calumnias e injurias indicadas en la carta, comienzo a llamar a mi jefe que acompañare en la etapa procesal pertinente, que señalan:

- a) Diciéndome textualmente vía Whatsapp el día 25 de enero a las 22:01 Hrs ***“Yo lo único que se qué sino se soluciona tendré q citar a esa directorio y va quedar la cagada y vamos a estar en la prensa”***
- b) Luego me escribe; ***“Así que quiero que estés tranquila”, “Y pensemos muy bien la jugada”, “El alcalde soy yo no ellos”***. A lo que le respondo ***“No voy a permitir que me presionen”***.

Le indico que debemos juntarnos, a lo cual interrumpo mi luna de miel (mi permiso legal) y vuelvo a Temuco, no me deja explicar la situación pues es claramente un error, a lo cuál solo se remite insistentemente a obligarme a renunciar. Desde aquel día me encontré siendo constantemente presionada, denigrada y extorsionada por parte del presidente, con el único objetivo manifiesto de desvincularme sin una razón o justificación válida. Ocupando un lenguaje opresor a mi calidad de trabajador y mujer.

2).- Segundo indicio: Durante los días venideros, insisto vía telefónica llamando al vicepresidente del directorio, don Carlos Oyarzún, vía *WhatsApp*, sin tener respuesta alguna. Lógicamente mi angustia

aumenta, mi luna de miel y mi felicidad se ven ya arruinadas; además, debemos considerar la presión ante tales acusaciones que se me hacían. Al reintegrarme a mis funciones, y conversando personalmente fuera del horario laboral con mis compañeros de trabajo, quienes me hacen ver que desde mi ausencia se fueron gestando situaciones particulares y constantes conversaciones de pasillo, pues era de conocimiento público que deseaban que entregara mi cargo; es decir, otro medio de presión social. Posteriormente, sufrí, por parte de mis pares y, en particular, de don Carlos Oyarzún y Francisco Matamoros, una evasión constante a mi persona. En conjunto, recibí solicitudes extraordinarias de aumento de sueldo, sin contar con el presupuesto del año 2022.

3).- Tercer Indicio: El día lunes 24 de enero de 2022 en horas de la mañana, me recibe el presidente de la corporación en su oficina a primera hora en compañía de su administrador municipal y su asesor jurídico, solicitándome nuevamente que renuncie a mi cargo porque no quiere que esto se exponga a la prensa. Trato de explicarle la situación, a lo cual no me escucha, solo busca mi desvinculación (en efecto, que renuncie) sin motivo o justificación válida como trabajador. Mostrando más interés por la prensa que por el bienestar psicológico de esta trabajadora.

A lo cual, me escribe el presidente de la corporación vía *WhatsApp* “***Ya se está filtrando a la prensa***”

problema está teniendo la directora”, “Me tuve q haber el hwoen”.

4).- Cuarto Indicio: Luego de días sin dormir al dañar gravemente mi honra, sin posibilidad de defenderme hasta ese minuto de insistentes llamadas y solicitudes para poder aclarar esta situación, llega el día 25 de enero de 2022. Se concreta una reunión vía *Zoom* con los miembros del directorio de la corporación con excepción del presidente (quién por agenda solicitó que se grabara la sesión), reunión que desde **un principio tenía como propósito un carácter aclaratorio, la cual pierde dicho rumbo y se vuelve un tribunal acusatorio de facto, imputándome dos hechos falsos:**

Acusación I.

El vicepresidente me imputa gastos de contratación extraordinaria de funcionarios del Programa Espacio Kimün “supuestamente” antojadizos por esta parte. Lo cual, implicaría consecuencias gravísimas tales como la quiebra de la Corporación de Cultura, acusándome directamente de malversar fondos y ocupar \$152.000.000.- extraordinarios del presupuesto. Culpándome de las “querellas laborales” que prontamente interpondrán por diferencias de sueldo supuestamente “abismantes” entre los nuevos funcionarios y los que se desempeñan actualmente. Hechos que son GRAVISIMOS para cualquier trabajador honesto, apegado a la ética y la probidad.

Lo cierto es que, pese a que me costó mucho poder hablar ante las implacables recriminaciones del vicepresidente que duraron más de una hora, logro poder explicarle que dichos fondos fueron autorización por el alcalde de Temuco, de tal manera que el presupuesto asignado para las contrataciones de honorarios del programa centro de adulto mayor y cultura, "Espacio Kimun"; Priscila Hernández, Lorena Monteros y Marcos Bravo, serán traspasados para ser contratados bajo mi administración como gerenta de la Corporación de Desarrollo Cultural el 2022, para esto se requirió formalmente incorporar en la subvención de la corporación de cultura \$43.000.000.- asignados a sus servicios, de este modo inyectarlos al presupuesto 2022 de esta corporación, con el fin de mantener sus puestos de trabajo. Por cuanto, no cabe lugar sus acusaciones.

Don Carlos Oyarzun olvida convenientemente los encuentros que sostuvimos donde en ambos les expliqué, que se le inyectaría más presupuesto a la corporación para poder costear las remuneraciones del 2022 -la mía, como al resto de los trabajadores de dicho programa municipal-, por lo que no son un gasto del presupuesto original 2021. Seríamos remunerados con el aumentó que se adiciono a lo presentado el 2021, de tal forma que una vez íntegros y disponibles los recursos de la subvención municipal, podría evidenciar que no se ha hecho ningún gasto que implique incumplimiento de los compromisos para la normal ejecución de la corporación.

Los fondos fueron autorizados por unanimidad por los Concejales de Temuco en sesión de concejo municipal con fecha **que consta en acta: 07 de Diciembre de 2021, aprobando en pleno por la suma de \$510.000.000.- subvención directa a la corporación para el funcionamiento del 2022.** Por lo tanto, es irracional imputarme tales hechos, que incluso son conocidos por su presidente Don Roberto Neira.

A su vez, la respuesta ante esta explicación fue despectiva, volviendo a insistir en que existe un desfaldo económico de la corporación por mi exclusiva responsabilidad. Lo cual es falso. La distribución de fondos municipales escapa de mis atribuciones.

Acusación II:

Me acusan de dichos y/o comentarios en la comisión de cultura de fecha 24 de noviembre de 2021 en un “supuesto ejercicio de mi cargo” (recordemos que firmé el contrato el día 01 de diciembre de 2021 a plazo fijo por mes) como Gerenta de la Corporación de Cultura. Dichos que el directorio interpreta de forma antojadiza. Sin medir sus palabras, comienzan a categorizar mis capacidades, ocupando términos tales como **“tu vienes del mundo político”, “no eres mesurada”, “sentimos una desconfianza profunda”, “joven”, “disparas para todos lados”** dichos de diferentes miembros del directorio, no olvidemos que hasta ese minuto llevaba tres semanas en el cargo y en su mayoría era la segunda vez que los veía, en sus palabras lo que ellos estaban haciendo es “encararme”. Agregar que luego de explicarles que no me encontraba en el ejercicio de mis funciones como GERENTA dado que asumí y firme el contrato el 01 de diciembre de 2021, ellos me tratan **manifiestamente de “mentirosa” al decir “cosas que no son”.**

Lo cierto es que, con fecha 24 de noviembre de 2021, es decir, antes de hacer efectivo el contrato de trabajo y asumir como Gerenta de la Corporación de Cultura, me invitan a participar en una COMISIÓN DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, con el objeto de conocer la situación actual de la Corporación de Cultura a la cual concurro con la asesora jurídica de la corporación, en la que dejo expresamente claro que soy la Coordinadora del Programa Espacio Kimün y aún no la Gerente. Reunión en la que realizaron comentarios respecto de la situación que acontece a la Corporación de Cultura desde mi perspectiva aún externa de la corporación. Planteo diferentes temáticas que me llaman la atención y que prontamente aclararé, dado que hasta ese minuto no contaba con más información al respecto al no ser la GERENTA aún. En resumen, eran meras inquietudes o dudas razonables.

Al tratar de manifestar esta situación, durante la reunión por *Zoom* (dado que a la fecha no me encontraba en el ejercicio de mi cargo) y, por educación, pensando que si dichos comentarios le agraviaban al directorio de alguna manera, pedí las disculpas del caso. Pues, efectivamente, pudo

existir desinformación en dicho minuto. A lo cual **insisten en acusarme e interpretar estos comentarios, denigrándome como profesional y cuestionando mis capacidades.**

La conversación se traduce en recriminaciones constantes que desembocan en prácticamente dos horas de reprimenda tras reprimenda, a lo cual, **no pude aguantar más y exploto en llanto.** En ese minuto no podía más ante tanta desinformación por parte de mis superiores, sometida a lo que conlleva a requerir mi cargo, presionarme psicológicamente por dichos anteriores a mi asunción a este y las supuestas contrataciones que realicé, obteniendo como resultado que me califiquen como una **persona “poco confiable” y “mentirosa”, denigrándome por mi edad y condición de mujer.** Es más, entre llanto se lo menciono directamente al vicepresidente, “ESTO NO ME HABRÍA PASADO DE NO SER MUJER”.

B) DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Con fecha 04 de febrero de 2022, concurrí personalmente a entregar una denuncia formal de los hechos ya descritos a la Inspección del Trabajo de Temuco, con el fin de que se investigaran uno a uno. Claramente utilicé esta vía en razón a que **las instituciones de control interno de mi empleador no fueron capaces de generar una instancia de investigación antes de imputar tan graves hechos, acosándome laboralmente y discriminándome; como mujer y como profesional.**

Dañaron mi derecho a la integridad psicológica, se han inmiscuido en mi vida privada, generaron, generan y estoy segura que seguirán generando espacios dónde se discute mi ética, cuestionan mi honra, me discriminan por mi edad y condición de mujer. Aún no logro entender el por qué me solicitan la renuncia al cargo de manera tan insistente, me acosan y discriminan laboralmente,

LAS FACULTADES DE DESVINCULARME LIBREMENTE SIENDO ESTOS MEDIOS DE PRESIÓN INNECESARIOS. Incluso es más, podrían no haberme renovado el contrato a plazo fijo.

Es decir, existieron vías para poder terminar la relación laboral 1º la no renovación del contrato y/o 2º despedirme simplemente en el ejercicio de sus prerrogativas. Sin embargo, no lo hacen.

- INFORME DE INVESTIGACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES N°0901.2022.139

Con fecha 05 de mayo de 2022 tomo conocimiento del informe de investigación N°0901.2022.139, enviado por correo electrónico por la Srta. Karen Vera Pinto, Fiscalizadora de la Inspección del Trabajo de Temuco.

Que indicó como hechos a investigar la “Vulneración derecho a la integridad psíquica”. Hechos consistentes en:

- 1) Presiones para renunciar a su cargo por acusaciones sobre su gestión y trato; y 2) Director de la corporación, Sr. Carlos Oyarzun, no contesta a sus llamadas o mensajes.**

Declarando cinco trabajadores:

1. Trabajador N°1

Indica en su testimonio que: “los trabajadores nos enteramos como la tercera semana de enero que a ella le habían pedido la renuncia, por ella misma, ella estuvo muy poco tiempo con nosotros, venía muy poco, fue un lapso muy acotado, en enero la vimos menos (estuvo con vacaciones y permiso de matrimonio)”

“Que yo observé una relación cordial de ella con el directorio, el trato fue de respeto mutuo”

“Que es muy difícil evaluar el trabajo de la Sra. Constanza porque fue muy poco lo que trabajó con nosotros”

Deja en claro que no tiene mayor conocimiento, en razón a que no la veía. Y declara que el último acercamiento presencial fue a fines de diciembre de 2021 con los miembros de la corporación.

2. Trabajador N°2:

Es claro en enfatizar “Constanza me comenta que sintió una actitud de distanciamiento, ignorando sus llamados, sin respuesta, no tener regularidad de las conversaciones como antes con ellos, ante esta situación, y estando en conocimiento que estaban solicitando su renuncia, insiste en pedir esta reunión al directorio, el objetivo era conocer qué estaba sucediendo, los motivos por la cual solicitaban su renuncia y así poder clarificar la situación y poder corregir en caso que hubiera algo que aclarar”

Da razón de sus dichos pues los hechos vulnerarios ocurrieron en su presencia: “Yo escuché esto porque yo estaba con ella en la misma oficina, mientras ella sostenía la reunión vía remota con ellos, estaba Carlos Oyarzun, César Torres, tesorero, Elizabeth Brand, y Alejandra, no recuerdo su apellido en estos momentos”

Ahora bien, la vulneración se manifestó en hechos concretos como indica la trabajadora: “Que efectivamente fue una reunión acusatoria recriminatoria hacia Constanza, en donde hubo cuestionamiento a las capacidades y competencias laborales de Constanza, hubo expresiones tales como que no tenía suficiente experiencia, producto de su juventud, le hicieron notar el tema de su profesión, que para este cargo se necesitaba una persona que supiera llevar las riendas, recuerdo lo más textual posible. Se le transmitía que había sido concejal, que era mujer joven, dando un ejemplo sobre un caballo y que para eso se necesitaba saber dominarlo, que una mujer, joven y con la experiencia en trabajos que ella había realizado, como ser concejala, ella no estaba apta”.

Comenta que la acusaban, le imputaban expresiones que ella nunca había dicho, ella decía “yo nunca he dicho eso, me parece grave, pero no la dejaban hablar, las acusaciones realizadas podían tener consecuencias con gente con que ella trabaja, ella trataba de defenderse, no la dejaban hablar, le dijeron después tendrá tiempo para hablar. El tiempo para aclarar fue breve, no alcanzó a tener el tiempo suficiente, ella tenía documentos para compartir, y ella lo ofrecía y le decían: después me lo mandas”.

Se expresa claramente la afectación al indicar: “Ella estaba angustiada, eso hizo que ella llorara en cámara, yo no esperaba que eso sucediera, pero ella se veía muy afectada, posteriormente le ofrecimos un poco de agua, traté de tranquilizarla, diciéndole que podría haber otra instancia para que ella explicara”.

Debo recalcar que la propia testigo indica: “*Que ante la pregunta de cómo yo considero que me hubiera sentido en el lugar de ella en la reunión, yo me habría sentido maltratada*”

Este trabajador presenció con sus sentidos el trato hostil y peyorativo que sufrí. Que en mi lugar claramente me sentiría maltratada.

3. Trabajador N°3 :

Nada aporta al esclarecimiento de los hechos. Apunta que no conoce al directorio y declara que no tiene antecedentes.

4. Trabajador N°4.

Aporta los siguientes antecedentes:

Como trabajador conocía: “*Que la primera conducta de mal trato fue que la requirieran durante su falta*”

“*Constanza nunca tuvo una reunión formal con el directorio completo con la gerente, por falta de agenda con el alcalde*”.

“*A ella inicialmente el alcalde la llama y le dice que el directorio quiere su renuncia, pero no le dijo por qué*”.

“*Fue una reunión muy peyorativa, fue como un juicio, muy acusatoria, no la dejaban hablar, y con argumentos que no eran de peso, y creo que no fue la forma. Creo que es legítimo que quieran pedirle el cargo, pero para qué la nombran en un cargo de confianza, en donde no ha podido trabajar, para acosarla como lo han hecho*”.

El trabajador indica **QUE EL PROBLEMA CON DON CARLOS INICIÓ EXCLUSIVAMENTE “porque ella cuestionó la contratación de su esposa como pianista, en circunstancias que acá hay pianista estable”**.

Quedando claramente establecido el maltrato verbal: “*También dijeron que era una mujer joven, asociado a la poca experiencia por su edad*”.

“*Ella se quebró y terminó llorando, yo me sentí mal por lo que estaba escuchado, yo estuve ahí todo el tiempo escuchando, ellos fueron poco empáticos con ella, solidaridad, de parte de las otras mujeres, al verla así*”.

“*Era como una reprimenda de padres a hijo, o como desde un sitio alto, cero respeto como trabajadora, profesional*”.

3) Afectación a la salud de la trabajadora.

Respecto de este punto cabe señalar que existe una afectación, la cual fue expresada latamente por dos trabajadores, **no podemos hacer una comparación con la totalidad de los trabajadores dado**

que el resto de los trabajadores entrevistados declaran no tener conocimiento y no poder referirse al respecto, no niegan ni afirman los hechos, siendo claramente neutrales.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

En resumen la Mutual prescribe: *“deberá adoptar medidas pertinentes a fin de que cese la exposición*

[REDACTED]

apelando ante la SUCESO.

- CONCLUSIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

La Srta. Fiscalizadora informa con fecha 01 de abril de 2022, tomando conocimiento de las declaraciones expresas de los testigos, y que fue posible constatar el acto vulnerarios expuestos en el indicio N°4, pese a ello, los califica como *“dichos desafortunados”*. Desestimando la denuncia interpuesta.

Aquí debemos consultarnos: **¿Cuál es el baremo de proporcionalidad para dirección del trabajo? ¿Cuánto debe ser humillado el trabajador? ¿Se le reconoce al empleador la facultad de levantar falsas injurias y calumnias en contra de trabajador? sin consecuencias.**

Como podrá observar SS. en la etapa procesal pertinente pese a que en la denuncia se exponen latamente cada uno de los hechos, la fiscalizadora no consultó, menos investigó el tercer hecho

descrito anteriormente y menos aún la veracidad o falsedad de las acusaciones que son un claro maltrato psicológico. Es más, de los cinco testigos que entrevisto, **dos de ellos declaran no tener conocimiento ni a favor ni en contra de mi denuncia siendo claramente testigos neutrales**. Con ellos, pretende justificar y desmerecer a testigos presenciales de vulneraciones de derechos catalogando sus dichos como “desafortunados”. Siendo el sexto testigo una de las partes, Don Carlos Oyarzun quien profirió agravios en mi contra, por lo tanto no puede en ningún caso ser considerado testigo. Debería haber constado dicha declaración como parte.

ii. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS DURANTE LA RELACIÓN LABORAL.

Teniendo en consideración el tiempo en que efectivamente me mantuve en el cargo que se traduce en el mes de diciembre de 2021 y parte del mes de enero de 2022, no más de 45 días de trabajo. En el cual ocurrieron hechos reales y comprobables, puestos en conocimiento de la Inspección del Trabajo, que no fueron investigados en su totalidad. Donde existe una clara afectación, los testigos así lo comprueban.

El baremo que aquí debe primar es el criterio de la proporcionalidad de días trabajados versus el agravio del empleador. Ponderando los hechos descritos en virtud del impacto psicológico que tuvieron. No por ser gerenta dejo de ser un trabajador con derechos y garantías constitucionales. Pues, en consideración **al principio de la realidad, un hecho en concreto es suficiente para desmoronar a un trabajador, disminuyendo en cenizas su bienestar psicológico.** Es así como el concepto de “reiteración” debe ser analizado caso a caso, dejando de ser un impedimento ante una denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

Ahora bien, durante la relación laboral aunque algunos autores pretendan separar al trabajador que se obliga y al propio trabajo que es objeto de obligación, esto es imposible ¿Por qué? La respuesta es sencilla, el trabajador es una persona y como tal tiene un ser intrínseco que siente a partir de las respuestas que le dé su entorno. Y no por tener un cargo de administración se le debe privar del “sentir”, pudiendo ser maltratado por el empleador a su antojo frente a supuestos tribunales de facto.

- MARCO NORMATIVO

Como es sabido por VS. los derechos fundamentales emergen ante el contrato de trabajo como límites a las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador. Basta para esto, citar al efecto, el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, que dispone: *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores...”*.

Esta función limitadora se desarrolla en el conjunto y en la totalidad de la relación laboral, tanto al inicio de la relación laboral, en su desarrollo y en su conclusión, tanto en el ámbito estrictamente laboral (límite interno, en cuanto involucra la conformación esencial del poder empresarial) como fuera de él (límite externo, en cuanto importa una limitación que viene dada por la colisión de derechos y por la preeminencia de los derechos fundamentales). Desde otra perspectiva, los derechos fundamentales del trabajador limitarán el ejercicio de todas las potestades que al empleador le reconoce el ordenamiento jurídico, a saber, la libertad de contratar o despedir. Lo anterior quiere decir, por más elemental que parezca, que al empleador no le ha de bastar como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, el que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, o el poder disciplinario que la ley lo autoriza o incluso la facultad de despedir

a un trabajador (algo legítimo según nuestra legislación), pues el solo ejercicio de tal poder nada dice respecto a la posible lesión de uno o más derechos fundamentales.

- **EN ESPECÍFICO, SON GARANTÍAS VULNERADAS:**

a) Artículo 19 número 1° de la Constitución: “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”

Respecto de este derecho es conveniente recordar que se enmarca en el denominado “derecho a la vida” y que, como señala el Profesor Evans, corresponde a *“la facultad jurídica, o poder, de exigir la conservación y la protección de la vida humana”* garantía que por lo demás tiene un sentido erga omnes (Evans, 1999).

Siendo el elemento central de tal garantía la dignidad. Asimismo, “la integridad psíquica es una dimensión de la persona humana que, junto con la integridad física, la integra en plenitud. Ninguna de las dos puede ser descuidada, puesto que ambas componen al individuo en su relación con el entorno social más próximo. Se trata entonces de aspectos que no pueden separarse, que conforman una sola unidad, y, por consiguiente, es imperativo el respeto a ambas dimensiones” (Sentencia del Tribunal Constitucional 2867 c. 42, 12 abril 2016). Por otra parte, por aplicación de lo dispuesto en el art. 184 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra expresamente obligado a velar por esta garantía respecto de sus trabajadores.

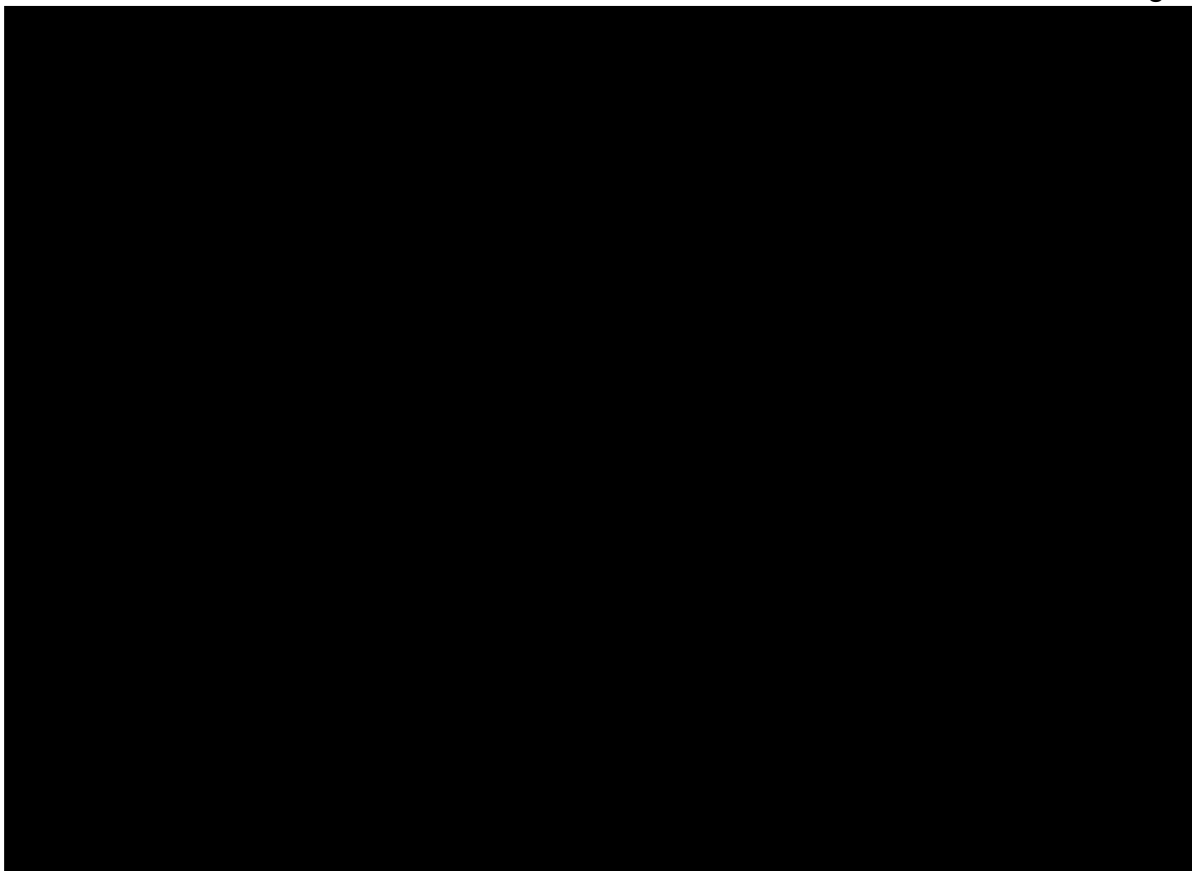
En lo que refiere a la integridad psicológica al ser humillada por parte de mi propio empleador representado por el directorio, donde en vez de despedirme, me denostan como profesional, como mujer, al referirse a mí entre los muchos adjetivos calificativos podemos destacar: **“tu vienes del mundo político”, “no eres mesurada”, “sentimos una desconfianza profunda”, “joven”, “disparas para todos lados”, catalogándome como persona “poco confiable” y “mentirosa”, denigrándome por mi edad y condición de mujer.**

A modo de ejemplo:

En palabras del trabajador N°2 relata: *“Le hicieron notar el tema de su profesión, que para este cargo se necesitaba una persona que supiera llevar las riendas, recuerdo lo más textual posible. Se le transmitía que había sido concejal, que era mujer joven, dando un ejemplo sobre un caballo y que para eso se necesitaba saber dominarlo, que una mujer, joven y con la experiencia en trabajos que ella había realizado, como ser concejala, ella no estaba apta.*

En palabras del Trabajador N°4 relata: *“Era como una reprimenda de padres a hijo, o como desde un sitio alto, cero respeto como trabajadora, profesional”.*





c) Artículo 19 número 12 de la Constitución: “La libertad de emitir opinión”

La Constitución asegura asimismo, la libertad para emitir opinión e informar. Esta garantía apela a la libertad de exteriorizar pensamientos, ideas, opiniones, creencias, transmisión de valores y conjeturas de la realidad, etc., teniendo como requisito que sean de expresión libre de un individuo en su faceta de exteriorización de su pensamiento y que evidentemente no vulneren derechos de terceros a través de injurias o calumnias, por ejemplo.

Tal garantía se ve vulnerada, dado que se le recriminan dichos anteriores al inicio de su relación laboral, aquellos vertidos en la comisión de cultura de fecha 24 de noviembre de 2021 en el “supuesto ejercicio de mi cargo”. El empleador confunde claramente la época en que la relación laboral nace. Y esto es con la firma del contrato de trabajo el 01 de diciembre de 2021. Es así, como la reunión de la comisión de cultura se celebra antes de la existencia de la relación laboral.

Siendo uno de los argumentos más sólidos y reiterativos, de la reunión donde acusan de una supuesta “pérdida de confianza”.

d) Artículo 19 número 16º: “La libertad de trabajo y su protección. ...Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal...”

Si bien en apariencia las normas de la Constitución (art. 19 N°16) y el Código (art.2) son distintas, siendo la segunda más específica, el objeto de ambas es el mismo, el evitar un trato discriminatorio (en el uso peyorativo de la expresión). La discriminación por tanto debe ser entendida como lo hace don Enrique Evans, quien define la discriminación como toda diferencia o distinción realizada por el legislador o por cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable o como lo hace el argentino Julio Martínez Vivot, quien señala que además existe discriminación cuando injustificadamente se le afecta a una persona, grupo de personas o a una comunidad, el ejercicio de alguna de las libertades fundamentales, expresadas por la Constitución Nacional, por razones de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o de cualquier orden, sexo, posición económica o social, u otra de cualquier naturaleza posible. Así, Francisco Castro concluye que la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Lo anterior considerando el caso sub lite, se hace presente que el acoso tal como se ha expuesto en los indicios en sí constituyen una discriminación arbitraria.

e) Artículo 485 inc. Segundo del Código del Trabajo: “también se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código”

Artículo 2° del Código del Trabajo “*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*”.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

En cuanto al acoso laboral, también conocido como *Mobbing*, más allá del derecho citado, ha sido reconocido por la doctrina que este tipo de vulneración no solo daña laboralmente al trabajador sino que además “afecta directamente la dignidad y múltiples derechos fundamentales de las personas acosadas” (CAAMAÑO, Eduardo y UGARTE, José Luis. El acoso laboral, tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”. Ius et Praxis, 2014) y de ahí surge su gravedad, reproche jurídico y sanción siendo siempre grave. El acoso en este caso fue vertical y descendente, a través de acciones que individualmente consideradas parecieran ser una serie de hechos desafortunados en el trato, pero que por la reiteración atentaron contra su integridad psíquica generando lo que múltiples autores de la psicología asimilan al estrés postraumático, que conduce a un daño irreparable y con efectos psicosomáticos.

Sobre la gravedad en las consecuencias del acoso, tal como se ha descrito en el título referido al daño, la profesora Lanata nos recuerda que “Si bien no constituye una exigencia legal para la configuración del acoso laboral, es frecuente que, además de la consecuente humillación o perjuicios laborales, ocasione en la víctima diversas afecciones a su salud, tanto físicas como psíquicas. En efecto, por lo

sensación de falta de aliento o de opresión en el pecho. Por otra parte el decreto supremo N° 109, del Ministerio de Salud, de 1968, califica como enfermedades profesionales a “las neurosis profesionales incapacitantes”, indicando a modo de ejemplo algunas formas que estas pueden adoptar, esto es,

dolor crónico. Considera como trabajos que pueden provocarlas a todos aquellos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto.” (LANATA, Ruth Gabriela. El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. Rev derecho Valdivia 2019). A mayor abundamiento, la profesora Lanata califica al acoso como “una de las más abominables materializaciones de la violencia en el ambiente laboral” (Op.cit) y un incumplimiento del empleador a la obligación que le impone el artículo 184 del Código Laboral.

Finalmente, el daño en caso de marras consiste en un perjuicio psicológico y un daño directo a la integridad física y psíquica por los fundamentos expuestos. La disposición del artículo 184 del Código del Trabajo obliga al empleador a responsabilizarse por los efectos de no proteger estos derechos eficazmente. En este sentido, el principio de reparación integral del daño se encuentra consagrado en el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo.

III.- VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO. INDICIOS:

A. VULNERACION DE LA GARANTIA DE INDEMNIDAD CON OCASIÓN DEL DESPIDO.

Como podrá observar SS. me mantuve en el cargo y en el ejercicio de mis funciones desde el 01 de diciembre de 2021, tiempo en virtud del cual podrían haber prescindido de mis servicios sin titubear. Sin embargo, el propio directorio me permitió continuar, a sabiendas de mis dichos y mis acciones, comenzaron a vulnerar mi derecho a integridad psicológica sin cesar, recalando y aumentando su violencia el día 25 de enero de 2022 en la reunión por *zoom* antes expuesta, tiempo más que suficiente para haberme despedido pues es una decisión unilateral del empleador.

Indicio: Sin embargo, **no es hasta que esta parte presenta una denuncia por los hechos vulnerarios ante la inspección del trabajo** -descritos en el punto II de esta presentación- el día 04 de febrero de 2022 N° Expediente E25898/2022, llegando las correspondientes conclusiones por parte de la Inspección del Trabajo el día 01 de abril de 2022 al correo electrónico, periodo en el cual me

mantuve con permiso administrativo. **Así las cosas, al primer día en que me reintegro, es decir, día 07 de abril de 2022 me despiden.** Lo cual constituye una represalia a mi actuar como trabajador, a razón de mi denuncia ante la inspección del trabajo.

En la carta de despido indica lo siguiente, la cual figura con fecha **06 de Abril de 2022:**



Temuco, 06 de abril de 2022.

Señora

Constanza Saffirio López

Camino a Botrolhue N°461

Condominio Marsella

Presente

Por medio de la presente y dando cumplimiento al artículo 161, inciso 2°, del Código del Trabajo y demás legislación vigente, vengo en comunicarle que, a partir de hoy, hemos resuelto poner término al contrato que nos vincula desde el día 01 de diciembre de 2021, por la causal establecida en el artículo 161 inciso 2°, del Código del Trabajo, esto es, *"desahucio por escrito de la empleadora"*. Esta causal es procedente, toda vez que usted actualmente representa a la empleadora.

Lo anterior, se decidió en Reunión Ordinaria de Directorio, de fecha 06 de abril de 2022, por mayoría absoluta, habiéndose determinado su desvinculación inmediata de la Corporación Cultural.

Atentamente.


Corporación Cultural de Temuco
Carlos Oyarzun Polanco
Vicepresidente
Corporación Cultural de Temuco

Indicio. Sin embargo, el empleador maliciosamente y como **otro acto de represalia ante esta trabajadora**, le informan a la Inspección del trabajo los siguientes dichos injuriosos y calumniosos, que pretenden dar razón de sus motivos. Toda vez que estos son falsos:

En cuanto al finiquito, este fue firmado con fecha 21 de abril de 2022, dejando una expresa reserva de derechos:

“Me reservo expresamente el derecho a demandar por el ser el despido injustificado, indebido y/o improcedente. Además me reservo el derecho a demandar discutir la base de cálculo, fecha inicio y termino de la relación laboral, cotizaciones, feriado legal y proporcional, incrementos legales, daño moral, lucro cesante, daño emergente, perdida del chance. Me reservo el derecho de cobrar el monto de este finiquito por no ser pagado en este acto”.

- **NEXO CAUSAL ENTRE LA DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS Y EL DESPIDO**

No existió un argumento verídico para desvincularme, lo cierto es que me desvinculan de manera antojadiza amparándose en el Artículo 162 inciso 2º **con fundamentos injuriosos expuesto a la inspección del trabajo**. Ahora, recordemos que si bien la ley le reconoce al empleador ciertas prerrogativas como es el “desahucio”, estas deben ser utilizadas dentro de tiempo y forma, y no pueden acomodadas por el empleador con el fin de ocultar su verdadero motivo, el cual es la represalia. El límite natural y obvio de las facultades del empleador, es y serán los derechos fundamentales del trabajador resguardados en el Artículo 485 y 489 del CT.

Según el Profesor Jose Luis Ugarte la represalia es la conducta empresarial que afecta al trabajador y que sea respuesta a la pretensión de los ejercicios de sus derechos, tal como ocurre en este caso. Al tenor del Artículo 485 del CT *“En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas*

en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”

¿Por qué no me despidieron antes? ¿Por qué no se dio término a mi relación laboral? pues el contrato de trabajo contenía un plazo de caducidad para el 31 de diciembre de 2021 o simplemente **¿Por qué no me desahuciaron por el Art. 162 inciso segundo durante diciembre o enero?** Estando facultados libremente para hacerlo.

Indicio. Ello no ocurrió, necesariamente me despidieron luego de la entrega de las conclusiones de la denuncia siendo una clara represalia a los dichos expuestos en el documento entregado y latamente expuesto en la presente acción de fecha 04 de febrero de 2022 ante la Inspección del Trabajo de Temuco. Informe entregado por la fiscalizadora con las respectivas conclusiones de fecha 01 de abril

2022 – recordemos que el día 06 de abril goce de mi permiso administrativo-. Llegando a mi oficina me despiden el lunes 07 de abril de 2022 entregándome ambos documentos (carta de despido y la correspondiente comunicación a la DT). **EXISTE UNA CLARA LÍNEA CRONOLÓGICA Y DE CAUSALIDAD QUE ES INNEGABLE.**

Indicio: El único móvil que motivó al empleador a desvincularme realmente fue la denuncia en el ejercicio de mis derechos como trabajadora ante la inspección del trabajo, pues todos los argumentos planteados son falsos y de querer despedirme existieron dos oportunidades evidentes 1) Vencimiento del plazo convenido en el contrato y 2) Durante diciembre de 2021 a enero de 2022, por desahucio.

• **GARANTIA DE INDEMNIDAD**

Según el profesor Ugarte el derecho normativamente mejor construido puede quedar en papel mojado, si su titular queda expuesto al temor de que su ejercicio pueda traer más perjuicios que ventajas. Lo cual, claramente ocurrió aquí.

Eso es lo que hace, precisamente, tan justificada la protección frente a las represalias laborales. Que la consecuencia para quien pretende ejercer un derecho sea una pérdida o desmejora en uno de los ámbitos más relevantes y delicados de la vida contemporánea —como es el trabajo—, hace de esa represalia una cuestión de especial gravedad. Equivalente a la vulneración de un derecho fundamental.

De ahí, la necesidad y justificación de lo que en nuestro derecho se ha denominado garantía de indemnidad, y que se constituye por el derecho del trabajador a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral, por el ejercicio —o la participación— en acciones administrativas de fiscalización o judiciales en defensa de sus derechos.

La fundamentación constitucional de este derecho es plural. Por una parte, la igualdad en el ejercicio de los derechos (19 N.º 3 de la Constitución) en cuanto se protege de las represalias a los trabajadores que deciden recurrir al Estado en ejercicio de sus derechos, y por otra, el principio de protección del trabajo (artículo 19 N.º 16), en cuanto una condición necesaria para la protección del contratante débil de la relación laboral es la represión de las represalias por el ejercicio de los derechos de que es titular.

La garantía de indemnidad chilena tiene un peculiar perfil, que dice relación con su amplia configuración con relación al interés jurídico protegido: impedir la represalia laboral por el recurso de los trabajadores a la acción administrativa o judicial en defensa de sus derechos.

En ese sentido, el contenido del derecho de indemnidad corresponde a la garantía del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador, en el ejercicio de sus derechos de cualquier naturaleza (fundamentales específicos o inespecíficos, legales o contractuales), con el auxilio o participación de organismos públicos, ya sean judiciales o administrativos.

Como ha destacado la doctrina, la garantía de indemnidad "vedaría al empresario la posibilidad de ocasionar daño por el simple hecho de formular el trabajador una reclamación de derechos, pudiendo revestir los mecanismos de represalia empresarial distintas modalidades, como son las no renovaciones contractuales, discriminaciones retributivas, modificaciones de condiciones de trabajo, traslados, sanciones disciplinarias y despidos"

La vulneración de la "garantía de indemnidad" supone la concurrencia de dos elementos: primero una represalia empresarial, y segundo, la existencia de un espacio estatal de protección de derechos —administrativo o judicial—.

Desde la perspectiva procesal el ordenamiento laboral también busca la protección del trabajador en el ámbito probatorio estableciendo el sistema de prueba indiciaria. Respecto al mismo, se ha señalado que se trata de un "estándar probatorio diferenciado" (Gamonal, 2008) y que tiene por objeto "aligerar el esfuerzo probatorio del trabajador denunciante" (Ugarte, 2009). Este aligeramiento probatorio no es gratuito, sino derivado de la situación de desigualdad que deriva del trabajo subordinado y el consecuente desequilibrio de armas procesales probatorias; el carácter axiológico de los derechos fundamentales que hace más difícil su identificación y vulneración y el carácter polimórfico de las posibles vulneraciones que incluso muchas veces tienen la apariencia de legalidad.

La Excma. Corte Suprema ha señalado que "si la denuncia cumple los requisitos que señala la primera norma y son suficientes para generar en el juez la sospecha razonable que se infringieron derechos fundamentales del denunciante, se aliviana o facilita la carga probatoria que le asiste correspondiéndole al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, en caso contrario, debe asumir el peso de la prueba en su integridad" (Rol Ni 12.362-2015.-)

Además, de los antecedentes aportados, la prueba indiciaria, ampliamente reconocida por la jurisprudencia internacional sobre todo en el ámbito penal, se instala en nuestro nuevo sistema laboral al amparo de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, norma 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"*.

De lo relatado en este acápite podemos extraer los siguientes indicios de vulneración

- El despido mismo, carente de justificación concreta acerca del porqué se me desvincula. Motivos vagos e imprecisos declarados ante la DT.
- Hechos planteados a la Inspección del trabajo como fundamentos del despido.

- La existencia de causa-efecto inmediata de la notificación de las conclusiones de la denuncia ante la inspección del trabajo y el despido.
- Debe responder a la pregunta ¿Por qué no fui despedida con anterioridad a la denuncia ante la inspección del trabajo?

De esta forma, es el empleador quien debe explicar la proporcionalidad y justificación del despido y cómo es que estos hechos presentados como indicios no guardarían relación con una vulneración de derechos.

B. VULNERACION A LA VIDA PRIVADA, HONRA Y A LA INTEGRIDAD PSÍQUICA CON OCASIÓN DEL DESPIDO. OTRA FORMA DE REPRESALIA. INDICIOS:

En virtud de lo latamente expresado en esta presentación, queda claro que se me imputan hechos falsos, deshonorosos y que son netamente acusaciones que nacen de la corporación como lo es la “supuesta malversación de fondos públicos” o de dichos que supuestamente proferí en ejercicio de mi cargo, los cuales ya fueron explicados en el punto I, que por economía procesal doy por reproducidos, que hacen perder la supuesta confianza de mi empleador, cuando lo que en verdad busca la corporación es atentar contra mi prestigio, mi honra y mi integridad psíquica. Todo ello, el empleador lo justifica en la pérdida de la confianza. La confianza como concepto, solo encubre el actuar doloso del empleador quien me castiga abiertamente por denunciarlo ante la inspección del trabajo, llegando las conclusiones el 01 de abril de 2022, al primer día de trabajo el día 07 de abril de 2022 me despiden, como un acto de represalia.

- Por ello, es necesario comentar ciertas circunstancias objetivas respecto al concepto “confianza”:

PRIMERO: Antes de la denuncia -durante la relación laboral-, la pérdida de la confianza “según ellos” y tal como consta en el audio que expondré en la etapa procesal pertinente. Era en virtud de:

1. Haber vertido comentarios en la sesión de comisión de cultura de fecha 24 de noviembre de 2021 en el “supuesto ejercicio de mi cargo”. El empleador confunde claramente la época en que la relación laboral nace. Ya que, si bien el nombramiento fue con fecha 27 de septiembre de 2021, no es un decreto alcaldicio, es una sesión de una corporación que se rige por el código del trabajo; por lo tanto, no nace a la vida del derecho la relación laboral por el solo acuerdo del directorio, debe haber una aceptación por parte del trabajador y esta se materializa con la firma del contrato de trabajo el 01 de diciembre de 2021. Es así, como la reunión de la comisión de cultura se celebra antes de la existencia de la relación laboral.
 - a. Dicho esto, debo recordarle a la contraria que en la sesión que me fue recriminada dejé en claro que no hablaba como la GERENTA de la corporación (pues, no lo era) y a su vez, contamos con la **presencia del abogado de la CORPORACION**, hablo de la Sra. Sandra Gómez. Acta que es visada por el Consejo Municipal, celebrados todos martes de cada semana, dichas reuniones son encabezadas por Don **Roberto Neira** quien es el alcalde de Temuco, presidente del consejo municipal y consecuentemente el presidente de la Corporación demandada. Por lo tanto, ambos estaban en pleno conocimiento de los dichos impetrados en el acta desde Noviembre de 2021 en presencia del Presidente de la Corporación en ejercicio de su cargo desde el 04 de agosto de 2021 (Don Roberto Neira). Por lo tanto, **no pueden alegar desconocimiento de los dichos vertidos**. A sabiendas

me contratan. Ahora bien, en conocimiento del presidente, de la asesora jurídica y de todos los miembros del directorio, me mantuve en el cargo más allá, del plazo estipulado en el contrato a plazo. Por lo tanto, la corporación **no podría alegar desconocimiento de mis dichos, para ser recriminados convenientemente meses después.**

- b. Es así, como en conocimiento de los dichos no me despidieron. Solo se limitaron a permitir que el contrato se transformara en indefinido y en conocimiento de los dichos me humillaran como trabajador y mujer.

2. Gastos de contratación extraordinaria de funcionarios del Programa Espacio Kimün “supuestamente” antojadizos por esta parte.

- a. Debo recordarle a la contraria que estos **FONDOS FUERON AUTORIZADOS POR UNINAMINIDAD en por los concejales de Temuco y con autorización expresa de Don Roberto Neria en sesión de concejo municipal con fecha que consta en acta el 07 de diciembre 2021**, aprobando en pleno los \$510.000.000 de pesos que se subvencionaran a la corporación para el funcionamiento del 2022. Por lo tanto, es irracional imputarme tales hechos.

3. Sin embargo, no me despiden.

SEGUNDO: Después de la denuncia -con ocasión del despido-, convenientemente justifican el despido en la pérdida de la confianza en razón únicamente, cito: *“no respetar el reglamento interno, estatutos, manuales de contratación, leyes laborales, ley de transparencia y normativa vigente aplicable”*.

1. Estos dichos son completamente falsos. No existe ninguna amonestación previa respecto a dichas injurias, tampoco denuncia por vulneración de derechos, menos aun reclamos en la inspección del trabajo en el acotado tiempo que me mantuve en el cargo. Se respetó la Ley de transparencia en su totalidad así como la normativa legal vigente. No existen informes, respecto a dicha causal. Es una justificación falsa creada para desprestigiarme. Otro acto de represalia

Por ello, vulnera:

- El Artículo 19 número 4° de la Constitución: “El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”

Indicio. Aparte de los hechos ya descritos latamente, debo agregar que con fecha 17 de Marzo de 2022 concurrí a mi oficina dado que me hacían falta unos anteojos, a lo cual me di cuenta que mi empleador había irrumpido en mi oficina -siendo otro acto de represalia-, sacando mi impresora, vaciando mis cajones y inventariando cada una de mis cosas. Lo cual, es una clara muestra de que mi empleador nunca mantuvo límites de privacidad, irrumpía de forma desmedida durante la relación laboral, situación que no cambio y se mantuvo hasta mi despido.

Indicio. Como consecuencia del actuar del empleador mi honra fue lesionada ya que lo que buscan con esta serie de acusaciones -ya descritas- es desprestigiarme; 1) Ante la inspección del trabajo, en el comprobante de aviso de carta de despido ante la inspección del trabajo. 2) Entrevista por parte del presidente en medios locales durante la investigación y con ocasión de mi despido. Refiriéndose al

tema, en medio de una investigación vigente. En circunstancias que él mismo visó el acta de la comisión de cultura y que él mismo aprobó los presupuestos.

Es así, como el empleador tiene la prohibición de adoptar represalias por efectuar denuncias ante la inspección del trabajo, respecto de un trabajador exponiendo su privacidad, ya sea; personal, espacial o virtual. Aquellas circunstancias ocurridas dentro del ámbito laboral son parte de la vida personal de cada trabajador. Dentro de este espacio de privacidad expuso mi imagen personal. La privacidad virtual y tecnológica, dice relación con la opacidad en las zonas que la realidad virtual pone a disposición del empleador. Por ello, en una relación laboral debe regirse por parámetros ético-sociales de principio hasta su conclusión, el despido deben excluirse del conocimiento de terceros o del público en general.

- El Artículo 19 número 1° de la Constitución: “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”

Doy por reproducidos en este acto los fundamentos expresados en la página N°11 y sgts. del presente escrito, que por economía procesal no reiterare.

Indicio. Sin embargo, debo agregar: Que, al empleador no le basto con dañar mi integridad psicológica al ser humillada por parte de mi propio empleador representado por el directorio durante la relación laboral, donde en vez de despedirme, me denostan como profesional, como mujer, al referirse a mí entre los muchos adjetivos calificativos podemos destacando los siguientes dichos:

“no eres mesurada”, “sentimos una desconfianza profunda”, “joven”, “disparas para todos lados”, catalogándome como persona “poco confiable” y “mentirosa”, denigrándome por mi edad y condición de mujer.

Indicio. Sino que además y pese a estar en conocimiento de mi enfermedad, **junto con las recomendaciones de la mutual.** Siguió mermando mi bienestar psicológico al inventar derechamente una excusa ante la inspección del trabajo para despedirme, otra vez miente ante un organismo público. Son de tal gravedad esos dichos, que me afectan hasta el día de hoy. Por ello, hoy me encuentro en tratamiento psicológico.

Pese a que trate de mantener al margen a mi familia de los dichos de mi empleador en los medios de comunicación, sin embargo, ello afecto y daño a mi hija directamente, dado que a su corta edad podía ver en tiempo real el comportamiento impulsivo de mi empleador, incluso sus compañeros de colegio le preguntaban por los dichos del Alcalde, es más, pedía ayuda por medio de la redes sociales para aclarar lo sucedido. Lo mismo sucedió con mi esposo, fuimos cuestionados socialmente en base a las declaraciones del presidente de la corporación.

Pues, la demandada en su calidad de empleador debía proteger eficazmente la vida y salud de cada uno de sus trabajadores, por lo tanto, tiene el deber de no interferir o restringir la integridad afectiva, intelectual y emocional del trabajador. Deber que no cumplió, mantengo labilidad emocional, angustia a diario, desesperanza, pérdida del sueño y del apetito.

¿Qué tan alto es el nivel de crueldad del empleador? En este punto, esta parte lo entiende como inmesurado.

De lo relatado en este acápite podemos extraer los siguientes indicios de vulneración:

- Calificaciones peyorativas sobre mi persona y mi labor, por parte de la demandada. A su vez, graves acusaciones por parte de miembros de la corporación sin antecedentes y sin una investigación previa. Los cuales desembocan en “supuestos” argumentos al momento de despedirme, siendo estos comunicados solo y exclusivamente a la inspección del trabajo.
- Exposición ante los medios de comunicación regional por parte del presidente de la corporación exponiendo la relación laboral al escrutinio de la ciudadanía.
- Correspondencia temporal entre la denuncia hecha por esta parte a la inspección del trabajo y consecuentemente el despido.
- 

Todos ellos, generan una duda razonable de que la conducta lesiva se ha producido. **De esta forma, es el empleador quien debe explicar la proporcionalidad y la justificación de los hechos y dichos ocurridos coetáneos al despido y cómo es que estos hechos presentados como indicios no guardarían relación con una vulneración de derechos.**

C.- SANCIONES A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO

A este respecto citamos e invocamos la norma que fundamenta la obligatoriedad de indemnizar al trabajador que ha sido vulnerado en sus derechos fundamentales:

“Artículo 489.- Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido...”

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.”

De igual manera, si bien, las normas comunes de la responsabilidad hacen indemnizable este daño, principalmente las referidas al principio de reparación integral del daño, arts. 2314 y 2329 del Código Civil, éste mismo principio, se encuentra consagrado en el artículo 495 N°3 indemnización del Código del Trabajo y el procedimiento tutelar contempla como mecanismo de reparación del daño infringido especial respecto del cual solicito su aplicación, esto es de la indemnización de 6 a 11 meses del artículo 489 del Código del Trabajo.

D.- DAÑO MORAL.

Como se ha explicado, es claro que la conducta del empleador me ha causado un enorme daño extrapatrimonial, me cuesta conciliar el sueño, tengo perdida del apetito, me mantengo con un ánimo deteriorado y pienso constantemente en los hechos sucedidos, ya que a partir de una represalia por denunciar y con una supuesta “justificación” del despido en hechos falsos me quedé sin trabajo, el cual debe ser resarcido integralmente, considerando todos aquellos extremos de la afectación empresarial que partieron con la relación laboral vigente hasta el termino de ella, pues fue aumentando

la violencia psicológica del empleador. En dicho sentido el accionar de la demandada y sus representantes – efectuado con culpa- ha ocasionado un detrimento moral y a mi honra específicamente el pretium doloris, pérdida de las condiciones de vida, existiendo un claro nexo causal entre el actuar del empleador y mi daño moral, que atendido la gravedad del mismo, debe ser indemnizado o compensado.

Soy una persona conocida en el ámbito regional, y la corporación por medio su presidente puso en tela de juicio mi actuar. Exponiéndome innecesariamente, lo cual ocasiona un gran daño a mi moral, declaraciones vestidas durante la relación laboral vigente y con ocasión del despido. Por lo tanto, se debió tener un cuidado único al tratar estos temas en medios de comunicación ya que el presidente como miembro de la corporación, es decir, mi empleador tiene una responsabilidad de resguardo al ser su trabajador y de mi bienestar en el más amplio sentido de la palabra. Incluso con ocasión del despido, me expuso ante la DT.

Hoy, ante los dichos y acciones impetradas por la demandada **los cuales son claros indicios de vulneración**, me encuentro muy afectada psicológicamente y angustiada, tal como se relató latamente en este escrito. Tales como la perturbación de mi luna de miel, compelerme a renunciar, la denigrante reunión por zoom, y las represalias luego de la denuncia ante la DT: el ingreso a mi oficina, el despido, la carta de comunicación a la DT y las entrevista en el diario austral. Lo cual, se demostrara en la etapa procesal pertinente.

Fui víctima de claras represalias por parte del empleador, me siento desolada y desamparada, fui despedida inmediatamente llegada las conclusiones de la inspección del trabajo, no antes. Esto afecto mi fuero interno, a mi familia y en especial a mi hija.

Cabe tener presente que en caso alguno las indemnizaciones contempladas en la normativa laboral extinguen o descartan las que pudieran solicitarse por la vía del derecho común, de suerte que es perfectamente viable acumular otras que digan relación con los daños correlativos que acredite quien las demanda, toda vez que ninguna de las medidas que la ley contempla respecto a la tutela por actos cometidos durante la relación laboral tiene por finalidad reparar el daño real causado al trabajador.

Se ha dado lugar a la indemnización del daño extrapatrimonial en sede laboral: Por este concepto esta parte estima que la indemnización no debe ser menor a la suma de 11 sueldos.

“El conocimiento de la demanda que por concepto de daño moral dedujo el trabajador despedido en contra del empleador, daño que se hizo consistir en una serie de hostigamientos, persecuciones y presiones de parte del demandado y que dicen directa relación con el contrato de trabajo que fuera celebrado entre estos, corresponde a los juzgados de letras del trabajo, de conformidad con el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, que establece que son de su competencia las cuestiones suscitadas entre trabajadores y empleadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo. Efectivamente, lo demandado tiene su origen en la aplicación de las normas laborales y en el contrato individual celebrado. Por lo demás, no existe norma legal alguna que prohíba o impida conocer dicho daño moral en este mismo tribunal. En síntesis, tratándose de una controversia producida entre las partes, originada precisamente del contrato de trabajo existente entre ellos, no existe razón para excluir otro tipo de obligaciones que necesariamente son contraídas al celebrarse dicho contrato. Las indemnizaciones relacionadas con los recargos que el Código del Trabajo impone no significan que

el daño moral constituya una segunda sanción, puesto que las indemnizaciones debidas y los recargos que el Código establece son cuestiones distintas e independientes unas de otras, tanto material como jurídicamente, por lo que nada obsta a que puedan ser conocidas y falladas en un mismo juicio, existiendo con ello, además, una evidente economía procesal". 24 de junio del año 2009, Corte de Apelaciones de Coihaique, Rol Número 17-2009.

Dado que claramente existe un contrato de trabajo conforme, existe una obligación contractual del empleador de resarcir los perjuicios causados con ocasión de su actuar doloso, dado que existe una clara intención de parte del empleador con sus reiteradas malas prácticas, ha producido no solo una merma económica como se expondrá más adelante, sino también psicológica tal como lo he

que se mantuvo con ocasión la relación laboral.

Por lo tanto, en razón al principio de reparación integral del daño, hoy está superada la discusión referida a admitir la reparación del daño moral en sede aquiliana- laboral, ya que se admite por la doctrina y la jurisprudencia basándose en el tenor del artículo 2329 del Código Civil al contemplar la expresión "todo daño", que comprendería los perjuicios materiales y morales.

Ahora bien, la indemnización por daño moral puede plantearse frente a un despido injustificado, indirecto o abusivo, en este caso sería razonable indemnizarlo complementariamente, dado que se manifestó un ejercicio abusivo del derecho. En la especie existe un caso de relevancia y gravedad, debido a que en ellos se lesiona la dignidad y honra de mi persona, estos derechos son bienes jurídicos protegidos por la ley y la Constitución y repararlos no constituye una doble reparación, sino más bien cumplir con la reparación integral del daño.

No resulta procedente que no se repare en esta sede si en cualquier otro ámbito de la responsabilidad es otorgado sin ningún tipo de objeción. Ello es imperante por razones de justicia e igualdad ante la ley. Esto implicaría vulnerar el principio de la reparación integral de daño y caer en la incongruencia de que incumplir un contrato resulta más favorable que cometer un cuasidelito, ya que en el primero de los casos no se respondería de todos los perjuicios.

Es así, como el artículo 19 N.º 1º y 4º, refuerza el reconocimiento del daño moral al consagrar como garantías constitucionales el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona (N.º 1), y el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia (N.º 4). En este sentido es imposible negar valor a la reparación del daño moral, ya que "el marco constitucional favorece toda interpretación amplificadora de la tutela personal al consagrar, como primera garantía, en el artículo 19, *"el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona"*.

Ahora bien, debemos recordar que en esta área del derecho la característica determinante de la relación laboral está establecida en virtud del vínculo de subordinación o dependencia entre el empleador y el trabajador, ambos unidos por un vínculo contractual denominado contrato de trabajo. Por ello, es el propio artículo 171 del Código del Trabajo señala que *"el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior las otras indemnizaciones a que tenga derecho"* aludiendo a la indemnización por daño moral, siendo clara su interpretación.

No debemos confundir la indemnización por daño moral con otro tipo de indemnización tales como aquella del Artículo 489 del CT, en este punto me permito citar al Profesor Jose Luis Ugarte Cataldo, Profesor Investigador de Derecho del Trabajo de la Universidad Diego Portales, académico altamente renombrado en esta materia, quien nos ilustra indicando que el daño moral en sede laboral tiene un carácter reparatorio siendo una forma de satisfacción alternativa de la víctima, diferente a aquellas plasmadas en el Artículo 489 del CT que busca una indemnización por despido lesivo, como una sanción al empleador.

En consecuencia, esta parte busca una reparación integral del daño y no una infracción al empleador. Aquí se produjo un daño de carácter moral, en el fuero interno causando aflicción y dolor en la víctima. Siendo compatible dicha indemnización en razón al Artículo 171 del CT y al principio de reparación integral del daño. El daño ocurre por la serie de acciones por parte del empleador negligente y dichos que provocaron un daño irreversible en mi fuero interno, comprobado por la

VI.- EL DERECHO

En cuanto a la relación laboral y a la aplicación del principio de la supremacía de la realidad, a partir de la definición del artículo 7 del Código del Trabajo, se puede establecer que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo entre empleador y trabajador, una prestación de servicios personales del trabajador, el pago de una remuneración por el empleador y una relación de subordinación o dependencia, bajo la cual se prestan los servicios. Esta relación de subordinación o dependencia se traduce en la facultad o poder del empleador de dar instrucciones u órdenes al trabajador.

Una característica fundamental del contrato de trabajo es su carácter típico, esto es, se trata de un contrato expresamente regulado por la ley, quien exige para su perfección de la concurrencia de los llamados elementos de la relación laboral: servicios personales, remunerados y subordinación o dependencia. Como señala el artículo 8° del Código del Trabajo “toda prestación de servicios en los términos señalados (personalidad, remuneración y subordinación) en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”. De esta manera, cuando una persona presta servicios a otra con las características mencionadas, el vínculo que las une corresponde a una relación laboral que debe ser regulada por un contrato de trabajo. La sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza. Por lo tanto, es necesario señalar que, empero que las partes celebren un contrato que califiquen como civil bajo el título de contrato de honorarios, su verdadera naturaleza laboral o civil será determinada por la presencia de los elementos señalados. La calificación que las partes le atribuyen a una determinada relación de prestación es irrelevante para establecer su verdadera naturaleza jurídica¹.

En cuanto a la acción de Tutela Laboral, la protección y tutela judicial de los derechos fundamentales se encuentra regulada en el artículo 485 del Código del Trabajo, norma que dispone: *“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de*

¹ Corte de Apelaciones de Valparaíso, 9 de julio de 2018, Rol 376-2018.

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.

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 por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”

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

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual”.

En este sentido y según reza la norma, el empleador debe ser condenado a la indemnización adicional que 489, fijando la indemnización atendida la gravedad de la lesión en el máximo legal, esto es 11 remuneraciones sobre la base de \$3.005.024.-

POR TANTO., en virtud de lo expuesto y lo dispuesto en el artículo 1°, 5° inciso 2° y 19 demás disposiciones de la Constitución Política de la República; los artículos 7° y siguientes; artículo 485 y 489 y siguientes, todos del Código del Trabajo, y demás normas que resulten pertinentes.

A SS. PIDO tener por interpuesta la denuncia por vulneración con ocasión del despido en contra de **CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURAL DE TEMUCO**, representada por Don **ROBERTO FRANCISCO NEIRA ABURTO**, ignoro profesión u oficio, o por quien a la época de notificación de la demanda sea representante legal o ejerza labores de administración conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ya individualizada, acogerla a tramitación y acceder a ella declarando:

1.- Que se acoge la denuncia incoada y se declare que se ha vulnerado los derechos por infracción de garantías constitucionales con ocasión del despido, descrito en el cuerpo del libelo.

2.- Que se condena a la demandada a la indemnización sancionadora, respecto de la cual -atendida la gravedad de la vulneración- se solicita el máximo permitido por el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es 11 últimas remuneraciones mensuales, por la suma de **\$33.055.264.-**, o bien lo que US., se sirva fijar de acuerdo al mérito del proceso.

3.- Que se condena a la demandada al pago de una indemnización por daño moral, con el fin de reparar integralmente el daño causado, equivalente a 11 últimas remuneraciones mensuales, por la suma de **\$ 33.055.264.-** o bien lo que US., se sirva fijar de acuerdo al mérito del proceso.

4.- Todas aquellas indemnizaciones que indica el Artículo 489 del Código del Trabajo.

5.- Intereses y reajustes desde que la sentencia se encuentre firme y ejecutoriada.

6.-Costas de la causa.

PRIMER OTROSI: RUEGO A US., tener por acompañados los siguientes documentos, sin perjuicio de su incorporación en la etapa procesal correspondiente:

1. Denuncia ingresada a la Inspección del Trabajo con fecha 04/02/2022
2. Conclusiones de Inspección del Trabajo con 01/04/2022
3. Carta de despido de fecha 06/04/2022
4. Comprobante de aviso de carta de despido ante la inspección del trabajo de fecha 06/04/2022
5. Captura de pantalla de Pagina web del Diario Austral de Temuco.

SEGUNDO OTROSI: Ruego a US., tener presente que en este acto solicito que las resoluciones que se dicten en este procedimiento sean notificadas vía correo electrónico a la siguiente dirección electrónica: [REDACTED]

POR TANTO. RUEGO A US. tenerlo presente.

TERCER OTROSI: Se tenga presente SS. la siguiente reserva de derechos: Ante la acción expuesta en lo principal de esta acción, esta parte se reserva el derecho a efectuar cualquier acción legal por [REDACTED]

DESARROLLO CULTURAL DE TEMUCO", en razón a que actualmente me encuentro en un proceso administrativo ante la Superintendencia de Seguridad Social -SUCESO- apelando la [REDACTED]

profesional cambia su resolución indiscriminadamente.

POR TANTO. RUEGO A US. tenerlo presente.

CUARTO OTROSI: Ruego a US. tener presente que la personería de la abogada **NATALIA** [REDACTED]

Temuco, para comparecer en mi representación, es decir, de **CONSTANZA VALENTINA** [REDACTED]

Nº461, comuna de Temuco, que consta en escritura pública de Mandato Judicial, ante el Notario Público de Temuco don JORGE ELIAS TADRES HALES, que se acompaña y se solicita tener por exhibida en este acto. Y que, mediante la firma electrónica firma y declara a su vez, NATALIA CECILIA CALDERON ORIAS que, en su calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, asume personalmente el patrocinio y el poder en estos autos, con todas y cada una de las facultades conferidas en el Mandato Judicial.

POR TANTO. RUEGO A US. tenerlo presente.

Temuco, veintisiete de mayo de dos mil veintidós.

Vistos y teniendo en consideración lo dispuesto por la Ley 21.394, de 30 de noviembre de 2021, SE RESUELVE:

A LO PRINCIPAL: Téngase por interpuesta demanda en **Procedimiento de Aplicación General. TRASLADO.**

Cítese a las partes a **Audiencia Preparatoria**, para el día **29 de junio de 2022, a las 08:30 horas**, en la **Sala Virtual N° 6**, la que se llevará a cabo mediante **VIDEOCONFERENCIA**, a través de **PLATAFORMA ZOOM**.

La misma tendrá lugar con las partes que asistan a ella **EN FORMA VIRTUAL**, afectándole a la que no concurra, todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación.

Las partes podrán concurrir por intermedio de mandatario, el que se entenderá de pleno derecho facultado para **transigir**, sin perjuicio de la **asistencia obligatoria de su abogado**. En esta audiencia las partes deberán **señalar todos los medios de prueba** que pretendan hacer valer en la audiencia de juicio, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, a fin de examinar su admisibilidad.

En caso de presentar **PRUEBA DOCUMENTAL**, **se apercibe** desde ya a las partes a **DIGITALIZAR** la que será ofrecida en dicha audiencia, con **a lo menos tres días hábiles de antelación** a la **fecha de celebración de la misma**, a fin de que la parte contraria pueda revisar los documentos con anticipación y darle mayor celeridad a su realización.

La demandada deberá contestar la demanda **por escrito** con **patrocinio de abogado** y con **a lo menos cinco días hábiles de antelación**, a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

Finalmente, se apercibe a las partes a **INFORMAR** – dentro del más breve plazo – un **CORREO ELECTRÓNICO** y **NÚMERO TELEFÓNICO** de contacto, a fin de establecer posibles comunicaciones de coordinación, en forma previa a la celebración de la Audiencia.

El Tribunal proporcionará en su oportunidad, el ID o el link respectivo para proceder a la conexión, unos minutos antes de la hora fijada para el inicio de la audiencia respectiva

Se sugiere a los señores abogados que, al inicio de la Audiencia Preparatoria, acompañen digitalmente, en formato **Word**, un listado con la totalidad de la prueba que se ofrecerá en la misma.

El Encargado de Actas respectivo les indicará en dicha ocasión, la dirección de correo electrónico a la que deberá ser remitido.

Notifíquese personalmente a la parte **demandada**, a través del Centro Integrado de Notificaciones Judiciales de Temuco, facultándose desde ya para practicar la misma conforme a lo dispuesto en el artículo 437 del Código del Trabajo.

Notifíquese a la parte **demandante**, por el **estado diario**. Sin perjuicio de ello, remítasele copia de esta resolución al abogado de la parte demandante, vía correo electrónico.

AL PRIMER OTROSÍ: Téngase por acompañados los documentos, **en formato digital**.

AL SEGUNDO OTROSÍ: Como se pide, notifíquese a la dirección de correo electrónico indicada, todas las resoluciones que se dicten en la presente causa, incluidas aquellas que deban notificarse personalmente, por carta certificada o por cédula. Se hace presente que el sistema computacional SITLA sólo admite el ingreso de una dirección de correo electrónico por cada interviniente.

AL TERCER OTROSÍ: Téngase presente.

AL CUARTO OTROSÍ: Téngase presente y por acompañado el mandato judicial, en formato digital.

R.U.C. 22- 4
R.I.T. T-112-2022

Resolvió don **CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTOYA** Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a veintisiete de mayo de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la presente resolución.

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] andro Jeria

Juzgado de Letras del Trabajo d
Veintisiete de mayo de dos mil veintidós
15:45 UTC-4

En la Causa RIT T-112-2022, RUC N° 2240404939-2, en cumplimiento con lo ordenado por resolución del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco con fecha 27/05/2022, se procede a diligenciar la notificación decretada a CORPORACION MUNICIPAL

indican a continuación:

Otros Antecedentes: 01380

TIPO NOTIFICACIÓN: Personal/Art. 437

RESULTADO DILIGENCIA

Se entregó a don(ña) Marley Rosas Obando

, Copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído.

1ª Gestión

Fecha: 30/05/2022

Hora: 10:53

Código de Certificación: D9

Certificación:

Verificado que se cumplen los requisitos legales establecidos en el Art. 437 del Código del Trabajo, procedi a notificar.

Ver observaciones complementarias.

Observación:

demanda fojas 28 y resolución del 27 de mayo a Marlys Rosas Obando quién confirma requisitos legales, para constancia firma notificación.-

Certificación realizada por: LUIS HUMBERTO PRADENAS VASQUEZ

2ª Gestión

Fecha: .

Hora: .

Código de Certificación: .

Certificación:

Observación:

Certificación realizada por:

3ª Gestión

Fecha: .

Hora: .

Código de Certificación: .

Certificación:

Observación:

Certificación realizada por:

Notificación Asignada a
Funcionario

LUIS HUMBERTO PRADENAS VASQUEZ

Firma, Nombre Notificado o Quien Recibe

EN LO PRINCIPAL: OPONE EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD
EN EL PRIMER OTROSÍ: CONTESTA DEMANDA.
EN EL SEGUNDO OTROSÍ: FORMA DE NOTIFICACIÓN.
EN EL TERCER OTROSÍ: SE TÉNGA PRESENTE.
EN EL CUARTO OTROSÍ: PATROCINIO Y PODER.

S. J. L DEL TRABAJO DE TEMUCO

ROBERTO FRANCISCO NEIRA ABURTO, alcalde de la Ilustre

representación de la demandada **CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO**, persona jurídica de

en los autos laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados “**SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO**”, causa RIT T-112-2022 a SS., con respeto digo:

Que, de conformidad con el artículo 452 del Código del Trabajo y encontrándome dentro del término legal, en la calidad que invisto, vengo en oponer excepción de caducidad de la acción de denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y, en subsidio, excepción de caducidad parcial de los hechos discutidos acaecidos con anterioridad a la fecha del despido, en la demanda/denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido deducida por doña **CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO LOPEZ**, en contra de mi representada, ya individualizada, de conformidad a los siguientes antecedentes, hechos y fundamentos de derecho que se exponen a continuación:

I. ANTECEDENTES GENERALES DE LA DENUNCIA.

1. Con fecha 26 de mayo de 2022, doña Natalia Calderón Orias, en representación de la parte demandante, interpuso denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, conforme a lo previsto en los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo.

Expone la actora que el día 01 de diciembre de 2021 firmó un contrato de trabajo con la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, iniciando sus funciones como Gerenta de la Corporación de Cultura mediante la modalidad a plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2021, contrató que mutó luego a uno de carácter indefinido, manteniéndose en el cargo hasta el día 07 de abril de 2022, fecha en la cual fue despedida por la cláusula del art. 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador.

2. Relata que, durante la relación laboral, se mantuvo ausente las siguientes fechas:

4. Días de permiso administrativo:

- Día 12 al 14 de enero 2022
- Día 26 y 27 de enero 2022
- Día 5 y 6 marzo 2022
- Día 6 de abril 2022

4. Días Permiso legal matrimonial:

- 17 al 21 de enero 2022

[REDACTED]

- 04 de febrero al 04 de marzo 2022

[REDACTED]

- 07 de marzo al 05 de abril de 2022.

3.- En su libelo pretensor, en el punto II.- la actora efectúa una larga exposición de Antecedentes bajo el título: “Antecedentes: Vulneración de Derechos Fundamentales durante la relación laboral”, capítulo en el cual se pueden leer las siguientes denuncias:

1. Que, en circunstancias de estar haciendo uso de su permiso legal por haber contraído matrimonio el día 15 de enero de 2022, en el segundo día de su luna de miel, vía WhatsApp recibió un mensaje por parte del presidente del directorio de la Corporación Cultural que contenía una carta de denuncia (sin remitente y/o firma), la que manifiesta supuestas irregularidades de su parte relacionadas a acciones internas en el ámbito laboral.

2. Preocupada por las calumnias e injurias indicadas en dicha carta, comenzó

[REDACTED]

y que solo se limitó a escribirle un mensaje vía WhatsApp con fecha 25 de enero.

3. Que, interrumpió su luna de miel y volvió a Temuco para intentar explicar la situación a lo cual solo recibe presiones para que renuncie.
 4. Sin señalar fecha, manifiesta que **desde aquel día (presumimos el día 24 de enero de 2022) fue objeto de constantes presiones, denigrada y extorsionada por parte del presidente, con el único objetivo de desvincularla, sin razón o justificación válida.**
 5. **Como segundo hecho,** manifiesta que **sufrió, por parte de sus pares y en particular de don Carlos Oyarzún y Francisco Matamoros, una evasión constante a su persona.**
 6. Que, **en tercer lugar, el día 24 de enero** el presidente de la corporación (alcalde de la Municipalidad de Temuco) **le solicitó, en reunión sostenida en sus oficinas, que renuncie a su cargo.**
 7. **En cuarto lugar,** que **el día 25 de enero** se concretó una **reunión por zoom con el carácter aclaratorio con los miembros del directorio** en la cual se le imputaron, según sus alegaciones, dos hechos o imputaciones falsas:
 - a. **Gastos de contratación extraordinarios** de funcionarios del programa en el que se había desempeñado previamente.
 - b. **Dichos y comentarios en la comisión de cultura el día 24 de noviembre de 2021** y que el directorio interpretó de manera antojadiza.
 8. Que, en dicha reunión, supuestamente parte del directorio categorizó sus capacidades y fue objeto de un trato denigratorio.
 9. Todo lo anterior derivó en una **denuncia a la Inspección del Trabajo la que fue interpuesta con fecha 4 de febrero de 2022** por actos de acoso y discriminación, quien, con fecha 1 de abril de 2022, **desestimó la denuncia.**
 10. Que, al volver a sus labores, el día 7 de abril de 2022, fue despedida por la causal del art. 161 inciso 2º del Código del ramo, esto es, desahucio escrito de parte de la empleadora.
4. Que, señala la actora que las denuncias vertidas previamente, han vulnerado el art. 19 N° 1 y 16 de la Constitución Política de la República en relación con el art. 2º del Código del Trabajo, este último, desde la perspectiva de la discriminación arbitraria y el acoso laboral.
5. Por su parte, la actora también denunció en el capítulo III.- denominado: **"Vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido"**, el hecho de

ser el despido una represalia por su denuncia a la Inspección del Trabajo, vulnerando en consecuencia la garantía de indemnidad, art. 19 N° 1° y 4° del Constitución de la República.

6. De esta forma, el despido que fue objeto fue lesivo de derechos fundamentales por lo que en definitiva solicita el pago de las indemnizaciones sancionatorias del art. 489 del Código del Trabajo el pago de una indemnización por daño moral.

II. EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD.

1. De una lectura atenta de la denuncia de autos y sin perjuicio de una lata exposición de hechos, indicios y argumentos, se puede colegir con toda claridad que la actora ha centrado y argumentado su denuncia en tres hechos, a saber:

1. **El día 24 de enero de 2022** el presidente de la corporación (alcalde de la Municipalidad de Temuco) **le solicitó, en reunión sostenida en sus oficinas, que renuncie a su cargo.**
2. El **día 25 de enero de 2022**, mediante una reunión por zoom, **parte del directorio le imputó hechos falsos y, además, fue objeto de un trato denigratorio.**
3. El **día 4 de febrero de 2022**, la actora estampó una denuncia en la **Inspección del Trabajo la que fue desechada** con fecha 1 de abril de 2022, siendo finalmente despedida al volver a sus labores, **el día 7 de abril de 2022**, lo que importa un despido lesivo por ser una represalia por su denuncia.

2. Como se puede fácilmente colegir, la actora ha construido su acción con supuestos hechos vulneratorios ocurridos durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido, como si este fuese un solo acto continuo.

Lo anterior, como se dirá en las argumentaciones de fondo, no solo es una construcción artificial e incompatible a la luz de la acción interpuesta, sino que, además, hace que ésta haya caducado.

3. En efecto, la caducidad es una institución jurídica por la cual un acto o el ejercicio de un derecho se sujeta a un plazo prefijado y de perentoria observancia, que para el caso de no ser ejecutado determina la extinción del derecho.

En atención a la acción principal interpuesta por la demandante, esto es tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, cabe señalar que la demandante entiende que el plazo de caducidad es el contemplado en el inciso 2º del art. 489 del Código del ramo el cual establece que “*La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168*”.

4. Con todo, como ya se ha hecho notar, la presente denuncia se construye desde hechos supuestamente acaecidos durante la vigencia de la relación contractual, concretamente el día 24 y 25 de enero de 2022, siendo el despido solo un acto culmine en un relato que intenta hacer creer a V.S. que la actora fue objeto de una actuación hostil reiterada en el tiempo.

Sin perjuicio de lo anterior, de ser cierto que existieron actos vulneratorios y que éstos comenzaron durante la vigencia de la relación laboral, se puede acreditar de sus propios dichos que estos supuestamente solo ocurrieron hasta el día 25 de enero, puesto que luego comenzó un largo período de ausencia

Al efecto, ilustrativo es el siguiente cuadro en el cual se demuestra el tiempo (en amarillo) en el cual la actora estuvo ausente de sus labores y en el cual se puede apreciar (en verde) que luego de los supuestos actos lesivos, solo trabajó 5 días:

Enero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

El cuadro anterior no solo demuestra la incongruencia en las argumentaciones vertidas en la demanda de las cuales nos haremos cargo posteriormente, sino que, además, pone de relieve que al ser hechos totalmente inconexos, el plazo para interponer la denuncia es el establecido en el art. 486 inciso final del Código que expresa que “*La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se*

produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.

5. Que, en este punto, en nada cambia la presente argumentación el hecho de que la trabajadora haya efectuado una denuncia en la Inspección del Trabajo, puesto que, **si bien el plazo de caducidad se suspende una vez efectuado el reclamo, por expresa disposición del art. 168 al cual el inciso final del 486 del Código del Trabajo se remite, la denuncia jamás podrá interponerse pasados 90 días.**

En virtud de lo anterior, **el plazo máximo de 90 días hábiles se cumplió el día 13 de mayo de 2022,** en circunstancias que la demanda respectiva se interpuso el día 26 de mayo de 2022. En conclusión, el plazo se ha cumplido con creces.

5. En este punto, es necesario tener presente que nuestra jurisprudencia ha confirmado la tesis que la acción de tutela se extingue por caducidad, contándose el plazo desde la ejecución de los hechos denunciados. Trascendental en este punto resulta ser la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso de 26 de octubre de 2010, la cual resolvió en la parte pertinente, lo siguiente;

“SÉPTIMO: **Que la denunciada, en forma previa a contestar la denuncia opone la excepción de caducidad de la acción. Es necesario entonces determinar la época de los hostigamientos que conllevan la vulneración del derecho a la integridad psíquica y la honra del trabajador** Renzo Alburquenque, que denuncia la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, en cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 486 del Código del Trabajo (...). **Que considerando que el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo dispone "La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada.** Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168". Y por su parte, el inciso primero del citado artículo 168 previene que la acción de despido injustificado debe interponerse dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la separación del trabajador, y el inciso final de la misma disposición señala que "El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga reclamo por cualquiera de las

causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido el trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, **en NINGÚN CASO PODRÁ RECURRIRSE AL TRIBUNAL transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador. Que aplicadas dichas disposiciones al caso sub- lite llevan necesariamente a esta sentenciadora a concluir que la acción de tutela laboral interpuesta en autos había caducado a la fecha de interposición de la demanda (...) Una interpretación contraria, convertiría a la acción hecha valer en el proceso, en permanente, haciendo inoficiosa la limitación legal temporal contemplada en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo,** disposición que se remite claramente a la época de la vulneración que se alega y no al momento en que se tome conocimiento de ella por el Servicio. Así las cosas, **no resulta pertinente, obviar el origen de la conducta que se denuncia, so pretexto de que sus efectos se siguen produciendo en el tiempo, como lo afirma la reclamada al evacuar el traslado de la excepción de caducidad, porque con ello se estaría extendiendo y perpetuando artificialmente la oportunidad legal de una acción de características especialísimas**" (Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 26 de octubre de 2010, RIT N° S-26-2010).

Que, haciendo eco de la última parte de la sentencia recién transcrita, en nada enmienda la falta de oportunidad de la respectiva acción el hecho de haber sido supuestamente acosada y que éste acoso habría sido continuo en el tiempo y que tendrían su culminación el despido. **En efecto, su demanda se funda acontecimientos que se describen de manera precisa y se circunscriben sin mayor esfuerzo interpretativo en los días 24 y 25 de enero de 2022.** Lo anterior se hace mucho más patente si volvemos a revisar el calendario acompañado previamente.

6. Así las cosas, no cabe sino concluir que la acción judicial que ha dado motivo a esta denuncia:

1. Se ha construido con hechos supuestamente acaecido en la vigencia de la relación laboral;
2. De haber ocurrido, son situaciones excepcionales, específicamente acotadas en el tiempo;

3. En su conjunto no gozan de las características de ser continuas en el tiempo por lo que el cómputo del plazo para efectos de la caducidad de la acción de tutela no puede comenzar a regir desde la fecha del despido;
4. El carácter continuo de los supuestos actos de acoso es una construcción artificial para efectos de hacerse de un plazo de caducidad enteramente nuevo.
5. Entre los hechos denunciados y la interposición de la demanda, han transcurrido más de 90 días hábiles por lo que la acción respecto a hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, ha caducado.

III. EN SUBSIDIO, EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD PARCIAL.

1. Como se ha relatado, los únicos hechos que se han circunstanciados son una supuesta reunión con el alcalde en la cual se le exigió su renuncia ocurrida el 24 de enero de 2022; una reunión por zoom con el directorio en el cual se le habría dado un trato hostil y denigratorio acaecida el día 25 de enero de 2022 y; el despido del cual fue objeto sucedido con fecha 7 de abril de 2022.

2. Como también ya lo hemos hecho notar, la actora no ha esgrimido ningún tipo de fundamentación, fáctica ni jurídica, que permitan unir los hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral con el acto del despido, como si éstos fueran un acto continuo o el despido un acontecimiento cúlmene que dio término un acto reiterado en el tiempo.

En este punto y solo a mayor abundamiento, no basta con señalar —como lo indica la actora en su libelo— que fue objeto de actos hostiles y acoso laboral, pues el art. 446 del Código del trabajo, obliga a la demandante a efectuar una ***exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta***, por lo que habiendo guardado silencio al respecto, es imposible vincular ambos hechos dentro de una línea temporal que permitan a unos ser el fundamento de los otros o estimar que fue un acto continuo y concatenado.

3. Así las cosas, si bien es cierto la actora ha denunciado vulneración de derechos con ocasión del despido, no es menos cierto que su libelo se ha construido con supuestos hechos acaecidos durante la vigencia de la relación, sin argumentar de qué manera dichos hechos se concatenan con el despido.

3. Que, como se ha prevenido, nuestro Código en sus arts. 487 y 489 establece dos plazos de caducidad con fórmulas distintas de conteo. Uno, para el caso de vulneración de derechos durante la vigencia de la relación laboral y el otro, para el caso en que los actos lesivos se hayan verificado con ocasión del despido que se contabiliza desde la separación del trabajador.

4. Que, habiendo la actora denunciado actos lesivos con ocasión del despido, no queda sino **declarar la caducidad parcial de la acción deducida respecto de todos y cada uno de los supuestos hechos relatados en su demanda y que dicen relación con supuestos hechos acaecidos con anterioridad al día 27 de enero de 2022.** Ello por cuanto en dicha fecha se contabilizan 60 días hábiles contados desde el 7 de abril de 2022 hacia atrás, momento en la cual ha ocurrido su despido que le ha servido de fundamento para demandar.

5. Que, la argumentación anterior no se ve amagada por la suspensión del plazo como consecuencia de la interposición de un reclamo ante la Inspección del Trabajo pues, como se colige de la demanda respectiva, **este reclamo se fundó en la denuncia de hechos acaecidos durante la vigencia de la relación laboral,** es decir y siguiendo a nuestra Excm. Corte Suprema, **dicha denuncia no tuvo la aptitud de suspender el plazo de caducidad pues dicho reclamo no dice relación con la acción judicial que posteriormente se ha intentado** (tutela con ocasión del despido).

En efecto, la Cuarta Sala de la Corte Suprema ha señalado que:

*“es claro que el plazo de sesenta días se suspende únicamente durante la instancia administrativa y que en ningún caso aquella suspensión puede implicar un aumento de más de noventa días hábiles del término original que detenta el trabajador para demandar; esto **no significa, por cierto, que cada vez que un trabajador recurra ante sede administrativa el plazo se aumenta automáticamente a noventa días, como erradamente concluyó la sentencia*** (Corte Suprema, Rol 8636/2015, sentencia de 8 julio de 2016).

En el mismo sentido, respecto de un trabajador que opone la acción de despido injustificado pasados los sesenta días, porque ha entendido que su reclamo ante la Inspección del trabajo le ha proporcionado treinta días más para reclamar, la Corte Suprema ha señalado lo siguiente:

el tiempo de suspensión que supondría el reclamo que hizo ante la Inspección del Trabajo, entre el 23 y 30 de septiembre, no le favoreció, pues en tal reclamo no mencionó ninguna de las causales de los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, en circunstancias que el trabajador, como bien señaló el a quo, al momento de efectuar el reclamo ante la Inspección del Trabajo impugnó la "formalidad del despido (...)" (Corte Suprema, Rol N° 7980/2014, sentencia de 25 junio de 2014).

Como se puede apreciar, la jurisprudencia ha reiterado que no cualquier reclamo ante la autoridad administrativa produce como efecto la suspensión del plazo contemplada en el artículo 168 inciso final, sino que para que ésta se produzca es necesario que exista una coherencia entre el fundamento de este reclamo y la posterior acción judicial que se intenta.

6. Por lo anterior, solicitamos a S.S. se excluyan de la discusión de este juicio todos los hechos relatados en la demanda y que datan de una fecha anterior al día 27 de enero de 2022, atendida la fecha de su separación, acontecimiento que ha servido de base para fundar su pretensión.

POR TANTO, de acuerdo con lo expuesto y dispuesto en el artículo 487 y 489 del Código del Trabajo;

SOLICITO A S.S.: tener por interpuesta, una en subsidio de la otra, la excepción de caducidad y caducidad parcial en contra de la acción principal, acoger cualquiera de ellas y se declare que la acción de denuncia por vulneración de derechos fundamentales ha caducado, rechazándola en todas sus partes o, en su defecto, se declare la caducidad parcial de la acción de tutela respecto de todos los hechos relatados en la demanda y que datan de una fecha anterior al día 27 de enero de 2022, excluyéndolos de la discusión de autos, con costas.

PRIMER OTROSÍ: Que, en la representación que invisto, vengo en contestar derechamente la demanda de vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido deducida por **CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO LOPEZ**, en contra de mi representada, ya individualizada, solicitando su completo rechazo de conformidad a los siguientes antecedentes, hechos y fundamentos de derecho que paso a exponer a continuación:

I. ANTECEDENTES GENERALES.

Que, por economía procesal, doy por expresamente reproducidos los antecedentes generales atinentes a esta denuncia que se han expuesto en lo principal de esta presentación.

II. ALEGACIONES DE FONDO.

Sin perjuicio de haber alegado la caducidad de todos los hechos acaecidos con anterioridad al día 27 de enero de 2022, esta parte estima que, sin perjuicio de la eventual decisión de V.S. al respecto, es necesario hacernos cargo de manera integral de todos y cada uno de los hechos denunciados con anterioridad al despido y de las alegaciones vertidas en su demanda.

Con ello no queremos obviar nuestras excepciones opuestas en lo principal, sino que es nuestra intención hacernos cargo del fondo de la acción deducida y demostrar la total falta de veracidad de los hechos denunciados y la distorsión dolosa de la realidad que la actora pretende poner a vuestro conocimiento.

Para lo anterior, procederemos a dividir nuestras alegaciones de fondo de manera razonada para un mejor análisis y comprensión de éstas.

A. INCONGRUENCIA E INCOMPATIBILIDAD DE LOS ARGUMENTOS DE FONDO EN RELACIÓN CON LA ACCIÓN DEDUCIDA.

1. Como hemos adelantado, la actora ha construido su acción de tutela laboral con ocasión del despido desde la base de supuestos hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral. Lo anterior no es solo es falso, como se dirá más adelante, sino que es un yerro insalvable de la demanda.

2. En efecto, cabe hacer presente que en los artículos 485 a 495 del Código del Ramo, el legislador puso a disposición del trabajador el procedimiento de tutela laboral, conforme al cual, y ante actos perpetrados por el empleador que afecten alguno de sus derechos fundamentales, puede recurrir ante el Juez del Trabajo, quien deberá hacer una interpretación y por ende aplicación directa de la Constitución Política de la Republica, para resolver ese conflicto, ello precisamente cuando los derechos fundamentales del trabajador resulten afectados por el ejercicio de las facultades del empleador o cuando éste realice acciones u omisiones que importen actos de discriminación, ya sea durante la

vigencia de la relación laboral y también cuando aquellos atentados se perpetran con ocasión del despido, según dispone el artículo 489.

En dicho contexto, **las normas procesales contenidas en el Código del Trabajo reconocen a los trabajadores dos tipos de acciones procesales en materia de tutela, una, respecto de los hechos que ocurran durante la vigencia de la relación laboral y, dos, por los hechos acaecidos con ocasión del despido.**

3. Respecto a la tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, es menester recordar que la doctrina está conteste en que existen dos tipos de despido lesivo:

1. El motivo cuyo despido o resultado es lesivo de los derechos fundamentales del trabajador, ya sea porque el empleador hace patente el móvil lesivo en el acto mismo de su despido; bien porque en el despido, el motivo antijurídico lesivo se mantiene como un acto oculto o encubierto; o porque el despido es lesivo como resultado o parte final de una situación de hostigamiento o hechos anteriores al despido.
2. El despido es lesivo debido a la ejecución del mismo, en el cual no se reprocha la lesión en el acto extintivo mismo, sino que las conductas empresariales a través de las cuales se ha llevado a cabo.

4. Que, de lo anterior y de una primera aproximación, se podría colegir que la demanda de autos se basa en un acto lesivo cuyo motivo antijurídico se mantiene como oculto o encubierto del propio despido que parece ser neutral. En efecto, en el capítulo pertinente acerca de los derechos fundamentales lesionados con ocasión del despido, se lee:

Indicio: El único móvil que motivó al empleador a desvincularme realmente fue la denuncia en el ejercicio de mis derechos como trabajadora ante la inspección del trabajo, pues todos los argumentos planteados son falsos y de querer despedirme existieron dos oportunidades evidentes 1) Vencimiento del plazo convenido en el contrato y 2) Durante diciembre de 2021 a enero de 2022, por desahucio. (pag. 18 de la demanda).

Así, desde dicha construcción se denuncia vulnerada la garantía de indemnidad, puesto que el despido es el resultado de su denuncia a la Inspección

del Trabajo por los supuestos actos de acoso de los cuales habría sido objeto, adicionando que también se han vulnerado el derecho a la vida privada, honra y a la integridad psíquica con ocasión del despido.

5. Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que de una lectura profunda de su libelo pretensor, lo cierto es que esta argumentación vertida previamente pugna de manera insalvable con la profusa argumentación acerca de supuestos actos vulneratorios durante la vigencia del despido y que dicen relación, en su conjunto, con un supuesto acto de acoso u hostigamiento proferido a la demandante por parte de mi representada lo que, en consideración de la doctrina y jurisprudencia, estarían dando cuenta de un despido lesivo que sería el acto cúlmine o definitivo de una serie de hechos continuos y reiterados, en contraposición al despido cuyo motivo antijurídico sería oculto o encubierto.

En otras palabras, existe en la demanda una argumentación incongruente e incompatible de la acción intentada lo que hace que en definitiva V.S. deba rechazarla de plano pues con dicha fundamentación se ha desnaturalizado la acción de tutela con ocasión del despido.

6. En efecto, es posible leer en diversos pasajes de la demanda, las siguientes argumentaciones y aseveraciones textuales que dan cuenta que la construcción argumental comienza desde un supuesto acoso laboral sufrido durante la vigencia del despido:

1. *sin existir al menos una investigación a fondo de los temas que expondré y sin consultarme previamente por la veracidad o falsedad de los hechos, **me recriminan, acusan y aíslan**. Generando **una persecución en mi contra por parte de los miembros del Directorio** (...) Estos hechos comienzan a ocurrir al segundo mes de mi relación laboral, es decir en enero 2022. (pags. 3-4).*
2. *Adelanto desde ya que el empleador **PREFIRIÓ HOSTIGARME QUE DESPEDIRME**. Pasando por alto los conductos regulares, me hostigan por medios electrónicos y de manera personal en horas laborales y durante mis jornadas de descanso. (pag. 4. Negrita y mayúscula son textuales de la demanda).*
3. *interrumpo mi luna de miel (...) Desde aquel día me encontré siendo **constantemente presionada, denigrada y extorsionada por parte del presidente**, con el único objetivo manifiesto de desvincularme sin una razón o justificación válida (pag. 4).*

4. *me recibe el presidente de la corporación en su oficina a primera hora en compañía de su administrador municipal y su asesor jurídico, solicitándome nuevamente que renuncie a mi cargo porque no quiere que esto se exponga a la prensa (pag. 5).*
5. *Luego de días sin dormir al dañar gravemente mi honra, sin posibilidad de defenderme hasta ese minuto de insistentes llamadas y solicitudes para poder aclarar esta situación, llega el día 25 de enero de 2022. Se concreta una reunión vía Zoom con los miembros del directorio (...) **La conversación se traduce en recriminaciones constantes que desembocan en prácticamente dos horas de reprimenda tras reprimenda,** a lo cual, no pude aguantar más y exploto en llanto (pag. 7)*
6. *Con fecha 04 de febrero de 2022, concurrí personalmente a entregar una denuncia formal de los hechos ya descritos a la Inspección del Trabajo de Temuco, con el fin de que se investigaran uno a uno (...) utilicé esta vía en razón a que las instituciones de control interno de mi empleador **no fueron capaces de generar una instancia de investigación antes de imputar tan graves hechos, acosándome laboralmente y discriminándome;** como mujer y como profesional (pag. 7).*
7. *Aún no logro entender el por qué me solicitan la renuncia al cargo de manera tan insistente, **me acosan y discriminan laboralmente,** al punto*
8. *Teniendo en consideración el tiempo en que efectivamente me mantuve en el cargo que se traduce en el mes de diciembre de 2021 y parte del mes de enero de 2022, no más de 45 días de trabajo. En el cual ocurrieron hechos reales y comprobables, puestos en conocimiento de la Inspección del Trabajo, que no fueron investigados en su totalidad (pag. 11).*
9. *Lo anterior considerando el caso sub lite, se hace presente que **el acoso tal como se ha expuesto en los indicios en sí constituyen una discriminación arbitraria.***

7. Como se viene relatando, lo cierto es que la actora ha denunciado actos lesivos que se han producido supuestamente en dos estadios distintos de su relación laboral, en circunstancias que su acción se ha enderezado en relación a uno solo de ellos: el despido.

Así las cosas, la argumentación vertida no solo es falaz, sino que además es incongruente e incompatible con la acción intentada pues no existe ningún tipo de fundamentación que permitan comprender de qué manera los dos supuestos

actos lesivos ocurrido el día 24 y 25 de enero de 2022 (que son los únicos precisamente denunciados) se conectan de manera cierta y efectiva con el despido que denuncia. En otras palabras, no existe argumentación factual ni jurídica que permita siquiera presumir que el acto de despido es un acto cúlmine de una relación basada en el acoso u hostigamiento.

Todo lo anterior era de meridiana importancia, puesto que de sus propios dichos, con posterioridad a dichos actos comenzó un largo período de ausencia

Al efecto, ilustrativo es el calendario que nos permitimos nuevamente incorporar y que demuestran que, entre los actos denunciados durante la vigencia del contrato y el despido, la trabajadora solo laboró 5 días:

Enero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

8. El cuadro anterior no solo demuestra la incongruencia en las argumentaciones vertidas en la demanda, sino que, además, que **ante un concurso de acciones la actora ha errado en su interposición o, al menos, en su fundamentación.**

En efecto, debemos recordar que el proceso está formado por la causa de pedir y las peticiones formuladas por el actor en el momento de deducir su acción; de esta forma la idea básica del acto de la demanda es la afirmación de un derecho que efectúa el actor de corresponderle un determinado efecto de contenido-jurídico. Esta declaración que realiza el actor al inicio del proceso es que la que constituye el núcleo de la actividad procesal, manifestación que está determinada por dos factores: uno objetivo, que está dado por el bien jurídico cuya protección o concesión se solicita al juzgador; y otro causal, que está constituido por el conjunto de hechos y acaecimientos de la vida real que originan la petición del demandante, sin que los fundamentos jurídicos argüidos por el actor formen parte de la causa de pedir de la acción.

En cuanto al elemento fáctico, **los hechos que son esenciales para configurar el objeto del proceso y que constituyen la causa petendi son los**

que delimitan la petición, que la distinguen de las demás, que hacen que ese objeto litigioso sea ese y no otro, diferenciable de otros que pueden guardar conexión o semejanzas, y que incluso implican una misma solicitud referida a hechos diversos

En dicho contexto, **la libertad del juez al momento de la calificación jurídica está limitada por aquellos hechos que individualizan la petición del demandante, que constituyen su causa de pedir**; ello implica que ningún razonamiento jurídico integra esta causa y, por consiguiente, no limita la libre elección de los motivos jurídicos, razonamientos o normas que el juzgador estima adecuadas en su resolución.

9. De todo lo anterior, se puede colegir que **la actora ha errado en su petición toda vez que su causa de pedir, que está constituido por el conjunto de hechos y acaecimientos de la vida real que originan la petición de su demanda, son irreconciliables pues, existe una total desconexión temporal y fáctica entre los supuestos hechos de acoso denunciados ocurridos los días 24 y 25 de enero de 2022 y el despido**, acaecido el 7 de abril de 2022, supuestamente como consecuencia de una represalia.

Así las cosas, la demanda debe ser rechazada de plano, ya no solo porque los hechos que denuncia ocurridos en enero sean o no reales, sino porque **la causa de pedir de su acción principal se encuentra en total contraposición a la petición intentada, argumentos y hechos que son irreconciliables e incompatibles**.

En este punto y solo como corolario, de nada sirve señalar que los hechos denunciados serían antecedentes a tener en consideración, puesto que la demanda ha sido argumentada bajo un contenido textual que es evidente y de tal laxitud que no se puede llegar a decir que existió un error de redacción o de interpretación del libelo. En la demanda se lee con toda claridad que se han denunciado actos lesivos por hechos ocurridos durante la vigencia y luego con ocasión del despido, sin argumentar acerca de cómo dichos hechos se conectan unos con otros.

El error es evidente y debe ser sancionado pues una demanda de este estilo no permite desplegar un procedimiento racional y coherente. La actora ha errado en su demanda o lisa y llanamente se ha fundado en hechos que son incomprensibles, incongruentes e incompatibles con la acción finalmente interpuesta.

B. ALEGACIONES DE FONDO DE LA ACCIÓN DEDUCIDA: FALSEDAD DE LOS HECHOS RELATADOS, INEXISTENCIA DE ACOSO LABORAL Y REPRESALIAS.

Desde ya, esta parte niega y rechaza expresamente todos y cada uno de los hechos contenidos en la demanda. Por lo anterior y con el objeto de una defensa racional y pormenorizada, pasaremos a efectuar las siguientes alegaciones y defensas, de manera separada:

1. En cuanto a los indicios.

1. Como primera cuestión, resulta pertinente establecer desde el inicio de esta defensa que la actora no ha acompañado a su demanda indicios serios que hagan creer que ha existido una vulneración de derechos fundamentales. De hecho, valga recordar que lo que expresa la norma es acerca de indicios de haberse vulnerado uno o más derechos o garantías constitucionales y no indicios de la veracidad de los hechos que sirven de fundamento a la acción de tutela.

Con todo, los hechos relatados en su demanda no solo adolecen de total desconexión temporal y racional, sino que además están **lejos de ser plausibles puesto que como tal como lo relata la actora, los hechos denunciados que supuestamente ocurrieron durante la vigencia de la relación laboral, fueron todos desestimados por la Inspección del Trabajo.**

Así las cosas, huelga señalar que, como lo han resuelto nuestros Tribunales Superiores de Justicia, no basta simplemente alegar una violación de derechos fundamentales para que sea el empleador quien tenga que probar lo contrario, sino que es **el demandante quien debe acompañar antecedentes al respecto, cuestión que en este juicio no ha acontecido y tampoco sucederá, puesto que como se demostrará en esta contestación así como en la etapa procesal pertinente, ninguno de los hechos relatados son verídicos.**

2. En este punto, ilustrativa es la sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, en la cual se estableció lo siguiente:

“DÉCIMO: Que aun cuando no se ha impetrado violación a las reglas de valoración de la prueba, no está demás apuntar para dilucidar las pretensiones del demandante con ocasión de su despido, que como lo señala el profesor José Luis Ugarte, en su texto "Tutela de Derechos

fundamentales del Trabajador", pág 43, "... no es suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar el hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil. Se trata, en rigor de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en este caso, y sólo en este caso, aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables". Por tanto, en aplicación de esta regla se descarta la exoneración plena y absoluta de producción de prueba para el trabajador. El indicio se encuentra a cargo del demandante y la prueba liberatoria a cargo del demandado. Es el trabajador quien debe acreditar la existencia de indicios que generen del juez una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato y una vez presente esta prueba indiciaria, entra en juego el demandado, quien asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales con ocasión del despido" (Rol 110-2014 de 14 Julio 2014).

3. Por lo demás, es menester también hacer hincapié en que si bien es cierto en su demanda la actora plantea una serie de indicios de manera repetitiva y profusa, lo cierto es que estimamos existe una confusión de su parte en cuanto a lo que en materia de derechos fundamentales se refieren los indicios suficientes en materia probatoria que es preciso advertir.

En efecto, en materia laboral y de tutela, debemos entender que los *indicios suficientes* consisten en la prueba de hechos que genera en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva. En otras palabras, **es una prueba reducida de la cual se aprovecha el trabajador que se encuentra en una posición de desventaja en cuanto al acceso del material probatorio.**

Así las cosas, los indicios suficientes no dicen relación con simples hechos o acontecimientos que el demandante denuncie como ciertamente acaecidos, es decir, no basta con señalar como indicios cuestiones o supuestos actos lesivos como en toda la demanda profusamente la actora plantea; por el

contrario, los indicios dicen relación con una actuación probatoria reducida que debe ser apreciada y valorada por el Tribunal antes de ser calificada como un indicio verdadero.

Con todo, sucede V.S. que **la actora en la página 4 de su libelo, en el capítulo “A) Indicios. Hechos vulneratorios denunciados” esgrime 4 supuestos indicios que en realidad son hechos denunciados, es decir, supuestos acontecimientos que se ventilaron durante su relación laboral** (mensajes vía whatsapp; evasión constante del vicepresidente del directorio y don Francisco Matamoros; reunión con el alcalde el 24 de enero y; reunión por zoom con el directorio el 25 de enero de 2022) y que **distan de ser una actividad probatoria por cuanto los hechos tal cual se esgrimen no son medios de prueba, por el contrario, son simples denuncias que todavía deben ser acreditados.**

Luego, en el capítulo referente a la vulneración de derechos con ocasión del despido, en la página 21, se establecen como supuestos indicios el hecho de que el 7 de marzo el empleador había irrumpido en su oficina y, como segundo indicio, que su honra había sido lesionada y que se había buscado por parte de su empleador desprestigiarla. Todo ello **no puede ser catalogado como indicio, sino que son solo alegaciones que están muy lejos de ser siquiera acreditadas por cuanto estamos en una etapa muy anterior a dicha instancia.**

Lo mismo sucede en la página 22 al señalar que el empleador al empleador no le basto con dañar su integridad psicológica al ser humillada durante la relación laboral, donde en vez de despedirle la denostan como profesional y como mujer y que, pese a estar en conocimiento de su enfermedad, continuó mermando su bienestar psicológico al inventar derechamente una excusa ante la inspección del trabajo para despedirle. Como puede apreciar V.S., **todo ese relato no es comprensivo de lo que la Ley entiende por indicios suficientes en esta materia, sino que son conjeturas, calificaciones y/o alegaciones o denuncias que no tienen la calidad de ser medios de prueba.**

4. Con todo, es preciso hacernos cargo de los documentos anunciados y acompañados en a la demanda como indicios de los actos vulneratorios:

Gutiérrez Seguel, de su sola lectura es posible restarle todo crédito como abono de sus pretensiones. En efecto, el documento no solo no contiene firma ni señala la fecha en que se efectuó la respectiva consulta, sino que

cuadro ansioso, es decir, no existe certeza de estar ante un informe objetivo ni mucho menos que los padecimientos que denuncia son productos de afectaciones anteriores o de base.

2. Por otro lado, siguiendo con el mismo informe, increíblemente **éste funda sus conclusiones en los mismos hechos que sirven de base para la demanda**. Es decir, se pretende dar como probados los hechos por un simple informe sin firma ni fecha, sin indicar cual fue el tratamiento adoptado, la metodología o pruebas utilizadas, tiempo de consulta, etc.; se intenta suplir la labor del juez con un simple informe que no se basta asimismo, con el objeto de dar por acreditado una supuesta vulneración de derechos fundamentales.
3. **En cuanto a la denuncia ingresada a la Inspección del Trabajo y las conclusiones vertidas por el mismo órgano**, nos parece que dichos documentos **son indicios serios de que la denuncia por hechos vulneratorios es a lo menos infundada o inexistente**. En efecto, es menester recordar que la Inspección del Trabajo desechó la denuncia, llevando para ello un procedimiento en el cual se entrevistó a trabajadores y a uno de los supuestos agentes acosadores. Es evidente que **dichos documentos fuerzan la evidencia en favor de esta parte**.

5. Como se puede apreciar V.S. la actora no ha esgrimido en su demanda indicios reales y serios pues ni siquiera los documentos aportados hacen prever la existencia de actos lesivos. En dicho contexto, no cabe *a priori*, estimar que con lo argumentado y los documentos acompañados, la actora pueda acceder al beneficio de una prueba reducida o morigerada.

6. Habiendo dejado asentado con claridad meridiana que la demandada deberá probar todos y cada uno de los hechos descritos en su demanda respectiva, es menester hacernos parte de dicha actividad procesal y hacer las siguientes aclaraciones respecto a ellas.

2. **En cuanto a los supuestos hechos de acoso y hostigamiento ocurridos durante la vigencia de la relación laboral**.

1. En primer lugar, en cuanto a que en su luna de miel recibió un mensaje de mi parte en mi calidad de presidente del directorio de la Corporación Cultural en el

cual le advertía de la existencia de una carta de denuncia, es menester hacer las siguientes precisiones:

1. Es efectivo que dicho mensaje fue enviado, sin embargo, el contenido, su contexto y sobre todo su intención han sido convenientemente desvirtuados.
2. Sucede que con la actora trabajamos conjuntamente en el último período del Concejo Municipal de la comuna de Temuco. En dicho período, pudimos cultivar una amistad sincera basada en ideas comunes e ideales propios de la gestión pública.
3. Dicha amistad y trabajo mancomunado se siguió gestando en mi campaña para alcalde de la comuna en donde nuevamente profundizamos nuestros lazos de amistad, cercanía y respeto mutuo. Finalmente, una vez elegido alcalde de la comuna, la actora trabajó cerca de un mes como asesora en mi gabinete, antes de asumir nuevos desafíos propios de la gestión municipal.
4. Todo lo anterior explica el hecho de que fui yo, en mi calidad de alcalde de la comuna de Temuco y por consiguiente presidente del directorio de la Corporación, quien propuso el nombramiento de la demandante como gerente de la entidad. Lo anterior movido en parte por mi amistad y confianza hacia ella y, en segundo lugar, por su experiencia previa en la administración de otros proyectos y su historial como concejal de la comuna.
5. En dicho contexto, es importante hacer presente a V.S. que la designación de ella como gerente fue, en primer lugar, un voto de confianza de quien suscribe hacia ella y, en segundo lugar, un acto político que tuvo el apoyo unánime del directorio por cuanto a la fecha de su propuesta no existían otros candidatos. Es decir, tanto mi persona como la Corporación, adoptamos una decisión en conciencia.
6. Así las cosas, los mensajes vía whatsapp fueron enviados dentro de una legítima expectativa de privacidad y en el contexto de la amistad y lealtad que hasta ese entonces me unía a ella. Fue un acto de advertencia de lo que estaba sucediendo y que naturalmente era importante revisar y mejorar.
7. En dicho contexto, los mensajes enviados y dirigidos a su persona lo fueron no en mi calidad de presidente del directorio, sino que lo fueron en un contexto de intimidad y reciproca amistad.

8. Respecto a la carta denuncia, es preciso indicar que es efectivo que existió un documento, pero no una carta. Dicho instrumento era un punteo de aspectos o situaciones que expuso un funcionario del Teatro Municipal (del cual por ahora se guardará reserva) y que le sirvió como guía en una reunión con mi persona. Es por eso que dicho documento no fue firmado por cuanto solo fue un punteo o enumeración de ideas.
9. Dicho documento no fue emitido ni visado por el directorio y su existencia se mantuvo en estricta reserva hasta que le fue entregado a los miembros del directorio en virtud de mi deber de probidad y transparencia.

2. En segundo lugar, **en cuanto a que el día 24 de enero de 2022 le solicité en reunión sostenida en mi oficina que renuncie a su cargo, esto es absolutamente falso.** Lo anterior no solo será corroborado en la etapa pertinente por quienes asistieron a dicha reunión y que la actora los reconoce como el administrador municipal y asesora jurídica, sino que además darán cuenta del tono de la reunión, los temas tratados y sobre todo que en ningún momento se le pidió la renuncia.

En dicha instancia y por la amistad que profesábamos, le informé de las aprensiones que el directorio tenía de su gestión y que era su intención despedirla por haber perdido la confianza necesaria que requiere su cargo cuestión que —en virtud de haber sido mi propuesta, por deferencia y la dignidad de mi cargo— se me había informado formalmente de parte de ellos.

Ante dicha situación y sabiendo que una votación en el directorio sería contraria a mi intención de que ella siguiera en el cargo, es que discutimos la posibilidad de que ocupara otro cargo en la misma Corporación o incluso en otro organismo municipal, puesto que mantenía la confianza en ella. Tal fue la cordialidad de la reunión, que la misma actora me señaló que lo pensaría y quedamos en volver a reunirnos en los días venideros.

3. Con todo, la denuncia acerca de que en mi calidad de alcalde y representante del directorio la forcé a renunciar, no solo es inverosímil desde la perspectiva de haber sido yo quien la había propuesto un mes antes, sino que, además, fui yo el único director que votó en contra de su destitución. Es decir, de haber querido que ella renunciara para efectos de que dejara el cargo, las máximas de la experiencia indican que habría votado a favor de su destitución pues de esa forma se habría cumplido el objetivo que ella plantea en su demanda.

En la misma línea, denunciar que la Corporación quería su renuncia es demencial, puesto que la institución tenía a su disposición la causal de despido por desahucio que es discrecional, por lo que malamente el grupo de directores que compone dicho órgano habría querido inmiscuirse en una “batalla de fuerzas” de este tipo, esperando que ella ceda a nuestras presiones, puesto que todos los directores tenemos cuestiones mucho más urgentes que abordar en nuestra vida diaria y función pública: ¿Qué propósito tendría iniciar una persecución de este tipo teniendo la causal de despido por desahucio?

4. En tercer lugar, en cuanto a que sufrió, por parte de sus pares y en particular de don Carlos Oyarzún y Francisco Matamoros, una evasión constante a su persona, lo cierto es que estas alegaciones son tan superfluas que no valen la pena entrar en mayores detalles. Por lo demás, este tipo de alegaciones no constituyen en modo alguno una vulneración de derechos fundamentales, menos en una relación laboral en la cual la trabajadora laboró presencialmente menos de 40 días.

5. En cuarto lugar, en cuanto a la reunión sostenida por zoom con el directorio el día 25 de enero de 2022 en la cual se le imputaron, según sus alegaciones, dos acusaciones falsas acerca de gastos de contratación extraordinarios y dichos efectuados en la comisión de cultura de fecha 24 de noviembre de 2021, lo cierto es que estas alegaciones también son falsas al menos en su dinámica y contexto.

En primer lugar, es menester señalar que dicha reunión fue promovida por mi parte en mi calidad de presidente y alcalde de la comuna, intercediendo en su favor para que se diera una instancia de conversación y con la esperanza que de dicha reunión se limaran las asperezas y posiblemente cambie la decisión del directorio.

En segundo lugar, es preciso señalar que en dicha reunión jamás se le dio un trato vejatorio ni hostil. Por lo demás, siendo autorizada por el mismo alcalde de la comuna, fue ella quien convocó a dicha reunión por lo que fue ella quien la dirigió.

En tercer lugar y en cuanto al contenido de la reunión, el directorio le hizo ver una larga lista de situaciones acaecidas durante su gestión y quejas de parte del personal del Teatro. En síntesis, se pueden enumerar las siguientes cuestiones que finalmente mermaron la confianza del directorio:

1. Se le aclaró expresamente que el documento mencionado supuestamente como una “carta”, no tenía origen en el Directorio.
2. Que, era efectivo que el directorio había perdido la confianza en su gestión y que, en consecuencia, se le había informado al presidente del directorio que era la intención de la totalidad de directores despedirla o, en su defecto, su alejamiento. En dicho contexto jamás se habló ni se le presionó para que renunciara, solo se le informó de la situación de manera directa y sin rodeos por cuanto su gestión era insostenible dentro de la Corporación.
3. Entre las graves fallas explicitadas, se le informó de faltas e incumplimiento estatutario los que consistían principalmente en la inconsulta y arbitraria destitución o despido de una funcionaria de trayectoria de la Corporación cuyo nombre es Patricia Valenzuela, sin autorización del Directorio.
4. En segundo lugar, se le reprochó a la actora que se había procedido a contratar a siete nuevos funcionarios que al parecer eran de su confianza, sin autorización del directorio y al margen de los manuales administrativos de la institución que señalan expresamente que para este tipo de contratos se debe elevar un concurso público el que contempla el análisis o selección curricular, una entrevista psicolaboral y personal.
5. Tales manuales de procedimientos están basados íntegramente en la Ley de Transparencia vigente para Corporaciones y era deber del directorio y de la gerente entrante, respetarlos a cabalidad.
6. Respecto a estos siete nuevos funcionarios, la actora no consultó ni procedió en conformidad a los manuales administrativos que le fueron personalmente entregados y explicados en una entrevista privada con el vicepresidente del directorio y por expresas intervenciones e información de la Asesora Legal de la Corporación doña Sandra Gómez quienes declararán en juicio.
7. Continuando con los nuevos funcionarios contratados, este proceso se llevó a cabo sin contar con el debido respaldo financiero oficial lo que constituye una grave falta. En adición, los respectivos trabajadores fueron contratados con un sueldo que doblaba al de sus pares, sin tener la debida preparación profesional ni técnica, lo que naturalmente era totalmente desmesurado y arbitrario, sin contar con que ello era discriminatorio con trabajadores y funcionarios que llevan años trabajando en la Corporación y que han dedicado una vida a la cultura y el Teatro.

8. Continuando con el contenido de dicha reunión, en dicha instancia se le planteó la existencia de quejas de maltrato en su contra de parte de funcionarios antiguos que prestan servicios en la Corporación y el Teatro.
 9. Respecto a dichas quejas, existen cartas de diversos funcionarios que exponen el mal trato ejercido directamente por la actora al personal, lo que naturalmente este directorio estaba obligado a sopesar por cuanto se referían a denuncias por parte de trabajadores y funcionarios que nunca habían manifestado algo de ese estilo por lo que pareció de toda lógica y en virtud de la normativa legal, poner especial atención.
 10. Como si todo lo anterior fuera poco, en dicha reunión se le expuso la molestia generalizada del directorio en cuanto a los dichos emitidos ante la Comisión de Educación, Cultura y Deporte el día 24 de noviembre de 2021, instancia en la cual se efectuaron imputaciones hacia la Corporación y naturalmente a quienes la representan y administraban. Dichas aseveraciones, además de falsas, constituyeron un desprestigio no solo al directorio sino que a la propia Corporación que puso en tela de juicio su imagen y las subvenciones de las cuales la depende la Corporación. Estos dichos incomprensibles, naturalmente fueron de tal gravedad y magnitud que su permanencia era insostenible por cuanto había perdido toda la confianza que el directorio había depositado en ella.
 11. Del modo que se viene relatando, la reunión estuvo muy lejos de ser como se expone en la demanda; por el contrario, se trató de un intercambio en que la gerente hizo ver sus posiciones y puntos de vista particulares, un espacio de conversación para darle una oportunidad en su testimonio. Por tanto, no es efectivo que no se le permitiera hablar o no se le permitiera entregar sus descargos; tuvo todo el tiempo disponible para ello y fue una reunión que se extendió por el tiempo suficiente para que ambas partes dieran sus puntos de vista.
6. Como se puede advertir, todas las denuncias respecto a que ***fue objeto de constantes presiones, denigrada y extorsionada por parte del presidente, con el único objetivo de desvincularla, sin razón o justificación válida***, no gozan de ningún indicio serio de ser verídicos. Por el contrario, del propio relato de la demanda se desprende que solo existieron dos instancias de conversación directa con los denunciados en las cuales no solo no se le pidió la renuncia, sino que también ponen de relieve que era la actora quien estaba en tela de juicio por graves e incomprensibles actuaciones que hicieron insostenible su permanencia

en la Corporación. Con todo y sin perjuicio de que se hará mención más adelante, estos hechos dan cuenta de que la conducta adoptada por mi representada no solo fue proporcional, sino que también totalmente justificada.

3. Los hechos descritos no son constitutivos de acoso laboral.

1. Que, sin perjuicio de nuestras alegaciones vertidas previamente, es importante recalcar que, aún cuando exista la mínima duda respecto a la veracidad de los hechos específicos relatados por el actor en su demanda, dichos actos no pueden llegar a ser constitutivos de acoso laboral.

2. En efecto, la doctrina ha establecido que el acoso laboral se refiere a *“la situación en que una persona ejerce una **violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado** sobre otra persona o personas en el lugar del trabajo, **con la finalidad de destruir las redes de comunicación** de la víctima o víctimas, **destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores** y lograr que finalmente esa persona o personas **acaben abandonando el lugar de trabajo**”*.

Por su parte, el art. 2º del Código del Trabajo expresa que el acoso laboral es *“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**”*.

3. Así las cosas, tres son los requisitos establecidos por la norma para estar en presencia de un acto de acoso laboral:

a) **Agresión y hostigamiento reiterados en el tiempo**: Requisito que naturalmente no se encuentra presente en la demanda. En efecto, solo se han denunciado dos hechos precisos: reunión sostenida con el presidente del directorio y alcalde de la comuna de Temuco el día 24 de enero y la reunión por zoom con el directorio llevada a cabo al día siguiente. Luego de aquello, la actora se ausentó de sus labores, hasta el día de su despido. Nuevamente ilustrativo es el calendario que demuestra la total desconexión entre estos dos hechos y todo el tiempo que la trabajadora prestó servicios,

lo que hace que el concepto de reiterado no se avenga con los hechos denunciados:

Enero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

- b) **Ejercidos por el empleador o por uno o más de trabajadores:** Al respecto, nada de lo que hasta aquí se ha denunciado y relato en la contestación, hacen presumir la existencia de un agente acosado. En efecto, el contacto preliminar que tuve como presidente del directorio lo fue en un contexto de amistad y dentro de una legítima expectativa de privacidad, es decir, fuera del marco de director. En segundo lugar, nuevamente es importante revisar las fechas que se han consignado en la demanda: El directorio solo tuvo una reunión formal con la actora y fluye de su propia demanda que tanto el presidente y vicepresidente no tuvieron mayor contacto con ella. Es más, ella misma denuncia que el vicepresidente, sr. Oyarzun la evitaba.
- c) **Resultado lesivo para la víctima:** No existe menoscabo, maltrato o humillación; nada de eso hay en estos autos. No ha existido menoscabo ni maltrato; primero, por que los hechos no son efectivos; segundo, por cuanto la serie de supuestos actos vulnerarios son inconsistentes incluso en cuanto a sus fundamentos y la realidad de los hechos y el tiempo en que ella desempeño sus labores y; tercero, por cuanto de existir algún tipo de afectación psicológica éste no se ha producido como consecuencia de las supuestas actuaciones del directorio ni particularmente su presidente. Esto no solo ha sido acreditado de manera preliminar por la Inspección del Trabajo sino que se puede advertir pacíficamente de su demanda en la cual solo hace conjeturas vagas e imprecisas respecto a que se le hostigó y presionó para renunciar sin exponer de manera precisa y clara quienes, cuando y en que contexto se desarrolló esta presión. Insistimos que lo único denunciado son las reuniones sostenidas en dos días seguidos, la

denuncia efectuada ante la Inspección del Trabajo que fue desestimada y su despido, nada más.

4. En conclusión, los hechos relatados están lejos de ser catalogados como actos de acoso laboral por no reunir los requisitos establecidos por la doctrina y normativa en cuanto a una actuación sistemática, reiterada y sostenida en el tiempo con el objetivo de humillar o menoscabar las oportunidades en el trabajo de la demandante.

4. El despido de la actora no fue una represalia.

1. Llegado a este punto y sin perjuicio de todo lo latamente expuesto, nos parece pertinente negar con toda claridad la denuncia efectuada por la actora en cuanto a que el despido fue una represalia por la acción interpuesta por ella en la Inspección del Trabajo.

2. Que, con todo, respecto a la vulneración a la garantía de indemnidad, es relevante destacar que, como lo ha expresado invariablemente nuestra jurisprudencia, debe existir un nexo causal entre el ejercicio de una acción judicial o la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo y la conducta de represalia del empleador, esto se desprende del tenor literal del artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, al utilizar la expresión “*en razón o como consecuencia*”.

Así las cosas, **para que exista una vulneración de la garantía de indemnidad, necesariamente debe haber una relación de acción del trabajador de pretender ejercer sus derechos y la represalia del empleador, debiendo la segunda ser consecuencia de la primera**. La jurisprudencia hace hincapié en este aspecto, señalando que resulta determinante respecto del derecho de indemnidad, el vínculo de causalidad existente entre el ejercicio de una acción judicial o la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, por una parte, y la conducta o medida de represalia del empleador, por la otra.

3. En dicho sentido, no basta con la sola exposición de parte de la actora en cuanto a que se hizo una denuncia por vulneración de derechos y que consiguiente despido fue promovido por dicha denuncia. **La norma y jurisprudencia requieren que existan hechos ciertos, efectivos y sospechas fundadas de que el despido ha sido consecuencia directa e inmediata de la referida denuncia**.

4. De los hechos relatados en esta demanda, lo cierto es que naturalmente el despido no fue consecuencia de la referida denuncia en la Inspección del Trabajo. Por el contrario, como ya se ha hecho patente y como se probará en la etapa pertinente con documentos y declaraciones de testigos, **la estadía de la demandante era insostenible, toda vez que su gestión adoleció de la pérdida absoluta de confianza de parte del directorio. En dicho sentido, el despido de la actora no fue una represalia como mal lo interpreta la demandante.**

5. En este punto es importante dar cuenta a V.S. que son los propios estatutos de la Corporación los que dan el marco normativo y justifican el despido de la actora.

En efecto, el **artículo trigésimo quinto**, estipula que “Existirá un Gerente y/o Director Ejecutivo, el que será designado por el Directorio a propuesta del Presidente y **durará en funciones mientras cuente con la confianza de éste.**”

Por su parte, el mismo artículo indica más adelante que al Gerente y/o Director Ejecutivo le corresponderá **hacer cumplir los acuerdos del Directorio solo en los casos en que se le haya otorgado un poder especial, para un asunto determinado, pudiendo concurrir a las sesiones de Directorio sólo con derecho a voz. Al Gerente le corresponderá también realizar las siguientes funciones:**

- a) **Estructurar la organización administrativa de la Corporación, de acuerdo a las instrucciones que le imparta el Directorio,** velando por su correcto funcionamiento;
- b) Llevar conjuntamente con el Tesorero la contabilidad de la Institución, elaborando el balance y presupuesto anual para presentarlo al Directorio;
- c) **Celebrar los actos y contratos aprobados por el Directorio conforme a las condiciones y modalidades que éste haya fijado,** respecto de los cuales se le haya conferido poder especial para ello;
- d) **Ejercer las facultades que el Directorio le hubiere especialmente delegado;**
- e) Proponer al Directorio las medidas, normas o procedimientos que tiendan al mejoramiento de los servicios que preste la Institución, como también a su organización interna.

Como bien se puede apreciar, en virtud de la normativa estatutaria de la propia Corporación, la decisión de dar por terminado el contrato de la demandante no fue un hecho excepcional ni una represalia. En primer lugar, por cuanto dicho cargo se ostenta mientras se tenga la confianza del órgano directivo y, en segundo lugar, por cuanto el gerente se debe total y absolutamente a las directrices del directorio y no es un órgano con facultades independientes o de despliegue discrecional, por el contrario, como se lee en los párrafos anteriores, es un cargo que se encuentra supeditado al ente rector y sus instrucciones.

6. Pues bien, es en ese contexto en que se toma la decisión de parte del directorio de despedir a la demandante, **decisión que fue adoptada mucho antes de la denuncia efectuada el día 4 de febrero de 2022** y que se adoptó y comenzó a gestar una vez que se tomaron conocimiento de los hechos descritos por esta parte y que fueron descritos a propósito de la reunión sostenida por zoom con el directorio el día 25 de enero de 2022 en el cual se detallan denuncias y quejas de malos tratos de parte de ella hacia otros funcionarios, contrataciones sin autorización del directorio y al margen de los manuales administrativos y, por sobre todo, comentarios vertidos en la Comisión de Educación, Cultura y Deporte llevada a cabo el día 24 de noviembre de 2021, instancia en la cual se efectuaron imputaciones hacia la Corporación y naturalmente a quienes la representan y administran.

6. Que, sobre este último punto respecto a los dichos efectuados en dicha comisión, esta parte estima importante reproducirlos para que V.S. tome conciencia a cabalidad de las gravísimas e incomprensibles imputaciones que la actora profirió respecto de la Corporación:

(...) El presidente de la comisión, sede la palabra a la señora Constanza Saffirio para que dé a conocer la situación actual de la Corporación de Cultura, desde el entendido de saber ¿cómo está la corporación y quién la está dirigiendo?, dado una serie de nombres que se han escuchado, por lo que considera importante se informe quién asume y desde cuándo.

La Gerente de la Corporación de Cultura, saluda a los presentes, y señala que efectivamente el presente escenario ha generado un poco de confusión; manifiesta que ella sigue como Coordinadora del Programa

cargo de la obra, manutención del inmueble y de la programación que termina el 30 de diciembre del presente año.

Comenta que, a partir del 1ero de diciembre estará elaborado su contrato para asumir como Gerente de la Corporación de Cultura, cargo designado de forma unánime por el Directorio y ratificado por el Concejo Municipal.

(...) Manifiesta que, está bastante preocupada y ocupada, aprovecha de contar que la acompaña en esta comisión la asesora jurídica de la Corporación, quien ha colaborado "un montón", esto, principalmente porque no se ha querido hacer entrega formal de la documentación.

Hace referencia a la existencia de **6 cuentas bancarias**, y pregunta **¿por qué se tiene una cuenta bancaria en un banco al que se auspicia y no entrega nada?... ¿por qué hay alrededor de 7 auspiciadores en todas las pancartas si ninguno de ellos entrega un aporte real?**

La señora Saffirio, **considera que la ex Gerente de la Corporación de Cultura hizo un notable abandono de deberes**; informa que desde el año 2015 la Corporación no está inscrita para ser recaudadora de aportes de terceros, lo que es gravísimo, ya que de esta forma **la Corporación no está cumpliendo su finalidad**.

El presidente de la comisión, señor Fredy Cartes, pide a los colegas concejales que tomen nota de lo informado, ya que es un tema que deberán conversar posteriormente.

La Gerente de la Corporación, **continúa nuevamente con el tema de las cuentas bancarias, hechos que se suscitan también desde el 2015; muestra algunos antecedentes al presidente de la comisión, y comenta que la información entregada es confusa; señala que son 6 cuentas en donde al abrir una de las cuentas se encuentra un monto, pero resulta que luego sorpresivamente aparece más dinero**, valores que no están estipulados.

La concejala Claudia Peñailillo, consulta quién era la persona que estaba a cargo durante o desde el 2015 de la Corporación.

La señora Constanza Saffirio, responde que la Gerente desde el 2015 era la señora Patricia Betancur.

Manifiesta que **podría estar un día completo dando detalles de varios temas que son bastante preocupantes**; por ejemplo, cuenta que tampoco existe seguro para terceros, y cuestiona el hecho, piensa, ¿qué pasa si a un músico le cae algo de arriba en la cabeza?

Comenta que **hay personas con dualidad de contratos, con 2 o 3 contratos; otros que no cumplen la jornada laboral correspondiente, según se estipula en los contratos; también el cobro de horas extras; y algunos que simplemente no van a trabajar**.

(...) La Gerente de la Corporación, señala que, **acá hubo un total abandono de deberes, se hizo la ley del mínimo esfuerzo; se pidió subvención al municipio, pero se ha estado "bicicleteando", porque actualmente el 99% de la subvención municipal es sólo para pagar honorarios.**

Menciona que, de acuerdo a los estatutos, los socios pueden hacer gestiones para recaudar aportes de privados, nacionales y extranjeros; aportes con los que no se puede contar dado que no está vigente la inscripción de la Corporación; agrega que, esa será una de las primeras gestiones que realizará, espera aún estar a tiempo para poder hacerlo, sino la Corporación deberá sobrevivir el 2022 sólo con el presupuesto; menciona que la ex Gerente devolvía todos los años el presupuesto, situación que considera incomprensible si se piensa que existen deudas de derechos de autor entre otras.

El concejal Fredy Cartes, le consulta, ¿esas acciones no son cortar el alma de una corporación?

La señora Constanza Saffirio, responde: **eso significa no haber hecho el trabajo de una Corporación, que es aún más grave.** Comenta que, todas las gestiones que se han hecho durante este período, fueron sin tomar conocimiento de lo que se está exponiendo en esta comisión, por tanto, **se hizo "el loco", porque son convenios para recaudar recursos que no se podrán concretar.**

El presidente de la comisión, le solicita a la Gerente de la Corporación, que deje hasta aquí el informe, ya que considera que no es necesario extender el tema, señala que los concejales ya tomaron nota de esto, y que sin duda es una situación preocupante, que **lo más probable es que se soliciten mayores antecedentes para comenzar una auditoría o que se incorpore a la auditoría que se pidió al municipio.**

Agrega, que los datos entregados no son menores, el concejal cuenta que pidió conversar con las corporaciones porque en relación al rol que ejercen como fiscalizadores de los recursos que entrega el municipio, no se tiene mucha llegada a ellos.

Comenta que, por eso, era importante que se presentaran antecedentes sobre las cifras; y le solicita a Constanza Saffirio un informe en el que se detalle en términos financieros: ¿qué recursos está recibiendo la Corporación?, ¿qué está produciendo la corporación, ¿existe una proyección para el siguiente año?

La Gerente de la Corporación de Cultura, **al terminar, solicita el apoyo a todos los concejales, indica, que sola no podrá, ya que no cuenta con la confianza de algunos trabajadores** que están en la Corporación desde

el 2015, personas que no han querido entregar la información solicitada, manifiesta, que es un ambiente complejo el que se vive ahí.

Menciona que, sobre este tema también conversó con el alcalde; considera que para transparentar los recursos municipales es necesario saber en qué se utilizaron, cómo se utilizaron, o para qué y quienes lo utilizaron; por tanto, lo mejor es que se realice una auditoría, para saber lo que hay, y poder decir con esto se cuenta o con esto se parte de aquí en adelante.

El presidente de la comisión, agradece a Constanza Saffirio, y da la palabra al director ejecutivo de la Corporación de Deportes, para que comente en qué situación se encuentra la Corporación.

7. Que, como V.S. puede apreciar, las declaraciones de la demandante en dicha sesión fueron inaceptables para esta Corporación. En primer lugar, por cuanto tal como ella lo relató en su demanda y lo hizo presente en dicha sesión, ni siquiera había hecho posesión formal de su cargo, pero de todos modos se presentó en dicha sesión, efectuando acusaciones gravísimas en contra de la Corporación que ella misma decía representar.

En segundo lugar, por cuanto de haber estimado la actora que estaba en posesión de su cargo, al menos de manera informal, lo cierto que en dicha sesión la actora claramente se extralimitó en sus facultades actuando más allá de su cargo de mandatario o ejecutora de las políticas del directorio. Recordemos que la gerente no representa al directorio y no es parte de sus facultades fiscalizar la marcha de la institución. Por el contrario, si era efectivo que había detectado tales inconsistencias, su obligación estatutaria le obligaba a presentar dicha información al directorio pues, tal como se desprende sin esfuerzo alguno del artículo trigésimo quinto que señala que son funciones del gerente: a) Estructurar la organización administrativa de la Corporación, de acuerdo a las instrucciones que le imparta el Directorio, velando por su correcto funcionamiento; b) Llevar conjuntamente con el Tesorero la contabilidad de la Institución, elaborando el balance y presupuesto anual para presentarlo al Directorio.

8. Dicho lo anterior, la decisión del directorio de despedir a la actora no fue un acto sancionatorio ni carente de razonabilidad, por el contrario, obedeció de manera clara y prístina a la pérdida de la confianza que el directorio había depositado en ella como custodia de las políticas del directorio de la Corporación.

Lo anterior es patente puesto que el directorio no podía trabajar con una persona que asumiese mayores facultades que las que tenía y que además creía actuar en un doble rol, es decir, mandataria del directorio y, a su vez, agente fiscalizador del mismo órgano. Claramente el directorio y las personas que lo componen no podían trabajar bajo el clima de confianza necesario que no solo el estatuto requería, sino que todo tipo de relaciones sociales precisa.

9. Así las cosas, tal como se ha venido relatando, la interpretación de la actora en cuanto a una supuesta represalia cae por su propio peso. Su despido obedeció a las graves deficiencias detectadas en el ejercicio de su cargo antes y durante su gestión y que terminaron por hacer perder la confianza del directorio hacia ella, tal como lo declaró don Carlos Oyarzún Polanco, vicepresidente del directorio de la Corporación, ante la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, quien expresó en dicha oportunidad que la destitución de la actora se encontraba pendiente, es decir, solo faltaba hacerla efectiva mediante acto formal, pero la decisión estaba tomada.

Todo lo anterior se ve refrendado en su propia demanda pues, como ella lo señala, fue objeto de presiones para su renuncia y que era de conocimiento público que deseaban que entregara su cargo (pag. 5) dejando entrever claramente que ella sabía y comprendía que la decisión de su despido era inminente, incluso antes de su denuncia a la Inspección.

10. Todo lo anterior no obsta a un comentario final que dice relación con que la denuncia y el despido carece de un nexo causal temporal, pues el despido se gestó un mes después de la acusación interpuesta en la Inspección, habiéndose incluso desestimado su denuncia.

Esta argumentación no puede ser obviada, pues como lo ha señalado la jurisprudencia, el tiempo que existe entre la denuncia y el despido, es un elemento que se debe ponderar para la determinación de un nexo causal. Así se lee en sentencia de fecha 10 de octubre de 2020, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, causa RIT T-56-2020:

UNDÉCIMO: As las cosas, si bien el empleador reconoce en sus contestación que hubo un error al invocar la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, no ha existido un nexo causal entre el término de relación laboral y la denuncia efectuada por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, ya que no hay indicios de que el empleador haya

estado en conocimiento de la identidad del denunciante y por lo demás, el despido se produce más de un mes después de realizada dicha denuncia.

Misma interpretación y razonamiento se puede leer en sentencia de fecha 21 de abril de 2021 dictada por la Iltrma. Corte de Apelaciones de Santiago, causa Rol Ingreso N° 1738-2020

En cuanto a la indemnidad, el término del contrato se produce é posteriormente al resultado de la investigación efectuada respecto a la denuncia efectuada por la trabajadora en su carta, de modo que las denuncias efectuadas por la actora en la Inspección del trabajo en el tiempo intermedio malamente podrían llevar a este sentenciador a creer que se trata de una represalia, pues solo se llevó a cabo después del resultado de la investigación que ella misma gestó con la carta que envió dando cuenta de hechos falsos.

IV. EN CUANTO A LA DENUNCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

1. INEXISTENCIA DE UNA VULNERACIÓN DE DERECHOS.

1. La contraria argumenta que mi representada, al haber ejecutado actos de acoso y hostigamiento durante la vigencia de la relación laboral, habría vulnerado los siguientes derechos:

1. art. 19 N° 1 de la Constitución Política de la República: por haber dañado su integridad física y psíquica;
2. art. 19 N° 12 de la Constitución Política de la República: Al haber recriminado los dichos vertidos en la comisión de cultura ya latamente expuestos, los cuales fueron anteriores a su relación laboral, lo que implica una violación a la libertad de expresión.
3. art. 19 N° 16 de la Constitución Política de la República: por haber efectuado actos discriminatorios contra ella y actos de acoso, establecidos en el art. 485 inciso segundo, en relación con el inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo

2. Por su parte, también denuncia vulnerados, con ocasión del despido, los siguientes derechos:

1. art. 485 del Código del Ramo: garantía de indemnidad como consecuencia del despido que fue objeto y que la actora interpreta como una represalia.
2. art. 19 N° 1 y 4° de la Constitución Política de la República: pues el despido le han daño sicológicamente y se ha vulnerado la honra se su persona y familia.

2. En este punto, el art. 485 inciso tercero del Código del Trabajo, esclarece el punto en cuanto a cuando se debe entender vulnerado o lesionado un derecho o garantía al expresar:

*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**.*

Pues bien, sobre el punto cabe hacer, en primer lugar, el alcance en cuanto a que la norma es clara y establece que los derechos y garantía pueden ser vulnerados por el empleador en **el ejercicio de sus facultades que la ley le reconoce**, es decir, en la ejecución de actos que importen la realización de uno o varios derechos que la ley le reconoce dentro de su esfera de poder de mando, sanción, etcétera; como por ejemplo sistemas de control de trabajadores, revisión de casilleros, entre otras.

Así las cosas, no es posible advertir que mi representada haya podido vulnerar dichos derechos y garantías, toda vez que como hemos adelantado, todos **los hechos invocados por la actora han sido explícita y largamente explicados y puestos en su real contexto y profundidad**.

No han existido presiones para su renuncia y el despido obedece a un hecho objetivo y discrecional: desahucio escrito del empleador.

Tampoco han existido actos de acoso y hostigamiento, no solo porque los hechos denunciados se desvanecen en el tiempo y se refieren a dos instancias particulares, sino porque **tal como lo hemos hecho patente en esta contestación, dichos hechos fueron incluso desestimados por la Inspección del Trabajo** quien llevó a cabo una investigación formal, a solicitud de la propia

clasificar sus padecimientos como genéricos o comunes.

3. Sin perjuicio de lo anterior y a mayor abundamiento, esta parte estima necesario hacerse cargo de algunas cuestiones específicas de los derechos supuestamente vulnerados, a modo de dejar totalmente claro que la denuncia es totalmente infundada:

A. En cuanto a la vulneración de su integridad física y psíquica (art. 19 N° 1 de la Constitución Política de la República).

Señala la actora que su integridad psíquica ha sido vulnerada durante la vigencia y con ocasión del despido. Con todo, en cuanto al primer estadio de vulneración, **la demandante no ha argumentado de manera alguna en cuanto de qué forma los actos denunciados le han vulnerado pues, no basta con solo señalar la existencia de un daño, sino que éste se debe explicitar de manera concreta con el objetivo de fijar los hechos que deberán probarse.**

Por el contrario, la actora solo se limita a reproducir argumentos de texto constitucional y doctrinal, sin encaminar de modo preciso sus fundamentos fácticos.

En segundo lugar, en cuanto a la supuesta vulneración con ocasión del despido, la demanda adolece del mismo yerro, nada se señala de modo concreto en cuanto a un daño real, serio y por sobre todo comprobable.

Para lo anterior, basta con reproducir los inverosímiles hechos que la actora plantea como concreción del respectivo daño y que se plantean la página 22 de su libelo como un supuestos indicio al expresar: *“además y pese a estar en conocimiento de mi enfermedad, junto con las recomendaciones de la mutual. **Siquió mermando mi bienestar psicológico al inventar derechamente una excusa ante la inspección del trabajo para despedirme**” otra vez miente ante un organismo público. **Son de tal gravedad esos dichos, que me afectan hasta el día de hoy.** Por ello, hoy **me encuentro en tratamiento psicológico.** (...) Pese a que trate de mantener al margen a mi familia de los dichos de mi empleador en los medios de comunicación, sin embargo, **ello afecto y daño a mi hija directamente, dado que a su corta edad podía ver en tiempo real el comportamiento impulsivo de mi empleador, incluso sus compañeros de colegio le preguntaban por los dichos del Alcalde, es más, pedía ayuda por***

medio de la redes sociales para aclarar lo sucedido. Lo mismo sucedió con mi esposo, **fuimos cuestionados socialmente en base a las declaraciones del presidente de la corporación.**

No quisiéramos hacernos parte de estos lamentables, inverosímiles y poco afortunadas alegaciones de la actora pero de ellos se desprenden al menos **** cuestiones:

1. No existe explicitación alguna respecto al daño real y concreto, pues no basta con decir que se encuentra con tratamiento psicológico.
2. **La Corporación no ha buscado excusa alguna ante la Inspección del Trabajo para el despido pues como ya se ha señalado, éste obedeció a la pérdida de confianza y se concretó por medio de la causal legal establecida para ello: desahucio escrito.** Tampoco hay excusas respecto al despido por cuanto **el desahucio es un acto DISCRECIONAL**, es decir, no requiere mayores explicaciones ni profundizar respecto a sus causas. Lo anterior es de toda lógica, pues no existe una justa medida para medir la confianza.
3. Respecto a que su hija podía ver en tiempo real el comportamiento impulsivo de su empleador es francamente demencial. ¿Acaso V.S. estima plausible que la hija de la actora haya podido imponerse de un supuesto acto de acoso en una relación presencial que duró no más de 40 días? ¿Acaso el despido de la actora es la noticia más publicitada de la comuna de Temuco de los últimos meses? El despido de la actora ha acaecido dentro de los márgenes propios de una relación laboral privada y, como se demostrará en la etapa procesal pertinente, quien impulsivamente compareció en los medios y RR.SS. haciendo pública la situación que acontecía, fue la propia actora.

B. En cuanto a la vulneración del derecho a su libertad de expresión y garantía de indemnidad (art. 19 N° 12 de la Constitución Política de la República y art. 485 del Código del Trabajo).

La actora estima que se ha vulnerado su libertad de expresión, es decir, el derecho a emitir opinión e informar, pues se le recrimina los dichos vertidos en la comisión de cultura y deporte de fecha 24 de noviembre de 2021.

Sucede V.S. que desde el modo en que se ha planteado la demanda, esta vulneración debe ser desestimada. En efecto, no solo ya hablamos de la caducidad de la tutela sobre los hechos acontecidos en la relación laboral, sino

que directamente respecto al espacio temporal en el cual se profirieron los comentarios pues, tal como la actora ha defendido en su libelo, estos dichos se realizaron con anterioridad a la relación laboral, es decir, han quedado fuera de la protección del Ramo.

Con todo y para el caso que V.S. estime una interpretación contraria, es preciso hacer hincapié que la decisión del despido no se fundó en el hecho de que la actora haya proferido dichos comentarios, sino en el contenido y alcances de ellos para la Corporación y los directores.

Lo anterior pues, como ya se adelantó, **el contenido de sus comentarios hizo patente que la actora confundía su cargo y se atribuía facultades que no ostentaba.** Así, el despido no fue una sanción por haber efectuado las graves acusaciones, sino que **lisa y llanamente no se podía trabajar con una persona que creía actuar en un doble rol, es decir, mandataria del directorio y, a su vez, agente fiscalizador del mismo órgano, como ya se ha explicitado.**

Por su parte, los comentarios de la actora también resultaron ser lesivos para la Corporación y los directores pues, por un lado, con ellos se estaba poniendo en riesgo subvenciones y aportes de los socios ya que ella hacía entrever que los dineros recibidos estaban siendo mal administrados o lisa y llanamente malversados, lo que claramente perjudicaba a la institución y a la honra de los directores que la administran.

Es así como se tomó la decisión de su despido: el motivo fue la pérdida de confianza que le merecía al directorio una persona que actuaba de manera totalmente contraria a los estatutos y en abierta hostilidad con la administración, en circunstancias que incluso todavía no había asumido formalmente su cargo por lo que como ya lo hemos largamente argumentado, no existe un despido con carácter de represalia.

2. EN SUBSIDIO, LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LA EMPRESA FUERON PROPORCIONALES Y OBJETIVAS:

1. Se ha reprochado por la demandante que el despido del cual fue objeto ha sido contrario a la garantía de indemnidad pues ésta ha sido una represalia por las denuncias consignadas ante la Inspección del Trabajo. Al respecto, huelga hacer las siguientes observaciones:

1. Es un hecho pacífico que el despido fue por desahucio escrito por la pérdida de la confianza que la actora le merecía al directorio de la corporación. Al respecto, es importan volver a recodar que el desahucio es

un acto unilateral y discrecional que no importa mayores fundamentos que la pérdida de la confianza. Con todo y sin estar obligado a hacerlo, esta parte ha hecho un extenso relato haciéndose cargo incluso de aquellas alegaciones manifiestamente mal planteadas o caducadas, dejando de manifiesto **el real contexto en el cual se desarrolló este proceso, alegaciones que dan cuenta una cuestión insoslayable: la permanencia de la demandante en su calidad de gerente era insostenible, por las graves deficiencias en su gestión lo que trajo aparejado la pérdida de la confianza de los directores.**

2. Es falso que la empresa haya adoptado la medida del despido como una sanción por su denuncia ante la Inspección del Trabajo pero si V.S. estima que este es un indicio suficiente para demostrar la existencia de una vulneración de derechos, lo cierto es que **esta medida fue absolutamente proporcional desde dos perspectivas.**
3. La primera de ellas, por cuanto las actuaciones de la demandante habían perturbado derechos fundamentales propios de la Corporación como lo son el derecho de propiedad e imagen corporativa (honra). En efecto, las acusaciones de la demandante pusieron en tela de juicio las subvenciones y posibles donaciones de socios y terceros lo que afectó el patrimonio de la Corporación quien se vio expuesta ante socios y aportantes a dos auditorias que permitieran lavar su imagen.
4. Respecto a lo último, la imagen de la Corporación era una cuestión sensible por cuanto como ya lo hemos dicho, su patrimonio se construye desde las subvenciones municipales y los aportes de socios y terceros. También se vio perjudicada la honra de los directores quienes quedaron, por los propios dichos del gerente de la Corporación, en una posición delicada y ante el escrutinio público.
5. La segunda perspectiva, dice relación con que la pérdida de confianza y posterior despido de la trabajadora también tuvo como fundamento la serie de denuncias que se recibieron de parte de otros trabajadores y funcionarios. No queremos detenernos en cada uno de ellos, pero lo cierto es que esta Corporación recibió testimonios verbales y denuncias escritas bastante graves respecto a la actora y el trato hostil y denigratorio con el cual se refería no solo a los mismos trabajadores, sino que a los miembros del directorio.
6. Frente a lo último, ¿de qué otra forma se esperaba que actuara la Corporación si le asiste la obligación de protección de sus trabajadores? Lo

cierto es que no queremos emitir juicios de veracidad respecto a dichas denuncias, pero los testimonios y las personas que hicieron merecían que la Corporación actuara de modo rápido y eficaz.

7. En virtud de aquello, la medida adoptada y la causal invocada es perfectamente proporcional y objetiva.

2. De esta manera, no es efectivo que las medidas adoptadas por mi representada hayan sido desproporcionadas o injustificadas, toda vez que ponderados los antecedentes señalados, la Corporación se encontraba en la necesidad de despedir al trabajador.

De esta forma SS., podemos afirmar que el actuar de mi representada siempre se ha ajustado a la legalidad vigente y fue proporcional **en relación con todos los factores ponderados, no existiendo una actitud derechamente intencionada a vulnerar o no respetar los límites y contenido esencial de los derechos que hoy se reclaman vulnerados.**

V. RESPECTO A LA IMPROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES DEMANDAS.

Respecto a las prestaciones demandadas, solo quisiéramos hacernos cargo de dos de ellas que nos parece importante cuestionar en su procedencia y/o alcance.

1. **Indemnización contemplada en el art. 489 inciso 3° del Código del Trabajo:** Sin perjuicio de que estimamos que esta pretensión debe ser desestimada por la improcedencia de la acción de tutela, nos parece adecuado argumentar que, para el caso de que se haga lugar a la denuncia, el monto solicitado es absolutamente desproporcionado. Lo anterior desde que la demanda no argumenta la justificación de la aplicación del máximo de la indemnización ni mucho menos explicita en su libelo de qué forma se concretan los daños que se denuncian. Para lo anterior, también es importante tener en cuenta el tiempo en que se desarrolló la relación laboral.
2. **Indemnización por Daño Moral:** Estimamos que dicha pretensión debe ser rechazada por dos consideraciones:

1. En primer término, aquella resulta improcedente en el procedimiento de denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y;
2. No existe una relación de causalidad entre la conducta de mi representada y el eventual daño moral demandado, unido a que dicha vulneración no se ha producido en la especie, lo que ya ha sido sobradamente expuesto.

En cuanto al primero de los argumentos, estimamos improcedente en este especial procedimiento la aplicación del denominado “cúmulo de indemnizaciones” por daño moral con el régimen previsto en el procedimiento tutelar, por cuanto, dada la especialidad del mismo y la naturaleza de las infracciones que se sancionan, ha sido el propio legislador, de manera previa y razonada, quien por medio de la indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo ha contemplado dicha partida. Entender lo contrario SS. y declarar procedente la indemnización por daño moral en este procedimiento, supone necesariamente reparar el mismo daño dos veces, lo que se traducirá en un evidente enriquecimiento injustificado para el actor en el improbable evento de acogerse ambas pretensiones.

En la misma línea de nuestros fundamentos, se ha dicho también que la lesión de esta clase de derechos, al tener un eminente componente moral materializado en el dolor a la aflicción que se pudiera llegar a causar al trabajador, ha sido contemplada en la ley, entregando por tanto la regla del art. 489 del Código del Trabajo un rango de discrecionalidad al juez para fijar dicha indemnización.

Por otro lado, no debemos olvidar SS. que respecto de la indemnización del daño moral en materia laboral, las disposiciones del Código del Trabajo se aplican con preferencia a las del Código Civil por principio de la especialidad (artículos 4° y 13 del Código Civil) sin que estas últimas tengan cabida, ni siquiera supletoriamente en esta materia, ya que el Código del Trabajo ha regulado en forma expresa las indemnizaciones por término del contrato de trabajo.

En este sentido, al establecer la ley laboral en forma específica y detallada la forma de reparar al trabajador el término del contrato de trabajo, incluso cuando el mismo se estima injustificado por parte de un Tribunal, incluyó tanto la indemnización por daño emergente, lucro cesante y daño moral. Lo anterior cobra especial relevancia, al estipularse los recargos pecuniarios en caso que el despido resultare injustificado, indebido o improcedente, ya que encierran estos aumentos

una reparación o indemnización al dolor que provoca en el trabajador el término del contrato por las necesidades establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, resultando claramente improcedente la indemnización por daño moral en el procedimiento de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido por las razones anotadas.

En dicho contexto, la necesaria referencia efectuada en el artículo 495 número 3 del Código del Trabajo, relativa al contenido de la sentencia en un procedimiento de tutela, en el sentido que la sentencia deberá contener las medidas que deberá adoptar el infractor, *“incluidas las indemnizaciones que proceda”*, debe entenderse referida a las indemnizaciones contempladas en el artículo 489 del mismo cuerpo legal, en la medida que dichas vulneraciones se produzcan con ocasión del despido. Extender su aplicación a otro tipo de indemnizaciones no contempladas en el Código del Ramo supone vulnerar una regla procesal de derecho público que establece que, para el evento de encontramos en un supuesto de vulneración con ocasión del despido, sólo proceden las indemnizaciones allí indicadas y no otras, resultando en consecuencia claramente improcedente la indemnización de perjuicios por daño moral.

En este punto, no queremos desatender el argumento en cuanto a que la indemnización tarifada del art. 489 del Código del Trabajo es en realidad una indemnización sancionatoria y que, por esta razón, es plenamente aplicable una indemnización por una partida distinta como lo sería el daño moral. Pues bien, no podemos sino estar en absoluto desacuerdo con dicha argumentación; en primer lugar, puesto que la historia de la ley nada dice en ese sentido y, en segundo lugar, puesto que la naturaleza de toda indemnización de perjuicios es la de resarcir un daño y no la de sancionar. Si así se hubiese querido, se habría determinado expresamente como una multa por parte de poder legislativo, lo que naturalmente no ha ocurrido.

En segundo lugar, no existe una relación de causalidad entre la conducta de mi representada y el eventual daño moral demandado. En efecto, la actora **pretende que se condene a mi representada por un daño moral sin explicitar cual o cuales son los padecimientos que invoca como daño extrapatrimonial.** En otras palabras, **solicita que se condene por los mismos hechos vaga o nulamente expresados en cuanto a esta dimensión**, por lo que se estaría solicitando un doble pago, carente de causa o título válido que lo legitime.

Por todas las razones expresadas SS., la demanda de tutela, incluidas las indemnizaciones y cobro de prestaciones, necesariamente deben ser rechazadas, en todas sus partes y con expresa condena en costas.

POR TANTO,

RUEGO A SS., tener por contestada la demanda de autos y proceder al rechazo de la demanda en todas sus partes con expresa condena en costas, acogiendo la excepción opuesta o una o cualesquiera de las alegaciones o defensas deducidas.

TERCER OTROSÍ: Sirvase Su Señoría ordenar que las resoluciones que se emitan en este procedimiento me sean notificadas al correo electrónico

CUARTO OTROSÍ: RUEGO A V.S. tener presente que mi personería para actuar en nombre y representación de la **CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO**, consta en Acta de Reunión Extraordinaria de Directorio de fecha cuatro de agosto de dos mil veintiuno y en Decreto Alcaldicio de instalación número seis mil cuatrocientos cuarenta y uno de fecha veintinueve de junio de dos mil veintiuno, ambos documentos que acompaño con esta presentación.

QUINTO OTROSÍ: RUEGO A US. tener presente que vengo en conferir patrocinio y poder al abogado habilitado para el ejercicio de la profesión don **SEBASTIAN**

y cada una de las facultades que confiere el artículo 7°, ambos incisos, del Código de Procedimiento Civil, las que doy por expresamente reproducidas en este acto,

Temuco.

EN LO PRINCIPAL: OPONE EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD
EN EL PRIMER OTROSÍ: CONTESTA DEMANDA.
EN EL SEGUNDO OTROSÍ: FORMA DE NOTIFICACIÓN.
EN EL TERCER OTROSÍ: SE TÉNGA PRESENTE.
EN EL CUARTO OTROSÍ: PATROCINIO Y PODER.

S. J. L DEL TRABAJO DE TEMUCO

ROBERTO FRANCISCO NEIRA ABURTO, alcalde de la Ilustre

representación de la demandada **CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO**, persona jurídica de

en los autos laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados “**SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO**”, causa RIT T-112-2022 a SS., con respeto digo:

Que, de conformidad con el artículo 452 del Código del Trabajo y encontrándome dentro del término legal, en la calidad que invisto, vengo en oponer excepción de caducidad de la acción de denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y, en subsidio, excepción de caducidad parcial de los hechos discutidos acaecidos con anterioridad a la fecha del despido, en la demanda/denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido deducida por doña **CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO LOPEZ**, en contra de mi representada, ya individualizada, de conformidad a los siguientes antecedentes, hechos y fundamentos de derecho que se exponen a continuación:

I. ANTECEDENTES GENERALES DE LA DENUNCIA.

1. Con fecha 26 de mayo de 2022, doña Natalia Calderón Orias, en representación de la parte demandante, interpuso denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, conforme a lo previsto en los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo.

Expone la actora que el día 01 de diciembre de 2021 firmó un contrato de trabajo con la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, iniciando sus funciones como Gerenta de la Corporación de Cultura mediante la modalidad a plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2021, contrató que mutó luego a uno de carácter indefinido, manteniéndose en el cargo hasta el día 07 de abril de 2022, fecha en la cual fue despedida por la cláusula del art. 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador.

2. Relata que, durante la relación laboral, se mantuvo ausente las siguientes fechas:

4. Días de permiso administrativo:

- Día 12 al 14 de enero 2022
- Día 26 y 27 de enero 2022
- Día 5 y 6 marzo 2022
- Día 6 de abril 2022

4. Días Permiso legal matrimonial:

- 17 al 21 de enero 2022

[REDACTED]

- 04 de febrero al 04 de marzo 2022

[REDACTED]

- 07 de marzo al 05 de abril de 2022.

3.- En su libelo pretensor, en el punto II.- la actora efectúa una larga exposición de Antecedentes bajo el título: “Antecedentes: Vulneración de Derechos Fundamentales durante la relación laboral”, capítulo en el cual se pueden leer las siguientes denuncias:

1. Que, en circunstancias de estar haciendo uso de su permiso legal por haber contraído matrimonio el día 15 de enero de 2022, en el segundo día de su luna de miel, vía WhatsApp recibió un mensaje por parte del presidente del directorio de la Corporación Cultural que contenía una carta de denuncia (sin remitente y/o firma), la que manifiesta supuestas irregularidades de su parte relacionadas a acciones internas en el ámbito laboral.

2. Preocupada por las calumnias e injurias indicadas en dicha carta, comenzó

[REDACTED]

y que solo se limitó a escribirle un mensaje vía WhatsApp con fecha 25 de enero.

3. Que, interrumpió su luna de miel y volvió a Temuco para intentar explicar la situación a lo cual solo recibe presiones para que renuncie.
 4. Sin señalar fecha, manifiesta que **desde aquel día (presumimos el día 24 de enero de 2022) fue objeto de constantes presiones, denigrada y extorsionada por parte del presidente, con el único objetivo de desvincularla, sin razón o justificación válida.**
 5. **Como segundo hecho,** manifiesta que **sufrió, por parte de sus pares y en particular de don Carlos Oyarzún y Francisco Matamoros, una evasión constante a su persona.**
 6. Que, **en tercer lugar,** **el día 24 de enero** el presidente de la corporación (alcalde de la Municipalidad de Temuco) **le solicitó, en reunión sostenida en sus oficinas, que renuncie a su cargo.**
 7. **En cuarto lugar,** que **el día 25 de enero** se concretó una **reunión por zoom con el carácter aclaratorio con los miembros del directorio** en la cual se le imputaron, según sus alegaciones, dos hechos o imputaciones falsas:
 - a. **Gastos de contratación extraordinarios** de funcionarios del programa en el que se había desempeñado previamente.
 - b. **Dichos y comentarios en la comisión de cultura el día 24 de noviembre de 2021** y que el directorio interpretó de manera antojadiza.
 8. Que, en dicha reunión, supuestamente parte del directorio categorizó sus capacidades y fue objeto de un trato denigratorio.
 9. Todo lo anterior derivó en una **denuncia a la Inspección del Trabajo la que fue interpuesta con fecha 4 de febrero de 2022** por actos de acoso y discriminación, quien, con fecha 1 de abril de 2022, **desestimó la denuncia.**
 10. Que, al volver a sus labores, el día 7 de abril de 2022, fue despedida por la causal del art. 161 inciso 2º del Código del ramo, esto es, desahucio escrito de parte de la empleadora.
4. Que, señala la actora que las denuncias vertidas previamente, han vulnerado el art. 19 N° 1 y 16 de la Constitución Política de la República en relación con el art. 2º del Código del Trabajo, este último, desde la perspectiva de la discriminación arbitraria y el acoso laboral.
5. Por su parte, la actora también denunció en el capítulo III.- denominado: **"Vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido"**, el hecho de

ser el despido una represalia por su denuncia a la Inspección del Trabajo, vulnerando en consecuencia la garantía de indemnidad, art. 19 N° 1° y 4° del Constitución de la República.

6. De esta forma, el despido que fue objeto fue lesivo de derechos fundamentales por lo que en definitiva solicita el pago de las indemnizaciones sancionatorias del art. 489 del Código del Trabajo el pago de una indemnización por daño moral.

II. EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD.

1. De una lectura atenta de la denuncia de autos y sin perjuicio de una lata exposición de hechos, indicios y argumentos, se puede colegir con toda claridad que la actora ha centrado y argumentado su denuncia en tres hechos, a saber:

1. **El día 24 de enero de 2022** el presidente de la corporación (alcalde de la Municipalidad de Temuco) **le solicitó, en reunión sostenida en sus oficinas, que renuncie a su cargo.**
2. El **día 25 de enero de 2022**, mediante una reunión por zoom, **parte del directorio le imputó hechos falsos y, además, fue objeto de un trato denigratorio.**
3. El **día 4 de febrero de 2022**, la actora estampó una denuncia en la **Inspección del Trabajo la que fue desechada** con fecha 1 de abril de 2022, siendo finalmente despedida al volver a sus labores, **el día 7 de abril de 2022**, lo que importa un despido lesivo por ser una represalia por su denuncia.

2. Como se puede fácilmente colegir, la actora ha construido su acción con supuestos hechos vulneratorios ocurridos durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido, como si este fuese un solo acto continuo.

Lo anterior, como se dirá en las argumentaciones de fondo, no solo es una construcción artificial e incompatible a la luz de la acción interpuesta, sino que, además, hace que ésta haya caducado.

3. En efecto, la caducidad es una institución jurídica por la cual un acto o el ejercicio de un derecho se sujeta a un plazo prefijado y de perentoria observancia, que para el caso de no ser ejecutado determina la extinción del derecho.

En atención a la acción principal interpuesta por la demandante, esto es tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, cabe señalar que la demandante entiende que el plazo de caducidad es el contemplado en el inciso 2º del art. 489 del Código del ramo el cual establece que “*La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168*”.

4. Con todo, como ya se ha hecho notar, la presente denuncia se construye desde hechos supuestamente acaecidos durante la vigencia de la relación contractual, concretamente el día 24 y 25 de enero de 2022, siendo el despido solo un acto culmine en un relato que intenta hacer creer a V.S. que la actora fue objeto de una actuación hostil reiterada en el tiempo.

Sin perjuicio de lo anterior, de ser cierto que existieron actos vulneratorios y que éstos comenzaron durante la vigencia de la relación laboral, se puede acreditar de sus propios dichos que estos supuestamente solo ocurrieron hasta el día 25 de enero, puesto que luego comenzó un largo período de ausencia

Al efecto, ilustrativo es el siguiente cuadro en el cual se demuestra el tiempo (en amarillo) en el cual la actora estuvo ausente de sus labores y en el cual se puede apreciar (en verde) que luego de los supuestos actos lesivos, solo trabajó 5 días:

Enero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

El cuadro anterior no solo demuestra la incongruencia en las argumentaciones vertidas en la demanda de las cuales nos haremos cargo posteriormente, sino que, además, pone de relieve que al ser hechos totalmente inconexos, el plazo para interponer la denuncia es el establecido en el art. 486 inciso final del Código que expresa que “*La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se*

produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.

5. Que, en este punto, en nada cambia la presente argumentación el hecho de que la trabajadora haya efectuado una denuncia en la Inspección del Trabajo, puesto que, **si bien el plazo de caducidad se suspende una vez efectuado el reclamo, por expresa disposición del art. 168 al cual el inciso final del 486 del Código del Trabajo se remite, la denuncia jamás podrá interponerse pasados 90 días.**

En virtud de lo anterior, **el plazo máximo de 90 días hábiles se cumplió el día 13 de mayo de 2022,** en circunstancias que la demanda respectiva se interpuso el día 26 de mayo de 2022. En conclusión, el plazo se ha cumplido con creces.

5. En este punto, es necesario tener presente que nuestra jurisprudencia ha confirmado la tesis que la acción de tutela se extingue por caducidad, contándose el plazo desde la ejecución de los hechos denunciados. Trascendental en este punto resulta ser la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso de 26 de octubre de 2010, la cual resolvió en la parte pertinente, lo siguiente;

“SÉPTIMO: **Que la denunciada, en forma previa a contestar la denuncia opone la excepción de caducidad de la acción. Es necesario entonces determinar la época de los hostigamientos que conllevan la vulneración del derecho a la integridad psíquica y la honra del trabajador** Renzo Alburquenque, que denuncia la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, en cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 486 del Código del Trabajo (...). **Que considerando que el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo dispone "La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada.** Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168". Y por su parte, el inciso primero del citado artículo 168 previene que la acción de despido injustificado debe interponerse dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la separación del trabajador, y el inciso final de la misma disposición señala que "El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga reclamo por cualquiera de las

causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido el trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, **en NINGÚN CASO PODRÁ RECURRIRSE AL TRIBUNAL transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador. Que aplicadas dichas disposiciones al caso sub- lite llevan necesariamente a esta sentenciadora a concluir que la acción de tutela laboral interpuesta en autos había caducado a la fecha de interposición de la demanda (...) Una interpretación contraria, convertiría a la acción hecha valer en el proceso, en permanente, haciendo inoficiosa la limitación legal temporal contemplada en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo,** disposición que se remite claramente a la época de la vulneración que se alega y no al momento en que se tome conocimiento de ella por el Servicio. Así las cosas, **no resulta pertinente, obviar el origen de la conducta que se denuncia, so pretexto de que sus efectos se siguen produciendo en el tiempo, como lo afirma la reclamada al evacuar el traslado de la excepción de caducidad, porque con ello se estaría extendiendo y perpetuando artificialmente la oportunidad legal de una acción de características especialísimas**" (Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 26 de octubre de 2010, RIT N° S-26-2010).

Que, haciendo eco de la última parte de la sentencia recién transcrita, en nada enmienda la falta de oportunidad de la respectiva acción el hecho de haber sido supuestamente acosada y que éste acoso habría sido continuo en el tiempo y que tendrían su culminación el despido. **En efecto, su demanda se funda acontecimientos que se describen de manera precisa y se circunscriben sin mayor esfuerzo interpretativo en los días 24 y 25 de enero de 2022.** Lo anterior se hace mucho más patente si volvemos a revisar el calendario acompañado previamente.

6. Así las cosas, no cabe sino concluir que la acción judicial que ha dado motivo a esta denuncia:

1. Se ha construido con hechos supuestamente acaecido en la vigencia de la relación laboral;
2. De haber ocurrido, son situaciones excepcionales, específicamente acotadas en el tiempo;

3. En su conjunto no gozan de las características de ser continuas en el tiempo por lo que el cómputo del plazo para efectos de la caducidad de la acción de tutela no puede comenzar a regir desde la fecha del despido;
4. El carácter continuo de los supuestos actos de acoso es una construcción artificial para efectos de hacerse de un plazo de caducidad enteramente nuevo.
5. Entre los hechos denunciados y la interposición de la demanda, han transcurrido más de 90 días hábiles por lo que la acción respecto a hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, ha caducado.

III. EN SUBSIDIO, EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD PARCIAL.

1. Como se ha relatado, los únicos hechos que se han circunstanciados son una supuesta reunión con el alcalde en la cual se le exigió su renuncia ocurrida el 24 de enero de 2022; una reunión por zoom con el directorio en el cual se le habría dado un trato hostil y denigratorio acaecida el día 25 de enero de 2022 y; el despido del cual fue objeto sucedido con fecha 7 de abril de 2022.

2. Como también ya lo hemos hecho notar, la actora no ha esgrimido ningún tipo de fundamentación, fáctica ni jurídica, que permitan unir los hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral con el acto del despido, como si éstos fueran un acto continuo o el despido un acontecimiento cúlmene que dio término un acto reiterado en el tiempo.

En este punto y solo a mayor abundamiento, no basta con señalar —como lo indica la actora en su libelo— que fue objeto de actos hostiles y acoso laboral, pues el art. 446 del Código del trabajo, obliga a la demandante a efectuar una ***exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta***, por lo que habiendo guardado silencio al respecto, es imposible vincular ambos hechos dentro de una línea temporal que permitan a unos ser el fundamento de los otros o estimar que fue un acto continuo y concatenado.

3. Así las cosas, si bien es cierto la actora ha denunciado vulneración de derechos con ocasión del despido, no es menos cierto que su libelo se ha construido con supuestos hechos acaecidos durante la vigencia de la relación, sin argumentar de qué manera dichos hechos se concatenan con el despido.

3. Que, como se ha prevenido, nuestro Código en sus arts. 487 y 489 establece dos plazos de caducidad con fórmulas distintas de conteo. Uno, para el caso de vulneración de derechos durante la vigencia de la relación laboral y el otro, para el caso en que los actos lesivos se hayan verificado con ocasión del despido que se contabiliza desde la separación del trabajador.

4. Que, habiendo la actora denunciado actos lesivos con ocasión del despido, no queda sino **declarar la caducidad parcial de la acción deducida respecto de todos y cada uno de los supuestos hechos relatados en su demanda y que dicen relación con supuestos hechos acaecidos con anterioridad al día 27 de enero de 2022.** Ello por cuanto en dicha fecha se contabilizan 60 días hábiles contados desde el 7 de abril de 2022 hacia atrás, momento en la cual ha ocurrido su despido que le ha servido de fundamento para demandar.

5. Que, la argumentación anterior no se ve amagada por la suspensión del plazo como consecuencia de la interposición de un reclamo ante la Inspección del Trabajo pues, como se colige de la demanda respectiva, **este reclamo se fundó en la denuncia de hechos acaecidos durante la vigencia de la relación laboral,** es decir y siguiendo a nuestra Excm. Corte Suprema, **dicha denuncia no tuvo la aptitud de suspender el plazo de caducidad pues dicho reclamo no dice relación con la acción judicial que posteriormente se ha intentado** (tutela con ocasión del despido).

En efecto, la Cuarta Sala de la Corte Suprema ha señalado que:

*“es claro que el plazo de sesenta días se suspende únicamente durante la instancia administrativa y que en ningún caso aquella suspensión puede implicar un aumento de más de noventa días hábiles del término original que detenta el trabajador para demandar; esto **no significa, por cierto, que cada vez que un trabajador recurra ante sede administrativa el plazo se aumenta automáticamente a noventa días, como erradamente concluyó la sentencia*** (Corte Suprema, Rol 8636/2015, sentencia de 8 julio de 2016).

En el mismo sentido, respecto de un trabajador que opone la acción de despido injustificado pasados los sesenta días, porque ha entendido que su reclamo ante la Inspección del trabajo le ha proporcionado treinta días más para reclamar, la Corte Suprema ha señalado lo siguiente:

el tiempo de suspensión que supondría el reclamo que hizo ante la Inspección del Trabajo, entre el 23 y 30 de septiembre, no le favoreció, pues en tal reclamo no mencionó ninguna de las causales de los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, en circunstancias que el trabajador, como bien señaló el a quo, al momento de efectuar el reclamo ante la Inspección del Trabajo impugnó la "formalidad del despido (...)" (Corte Suprema, Rol N° 7980/2014, sentencia de 25 junio de 2014).

Como se puede apreciar, la jurisprudencia ha reiterado que no cualquier reclamo ante la autoridad administrativa produce como efecto la suspensión del plazo contemplada en el artículo 168 inciso final, sino que para que ésta se produzca es necesario que exista una coherencia entre el fundamento de este reclamo y la posterior acción judicial que se intenta.

6. Por lo anterior, solicitamos a S.S. se excluyan de la discusión de este juicio todos los hechos relatados en la demanda y que datan de una fecha anterior al día 27 de enero de 2022, atendida la fecha de su separación, acontecimiento que ha servido de base para fundar su pretensión.

POR TANTO, de acuerdo con lo expuesto y dispuesto en el artículo 487 y 489 del Código del Trabajo;

SOLICITO A S.S.: tener por interpuesta, una en subsidio de la otra, la excepción de caducidad y caducidad parcial en contra de la acción principal, acoger cualquiera de ellas y se declare que la acción de denuncia por vulneración de derechos fundamentales ha caducado, rechazándola en todas sus partes o, en su defecto, se declare la caducidad parcial de la acción de tutela respecto de todos los hechos relatados en la demanda y que datan de una fecha anterior al día 27 de enero de 2022, excluyéndolos de la discusión de autos, con costas.

PRIMER OTROSÍ: Que, en la representación que invisto, vengo en contestar derechamente la demanda de vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido deducida por **CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO LOPEZ**, en contra de mi representada, ya individualizada, solicitando su completo rechazo de conformidad a los siguientes antecedentes, hechos y fundamentos de derecho que paso a exponer a continuación:

I. ANTECEDENTES GENERALES.

Que, por economía procesal, doy por expresamente reproducidos los antecedentes generales atinentes a esta denuncia que se han expuesto en lo principal de esta presentación.

II. ALEGACIONES DE FONDO.

Sin perjuicio de haber alegado la caducidad de todos los hechos acaecidos con anterioridad al día 27 de enero de 2022, esta parte estima que, sin perjuicio de la eventual decisión de V.S. al respecto, es necesario hacernos cargo de manera integral de todos y cada uno de los hechos denunciados con anterioridad al despido y de las alegaciones vertidas en su demanda.

Con ello no queremos obviar nuestras excepciones opuestas en lo principal, sino que es nuestra intención hacernos cargo del fondo de la acción deducida y demostrar la total falta de veracidad de los hechos denunciados y la distorsión dolosa de la realidad que la actora pretende poner a vuestro conocimiento.

Para lo anterior, procederemos a dividir nuestras alegaciones de fondo de manera razonada para un mejor análisis y comprensión de éstas.

A. INCONGRUENCIA E INCOMPATIBILIDAD DE LOS ARGUMENTOS DE FONDO EN RELACIÓN CON LA ACCIÓN DEDUCIDA.

1. Como hemos adelantado, la actora ha construido su acción de tutela laboral con ocasión del despido desde la base de supuestos hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral. Lo anterior no es solo es falso, como se dirá más adelante, sino que es un yerro insalvable de la demanda.

2. En efecto, cabe hacer presente que en los artículos 485 a 495 del Código del Ramo, el legislador puso a disposición del trabajador el procedimiento de tutela laboral, conforme al cual, y ante actos perpetrados por el empleador que afecten alguno de sus derechos fundamentales, puede recurrir ante el Juez del Trabajo, quien deberá hacer una interpretación y por ende aplicación directa de la Constitución Política de la Republica, para resolver ese conflicto, ello precisamente cuando los derechos fundamentales del trabajador resulten afectados por el ejercicio de las facultades del empleador o cuando éste realice acciones u omisiones que importen actos de discriminación, ya sea durante la

vigencia de la relación laboral y también cuando aquellos atentados se perpetran con ocasión del despido, según dispone el artículo 489.

En dicho contexto, **las normas procesales contenidas en el Código del Trabajo reconocen a los trabajadores dos tipos de acciones procesales en materia de tutela, una, respecto de los hechos que ocurran durante la vigencia de la relación laboral y, dos, por los hechos acaecidos con ocasión del despido.**

3. Respecto a la tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, es menester recordar que la doctrina está conteste en que existen dos tipos de despido lesivo:

1. El motivo cuyo despido o resultado es lesivo de los derechos fundamentales del trabajador, ya sea porque el empleador hace patente el móvil lesivo en el acto mismo de su despido; bien porque en el despido, el motivo antijurídico lesivo se mantiene como un acto oculto o encubierto; o porque el despido es lesivo como resultado o parte final de una situación de hostigamiento o hechos anteriores al despido.
2. El despido es lesivo debido a la ejecución del mismo, en el cual no se reprocha la lesión en el acto extintivo mismo, sino que las conductas empresariales a través de las cuales se ha llevado a cabo.

4. Que, de lo anterior y de una primera aproximación, se podría colegir que la demanda de autos se basa en un acto lesivo cuyo motivo antijurídico se mantiene como oculto o encubierto del propio despido que parece ser neutral. En efecto, en el capítulo pertinente acerca de los derechos fundamentales lesionados con ocasión del despido, se lee:

Indicio: El único móvil que motivó al empleador a desvincularme realmente fue la denuncia en el ejercicio de mis derechos como trabajadora ante la inspección del trabajo, pues todos los argumentos planteados son falsos y de querer despedirme existieron dos oportunidades evidentes 1) Vencimiento del plazo convenido en el contrato y 2) Durante diciembre de 2021 a enero de 2022, por desahucio. (pag. 18 de la demanda).

Así, desde dicha construcción se denuncia vulnerada la garantía de indemnidad, puesto que el despido es el resultado de su denuncia a la Inspección

del Trabajo por los supuestos actos de acoso de los cuales habría sido objeto, adicionando que también se han vulnerado el derecho a la vida privada, honra y a la integridad psíquica con ocasión del despido.

5. Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que de una lectura profunda de su libelo pretensor, lo cierto es que esta argumentación vertida previamente pugna de manera insalvable con la profusa argumentación acerca de supuestos actos vulneratorios durante la vigencia del despido y que dicen relación, en su conjunto, con un supuesto acto de acoso u hostigamiento proferido a la demandante por parte de mi representada lo que, en consideración de la doctrina y jurisprudencia, estarían dando cuenta de un despido lesivo que sería el acto cúlmene o definitivo de una serie de hechos continuos y reiterados, en contraposición al despido cuyo motivo antijurídico sería oculto o encubierto.

En otras palabras, existe en la demanda una argumentación incongruente e incompatible de la acción intentada lo que hace que en definitiva V.S. deba rechazarla de plano pues con dicha fundamentación se ha desnaturalizado la acción de tutela con ocasión del despido.

6. En efecto, es posible leer en diversos pasajes de la demanda, las siguientes argumentaciones y aseveraciones textuales que dan cuenta que la construcción argumental comienza desde un supuesto acoso laboral sufrido durante la vigencia del despido:

1. *sin existir al menos una investigación a fondo de los temas que expondré y sin consultarme previamente por la veracidad o falsedad de los hechos, **me recriminan, acusan y aíslan**. Generando **una persecución en mi contra por parte de los miembros del Directorio** (...) Estos hechos comienzan a ocurrir al segundo mes de mi relación laboral, es decir en enero 2022. (pags. 3-4).*
2. *Adelanto desde ya que el empleador **PREFIRIÓ HOSTIGARME QUE DESPEDIRME**. Pasando por alto los conductos regulares, me hostigan por medios electrónicos y de manera personal en horas laborales y durante mis jornadas de descanso. (pag. 4. Negrita y mayúscula son textuales de la demanda).*
3. *interrumpo mi luna de miel (...) Desde aquel día me encontré siendo **constantemente presionada, denigrada y extorsionada por parte del presidente**, con el único objetivo manifiesto de desvincularme sin una razón o justificación válida (pag. 4).*

4. *me recibe el presidente de la corporación en su oficina a primera hora en compañía de su administrador municipal y su asesor jurídico, solicitándome nuevamente que renuncie a mi cargo porque no quiere que esto se exponga a la prensa (pag. 5).*
5. *Luego de días sin dormir al dañar gravemente mi honra, sin posibilidad de defenderme hasta ese minuto de insistentes llamadas y solicitudes para poder aclarar esta situación, llega el día 25 de enero de 2022. Se concreta una reunión vía Zoom con los miembros del directorio (...) **La conversación se traduce en recriminaciones constantes que desembocan en prácticamente dos horas de reprimenda tras reprimenda**, a lo cual, no pude aguantar más y exploto en llanto (pag. 7)*
6. *Con fecha 04 de febrero de 2022, concurrí personalmente a entregar una denuncia formal de los hechos ya descritos a la Inspección del Trabajo de Temuco, con el fin de que se investigaran uno a uno (...) utilicé esta vía en razón a que las instituciones de control interno de mi empleador **no fueron capaces de generar una instancia de investigación antes de imputar tan graves hechos, acosándome laboralmente y discriminándome**; como mujer y como profesional (pag. 7).*
7. *Aún no logro entender el por qué me solicitan la renuncia al cargo de manera tan insistente, **me acosan y discriminan laboralmente**, al punto*
8. *Teniendo en consideración el tiempo en que efectivamente me mantuve en el cargo que se traduce en el mes de diciembre de 2021 y parte del mes de enero de 2022, no más de 45 días de trabajo. En el cual ocurrieron hechos reales y comprobables, puestos en conocimiento de la Inspección del Trabajo, que no fueron investigados en su totalidad (pag. 11).*
9. *Lo anterior considerando el caso sub lite, se hace presente que **el acoso tal como se ha expuesto en los indicios en sí constituyen una discriminación arbitraria**.*

7. Como se viene relatando, lo cierto es que la actora ha denunciado actos lesivos que se han producido supuestamente en dos estadios distintos de su relación laboral, en circunstancias que su acción se ha enderezado en relación a uno solo de ellos: el despido.

Así las cosas, la argumentación vertida no solo es falaz, sino que además es incongruente e incompatible con la acción intentada pues no existe ningún tipo de fundamentación que permitan comprender de qué manera los dos supuestos

actos lesivos ocurrido el día 24 y 25 de enero de 2022 (que son los únicos precisamente denunciados) se conectan de manera cierta y efectiva con el despido que denuncia. En otras palabras, no existe argumentación factual ni jurídica que permita siquiera presumir que el acto de despido es un acto cúlmine de una relación basada en el acoso u hostigamiento.

Todo lo anterior era de meridiana importancia, puesto que de sus propios dichos, con posterioridad a dichos actos comenzó un largo período de ausencia

Al efecto, ilustrativo es el calendario que nos permitimos nuevamente incorporar y que demuestran que, entre los actos denunciados durante la vigencia del contrato y el despido, la trabajadora solo laboró 5 días:

Enero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

8. El cuadro anterior no solo demuestra la incongruencia en las argumentaciones vertidas en la demanda, sino que, además, que **ante un concurso de acciones la actora ha errado en su interposición o, al menos, en su fundamentación.**

En efecto, debemos recordar que el proceso está formado por la causa de pedir y las peticiones formuladas por el actor en el momento de deducir su acción; de esta forma la idea básica del acto de la demanda es la afirmación de un derecho que efectúa el actor de corresponderle un determinado efecto de contenido-jurídico. Esta declaración que realiza el actor al inicio del proceso es que la que constituye el núcleo de la actividad procesal, manifestación que está determinada por dos factores: uno objetivo, que está dado por el bien jurídico cuya protección o concesión se solicita al juzgador; y otro causal, que está constituido por el conjunto de hechos y acaecimientos de la vida real que originan la petición del demandante, sin que los fundamentos jurídicos argüidos por el actor formen parte de la causa de pedir de la acción.

En cuanto al elemento fáctico, **los hechos que son esenciales para configurar el objeto del proceso y que constituyen la causa petendi son los**

que delimitan la petición, que la distinguen de las demás, que hacen que ese objeto litigioso sea ese y no otro, diferenciable de otros que pueden guardar conexión o semejanzas, y que incluso implican una misma solicitud referida a hechos diversos

En dicho contexto, **la libertad del juez al momento de la calificación jurídica está limitada por aquellos hechos que individualizan la petición del demandante, que constituyen su causa de pedir**; ello implica que ningún razonamiento jurídico integra esta causa y, por consiguiente, no limita la libre elección de los motivos jurídicos, razonamientos o normas que el juzgador estima adecuadas en su resolución.

9. De todo lo anterior, se puede colegir que **la actora ha errado en su petición toda vez que su causa de pedir, que está constituido por el conjunto de hechos y acaecimientos de la vida real que originan la petición de su demanda, son irreconciliables pues, existe una total desconexión temporal y fáctica entre los supuestos hechos de acoso denunciados ocurridos los días 24 y 25 de enero de 2022 y el despido**, acaecido el 7 de abril de 2022, supuestamente como consecuencia de una represalia.

Así las cosas, la demanda debe ser rechazada de plano, ya no solo porque los hechos que denuncia ocurridos en enero sean o no reales, sino porque **la causa de pedir de su acción principal se encuentra en total contraposición a la petición intentada, argumentos y hechos que son irreconciliables e incompatibles**.

En este punto y solo como corolario, de nada sirve señalar que los hechos denunciados serían antecedentes a tener en consideración, puesto que la demanda ha sido argumentada bajo un contenido textual que es evidente y de tal laxitud que no se puede llegar a decir que existió un error de redacción o de interpretación del libelo. En la demanda se lee con toda claridad que se han denunciado actos lesivos por hechos ocurridos durante la vigencia y luego con ocasión del despido, sin argumentar acerca de cómo dichos hechos se conectan unos con otros.

El error es evidente y debe ser sancionado pues una demanda de este estilo no permite desplegar un procedimiento racional y coherente. La actora ha errado en su demanda o lisa y llanamente se ha fundado en hechos que son incomprensibles, incongruentes e incompatibles con la acción finalmente interpuesta.

B. ALEGACIONES DE FONDO DE LA ACCIÓN DEDUCIDA: FALSEDAD DE LOS HECHOS RELATADOS, INEXISTENCIA DE ACOSO LABORAL Y REPRESALIAS.

Desde ya, esta parte niega y rechaza expresamente todos y cada uno de los hechos contenidos en la demanda. Por lo anterior y con el objeto de una defensa racional y pormenorizada, pasaremos a efectuar las siguientes alegaciones y defensas, de manera separada:

1. En cuanto a los indicios.

1. Como primera cuestión, resulta pertinente establecer desde el inicio de esta defensa que la actora no ha acompañado a su demanda indicios serios que hagan creer que ha existido una vulneración de derechos fundamentales. De hecho, valga recordar que lo que expresa la norma es acerca de indicios de haberse vulnerado uno o más derechos o garantías constitucionales y no indicios de la veracidad de los hechos que sirven de fundamento a la acción de tutela.

Con todo, los hechos relatados en su demanda no solo adolecen de total desconexión temporal y racional, sino que además están **lejos de ser plausibles puesto que como tal como lo relata la actora, los hechos denunciados que supuestamente ocurrieron durante la vigencia de la relación laboral, fueron todos desestimados por la Inspección del Trabajo.**

Así las cosas, huelga señalar que, como lo han resuelto nuestros Tribunales Superiores de Justicia, no basta simplemente alegar una violación de derechos fundamentales para que sea el empleador quien tenga que probar lo contrario, sino que es **el demandante quien debe acompañar antecedentes al respecto, cuestión que en este juicio no ha acontecido y tampoco sucederá, puesto que como se demostrará en esta contestación así como en la etapa procesal pertinente, ninguno de los hechos relatados son verídicos.**

2. En este punto, ilustrativa es la sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, en la cual se estableció lo siguiente:

“DÉCIMO: Que aun cuando no se ha impetrado violación a las reglas de valoración de la prueba, no está demás apuntar para dilucidar las pretensiones del demandante con ocasión de su despido, que como lo señala el profesor José Luis Ugarte, en su texto "Tutela de Derechos

fundamentales del Trabajador", pág 43, "... no es suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar el hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil. Se trata, en rigor de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en este caso, y sólo en este caso, aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables". Por tanto, en aplicación de esta regla se descarta la exoneración plena y absoluta de producción de prueba para el trabajador. El indicio se encuentra a cargo del demandante y la prueba liberatoria a cargo del demandado. Es el trabajador quien debe acreditar la existencia de indicios que generen del juez una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato y una vez presente esta prueba indiciaria, entra en juego el demandado, quien asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales con ocasión del despido" (Rol 110-2014 de 14 Julio 2014).

3. Por lo demás, es menester también hacer hincapié en que si bien es cierto en su demanda la actora plantea una serie de indicios de manera repetitiva y profusa, lo cierto es que estimamos existe una confusión de su parte en cuanto a lo que en materia de derechos fundamentales se refieren los indicios suficientes en materia probatoria que es preciso advertir.

En efecto, en materia laboral y de tutela, debemos entender que los *indicios suficientes* consisten en la prueba de hechos que genera en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva. En otras palabras, **es una prueba reducida de la cual se aprovecha el trabajador que se encuentra en una posición de desventaja en cuanto al acceso del material probatorio**.

Así las cosas, los indicios suficientes no dicen relación con simples hechos o acontecimientos que el demandante denuncie como ciertamente acaecidos, es decir, no basta con señalar como indicios cuestiones o supuestos actos lesivos como en toda la demanda profusamente la actora plantea; por el

contrario, los indicios dicen relación con una actuación probatoria reducida que debe ser apreciada y valorada por el Tribunal antes de ser calificada como un indicio verdadero.

Con todo, sucede V.S. que **la actora en la página 4 de su libelo, en el capítulo “A) Indicios. Hechos vulneratorios denunciados” esgrime 4 supuestos indicios que en realidad son hechos denunciados, es decir, supuestos acontecimientos que se ventilaron durante su relación laboral** (mensajes vía whatsapp; evasión constante del vicepresidente del directorio y don Francisco Matamoros; reunión con el alcalde el 24 de enero y; reunión por zoom con el directorio el 25 de enero de 2022) y que **distan de ser una actividad probatoria por cuanto los hechos tal cual se esgrimen no son medios de prueba, por el contrario, son simples denuncias que todavía deben ser acreditados.**

Luego, en el capítulo referente a la vulneración de derechos con ocasión del despido, en la página 21, se establecen como supuestos indicios el hecho de que el 7 de marzo el empleador había irrumpido en su oficina y, como segundo indicio, que su honra había sido lesionada y que se había buscado por parte de su empleador desprestigiarla. Todo ello **no puede ser catalogado como indicio, sino que son solo alegaciones que están muy lejos de ser siquiera acreditadas por cuanto estamos en una etapa muy anterior a dicha instancia.**

Lo mismo sucede en la página 22 al señalar que el empleador al empleador no le basto con dañar su integridad psicológica al ser humillada durante la relación laboral, donde en vez de despedirle la denostan como profesional y como mujer y que, pese a estar en conocimiento de su enfermedad, continuó mermando su bienestar psicológico al inventar derechamente una excusa ante la inspección del trabajo para despedirle. Como puede apreciar V.S., **todo ese relato no es comprensivo de lo que la Ley entiende por indicios suficientes en esta materia, sino que son conjeturas, calificaciones y/o alegaciones o denuncias que no tienen la calidad de ser medios de prueba.**

4. Con todo, es preciso hacernos cargo de los documentos anunciados y acompañados en a la demanda como indicios de los actos vulneratorios:

Gutiérrez Seguel, de su sola lectura es posible restarle todo crédito como abono de sus pretensiones. En efecto, el documento no solo no contiene firma ni señala la fecha en que se efectuó la respectiva consulta, sino que

cuadro ansioso, es decir, no existe certeza de estar ante un informe objetivo ni mucho menos que los padecimientos que denuncia son productos de afectaciones anteriores o de base.

2. Por otro lado, siguiendo con el mismo informe, increíblemente **éste funda sus conclusiones en los mismos hechos que sirven de base para la demanda**. Es decir, se pretende dar como probados los hechos por un simple informe sin firma ni fecha, sin indicar cual fue el tratamiento adoptado, la metodología o pruebas utilizadas, tiempo de consulta, etc.; se intenta suplir la labor del juez con un simple informe que no se basta asimismo, con el objeto de dar por acreditado una supuesta vulneración de derechos fundamentales.
3. **En cuanto a la denuncia ingresada a la Inspección del Trabajo y las conclusiones vertidas por el mismo órgano**, nos parece que dichos documentos **son indicios serios de que la denuncia por hechos vulneratorios es a lo menos infundada o inexistente**. En efecto, es menester recordar que la Inspección del Trabajo desechó la denuncia, llevando para ello un procedimiento en el cual se entrevistó a trabajadores y a uno de los supuestos agentes acosadores. Es evidente que **dichos documentos fuerzan la evidencia en favor de esta parte**.

5. Como se puede apreciar V.S. la actora no ha esgrimido en su demanda indicios reales y serios pues ni siquiera los documentos aportados hacen prever la existencia de actos lesivos. En dicho contexto, no cabe *a priori*, estimar que con lo argumentado y los documentos acompañados, la actora pueda acceder al beneficio de una prueba reducida o morigerada.

6. Habiendo dejado asentado con claridad meridiana que la demandada deberá probar todos y cada uno de los hechos descritos en su demanda respectiva, es menester hacernos parte de dicha actividad procesal y hacer las siguientes aclaraciones respecto a ellas.

2. **En cuanto a los supuestos hechos de acoso y hostigamiento ocurridos durante la vigencia de la relación laboral**.

1. En primer lugar, en cuanto a que en su luna de miel recibió un mensaje de mi parte en mi calidad de presidente del directorio de la Corporación Cultural en el

cual le advertía de la existencia de una carta de denuncia, es menester hacer las siguientes precisiones:

1. Es efectivo que dicho mensaje fue enviado, sin embargo, el contenido, su contexto y sobre todo su intención han sido convenientemente desvirtuados.
2. Sucede que con la actora trabajamos conjuntamente en el último período del Concejo Municipal de la comuna de Temuco. En dicho período, pudimos cultivar una amistad sincera basada en ideas comunes e ideales propios de la gestión pública.
3. Dicha amistad y trabajo mancomunado se siguió gestando en mi campaña para alcalde de la comuna en donde nuevamente profundizamos nuestros lazos de amistad, cercanía y respeto mutuo. Finalmente, una vez elegido alcalde de la comuna, la actora trabajó cerca de un mes como asesora en mi gabinete, antes de asumir nuevos desafíos propios de la gestión municipal.
4. Todo lo anterior explica el hecho de que fui yo, en mi calidad de alcalde de la comuna de Temuco y por consiguiente presidente del directorio de la Corporación, quien propuso el nombramiento de la demandante como gerente de la entidad. Lo anterior movido en parte por mi amistad y confianza hacia ella y, en segundo lugar, por su experiencia previa en la administración de otros proyectos y su historial como concejal de la comuna.
5. En dicho contexto, es importante hacer presente a V.S. que la designación de ella como gerente fue, en primer lugar, un voto de confianza de quien suscribe hacia ella y, en segundo lugar, un acto político que tuvo el apoyo unánime del directorio por cuanto a la fecha de su propuesta no existían otros candidatos. Es decir, tanto mi persona como la Corporación, adoptamos una decisión en conciencia.
6. Así las cosas, los mensajes vía whatsapp fueron enviados dentro de una legítima expectativa de privacidad y en el contexto de la amistad y lealtad que hasta ese entonces me unía a ella. Fue un acto de advertencia de lo que estaba sucediendo y que naturalmente era importante revisar y mejorar.
7. En dicho contexto, los mensajes enviados y dirigidos a su persona lo fueron no en mi calidad de presidente del directorio, sino que lo fueron en un contexto de intimidad y reciproca amistad.

8. Respecto a la carta denuncia, es preciso indicar que es efectivo que existió un documento, pero no una carta. Dicho instrumento era un punteo de aspectos o situaciones que expuso un funcionario del Teatro Municipal (del cual por ahora se guardará reserva) y que le sirvió como guía en una reunión con mi persona. Es por eso que dicho documento no fue firmado por cuanto solo fue un punteo o enumeración de ideas.
9. Dicho documento no fue emitido ni visado por el directorio y su existencia se mantuvo en estricta reserva hasta que le fue entregado a los miembros del directorio en virtud de mi deber de probidad y transparencia.

2. En segundo lugar, **en cuanto a que el día 24 de enero de 2022 le solicité en reunión sostenida en mi oficina que renuncié a su cargo, esto es absolutamente falso.** Lo anterior no solo será corroborado en la etapa pertinente por quienes asistieron a dicha reunión y que la actora los reconoce como el administrador municipal y asesora jurídica, sino que además darán cuenta del tono de la reunión, los temas tratados y sobre todo que en ningún momento se le pidió la renuncia.

En dicha instancia y por la amistad que profesábamos, le informé de las aprensiones que el directorio tenía de su gestión y que era su intención despedirla por haber perdido la confianza necesaria que requiere su cargo cuestión que —en virtud de haber sido mi propuesta, por deferencia y la dignidad de mi cargo— se me había informado formalmente de parte de ellos.

Ante dicha situación y sabiendo que una votación en el directorio sería contraria a mi intención de que ella siguiera en el cargo, es que discutimos la posibilidad de que ocupara otro cargo en la misma Corporación o incluso en otro organismo municipal, puesto que mantenía la confianza en ella. Tal fue la cordialidad de la reunión, que la misma actora me señaló que lo pensaría y quedamos en volver a reunirnos en los días venideros.

3. Con todo, la denuncia acerca de que en mi calidad de alcalde y representante del directorio la forcé a renunciar, no solo es inverosímil desde la perspectiva de haber sido yo quien la había propuesto un mes antes, sino que, además, fui yo el único director que votó en contra de su destitución. Es decir, de haber querido que ella renunciara para efectos de que dejara el cargo, las máximas de la experiencia indican que habría votado a favor de su destitución pues de esa forma se habría cumplido el objetivo que ella plantea en su demanda.

En la misma línea, denunciar que la Corporación quería su renuncia es demencial, puesto que la institución tenía a su disposición la causal de despido por desahucio que es discrecional, por lo que malamente el grupo de directores que compone dicho órgano habría querido inmiscuirse en una “batalla de fuerzas” de este tipo, esperando que ella ceda a nuestras presiones, puesto que todos los directores tenemos cuestiones mucho más urgentes que abordar en nuestra vida diaria y función pública: ¿Qué propósito tendría iniciar una persecución de este tipo teniendo la causal de despido por desahucio?

4. En tercer lugar, en cuanto a que sufrió, por parte de sus pares y en particular de don Carlos Oyarzún y Francisco Matamoros, una evasión constante a su persona, lo cierto es que estas alegaciones son tan superfluas que no valen la pena entrar en mayores detalles. Por lo demás, este tipo de alegaciones no constituyen en modo alguno una vulneración de derechos fundamentales, menos en una relación laboral en la cual la trabajadora laboró presencialmente menos de 40 días.

5. En cuarto lugar, en cuanto a la reunión sostenida por zoom con el directorio el día 25 de enero de 2022 en la cual se le imputaron, según sus alegaciones, dos acusaciones falsas acerca de gastos de contratación extraordinarios y dichos efectuados en la comisión de cultura de fecha 24 de noviembre de 2021, lo cierto es que estas alegaciones también son falsas al menos en su dinámica y contexto.

En primer lugar, es menester señalar que dicha reunión fue promovida por mi parte en mi calidad de presidente y alcalde de la comuna, intercediendo en su favor para que se diera una instancia de conversación y con la esperanza que de dicha reunión se limaran las asperezas y posiblemente cambie la decisión del directorio.

En segundo lugar, es preciso señalar que en dicha reunión jamás se le dio un trato vejatorio ni hostil. Por lo demás, siendo autorizada por el mismo alcalde de la comuna, fue ella quien convocó a dicha reunión por lo que fue ella quien la dirigió.

En tercer lugar y en cuanto al contenido de la reunión, el directorio le hizo ver una larga lista de situaciones acaecidas durante su gestión y quejas de parte del personal del Teatro. En síntesis, se pueden enumerar las siguientes cuestiones que finalmente mermaron la confianza del directorio:

1. Se le aclaró expresamente que el documento mencionado supuestamente como una “carta”, no tenía origen en el Directorio.
2. Que, era efectivo que el directorio había perdido la confianza en su gestión y que, en consecuencia, se le había informado al presidente del directorio que era la intención de la totalidad de directores despedirla o, en su defecto, su alejamiento. En dicho contexto jamás se habló ni se le presionó para que renunciara, solo se le informó de la situación de manera directa y sin rodeos por cuanto su gestión era insostenible dentro de la Corporación.
3. Entre las graves fallas explicitadas, se le informó de faltas e incumplimiento estatutario los que consistían principalmente en la inconsulta y arbitraria destitución o despido de una funcionaria de trayectoria de la Corporación cuyo nombre es Patricia Valenzuela, sin autorización del Directorio.
4. En segundo lugar, se le reprochó a la actora que se había procedido a contratar a siete nuevos funcionarios que al parecer eran de su confianza, sin autorización del directorio y al margen de los manuales administrativos de la institución que señalan expresamente que para este tipo de contratos se debe elevar un concurso público el que contempla el análisis o selección curricular, una entrevista psicolaboral y personal.
5. Tales manuales de procedimientos están basados íntegramente en la Ley de Transparencia vigente para Corporaciones y era deber del directorio y de la gerente entrante, respetarlos a cabalidad.
6. Respecto a estos siete nuevos funcionarios, la actora no consultó ni procedió en conformidad a los manuales administrativos que le fueron personalmente entregados y explicados en una entrevista privada con el vicepresidente del directorio y por expresas intervenciones e información de la Asesora Legal de la Corporación doña Sandra Gómez quienes declararán en juicio.
7. Continuando con los nuevos funcionarios contratados, este proceso se llevó a cabo sin contar con el debido respaldo financiero oficial lo que constituye una grave falta. En adición, los respectivos trabajadores fueron contratados con un sueldo que doblaba al de sus pares, sin tener la debida preparación profesional ni técnica, lo que naturalmente era totalmente desmesurado y arbitrario, sin contar con que ello era discriminatorio con trabajadores y funcionarios que llevan años trabajando en la Corporación y que han dedicado una vida a la cultura y el Teatro.

8. Continuando con el contenido de dicha reunión, en dicha instancia se le planteó la existencia de quejas de maltrato en su contra de parte de funcionarios antiguos que prestan servicios en la Corporación y el Teatro.
 9. Respecto a dichas quejas, existen cartas de diversos funcionarios que exponen el mal trato ejercido directamente por la actora al personal, lo que naturalmente este directorio estaba obligado a sopesar por cuanto se referían a denuncias por parte de trabajadores y funcionarios que nunca habían manifestado algo de ese estilo por lo que pareció de toda lógica y en virtud de la normativa legal, poner especial atención.
 10. Como si todo lo anterior fuera poco, en dicha reunión se le expuso la molestia generalizada del directorio en cuanto a los dichos emitidos ante la Comisión de Educación, Cultura y Deporte el día 24 de noviembre de 2021, instancia en la cual se efectuaron imputaciones hacia la Corporación y naturalmente a quienes la representan y administraban. Dichas aseveraciones, además de falsas, constituyeron un desprestigio no solo al directorio sino que a la propia Corporación que puso en tela de juicio su imagen y las subvenciones de las cuales la depende la Corporación. Estos dichos incomprensibles, naturalmente fueron de tal gravedad y magnitud que su permanencia era insostenible por cuanto había perdido toda la confianza que el directorio había depositado en ella.
 11. Del modo que se viene relatando, la reunión estuvo muy lejos de ser como se expone en la demanda; por el contrario, se trató de un intercambio en que la gerente hizo ver sus posiciones y puntos de vista particulares, un espacio de conversación para darle una oportunidad en su testimonio. Por tanto, no es efectivo que no se le permitiera hablar o no se le permitiera entregar sus descargos; tuvo todo el tiempo disponible para ello y fue una reunión que se extendió por el tiempo suficiente para que ambas partes dieran sus puntos de vista.
6. Como se puede advertir, todas las denuncias respecto a que ***fue objeto de constantes presiones, denigrada y extorsionada por parte del presidente, con el único objetivo de desvincularla, sin razón o justificación válida***, no gozan de ningún indicio serio de ser verídicos. Por el contrario, del propio relato de la demanda se desprende que solo existieron dos instancias de conversación directa con los denunciados en las cuales no solo no se le pidió la renuncia, sino que también ponen de relieve que era la actora quien estaba en tela de juicio por graves e incomprensibles actuaciones que hicieron insostenible su permanencia

en la Corporación. Con todo y sin perjuicio de que se hará mención más adelante, estos hechos dan cuenta de que la conducta adoptada por mi representada no solo fue proporcional, sino que también totalmente justificada.

3. Los hechos descritos no son constitutivos de acoso laboral.

1. Que, sin perjuicio de nuestras alegaciones vertidas previamente, es importante recalcar que, aún cuando exista la mínima duda respecto a la veracidad de los hechos específicos relatados por el actor en su demanda, dichos actos no pueden llegar a ser constitutivos de acoso laboral.

2. En efecto, la doctrina ha establecido que el acoso laboral se refiere a “*la situación en que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar del trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.*

Por su parte, el art. 2º del Código del Trabajo expresa que el acoso laboral es “*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”.*

3. Así las cosas, tres son los requisitos establecidos por la norma para estar en presencia de un acto de acoso laboral:

a) Agresión y hostigamiento reiterados en el tiempo: Requisito que naturalmente no se encuentra presente en la demanda. En efecto, solo se han denunciado dos hechos precisos: reunión sostenida con el presidente del directorio y alcalde de la comuna de Temuco el día 24 de enero y la reunión por zoom con el directorio llevada a cabo al día siguiente. Luego de aquello, la actora se ausentó de sus labores, hasta el día de su despido. Nuevamente ilustrativo es el calendario que demuestra la total desconexión entre estos dos hechos y todo el tiempo que la trabajadora prestó servicios,

lo que hace que el concepto de reiterado no se avenga con los hechos denunciados:

Enero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

- b) **Ejercidos por el empleador o por uno o más de trabajadores:** Al respecto, nada de lo que hasta aquí se ha denunciado y relato en la contestación, hacen presumir la existencia de un agente acosado. En efecto, el contacto preliminar que tuve como presidente del directorio lo fue en un contexto de amistad y dentro de una legítima expectativa de privacidad, es decir, fuera del marco de director. En segundo lugar, nuevamente es importante revisar las fechas que se han consignado en la demanda: El directorio solo tuvo una reunión formal con la actora y fluye de su propia demanda que tanto el presidente y vicepresidente no tuvieron mayor contacto con ella. Es más, ella misma denuncia que el vicepresidente, sr. Oyarzun la evitaba.
- c) **Resultado lesivo para la víctima:** No existe menoscabo, maltrato o humillación; nada de eso hay en estos autos. No ha existido menoscabo ni maltrato; primero, por que los hechos no son efectivos; segundo, por cuanto la serie de supuestos actos vulnerarios son inconsistentes incluso en cuanto a sus fundamentos y la realidad de los hechos y el tiempo en que ella desempeño sus labores y; tercero, por cuanto de existir algún tipo de afectación psicológica éste no se ha producido como consecuencia de las supuestas actuaciones del directorio ni particularmente su presidente. Esto no solo ha sido acreditado de manera preliminar por la Inspección del Trabajo sino que se puede advertir pacíficamente de su demanda en la cual solo hace conjeturas vagas e imprecisas respecto a que se le hostigó y presionó para renunciar sin exponer de manera precisa y clara quienes, cuando y en que contexto se desarrolló esta presión. Insistimos que lo único denunciado son las reuniones sostenidas en dos días seguidos, la

denuncia efectuada ante la Inspección del Trabajo que fue desestimada y su despido, nada más.

4. En conclusión, los hechos relatados están lejos de ser catalogados como actos de acoso laboral por no reunir los requisitos establecidos por la doctrina y normativa en cuanto a una actuación sistemática, reiterada y sostenida en el tiempo con el objetivo de humillar o menoscabar las oportunidades en el trabajo de la demandante.

4. El despido de la actora no fue una represalia.

1. Llegado a este punto y sin perjuicio de todo lo latamente expuesto, nos parece pertinente negar con toda claridad la denuncia efectuada por la actora en cuanto a que el despido fue una represalia por la acción interpuesta por ella en la Inspección del Trabajo.

2. Que, con todo, respecto a la vulneración a la garantía de indemnidad, es relevante destacar que, como lo ha expresado invariablemente nuestra jurisprudencia, debe existir un nexo causal entre el ejercicio de una acción judicial o la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo y la conducta de represalia del empleador, esto se desprende del tenor literal del artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, al utilizar la expresión “*en razón o como consecuencia*”.

Así las cosas, para que exista una vulneración de la garantía de indemnidad, necesariamente debe haber una relación de acción del trabajador de pretender ejercer sus derechos y la represalia del empleador, debiendo la segunda ser consecuencia de la primera. La jurisprudencia hace hincapié en este aspecto, señalando que resulta determinante respecto del derecho de indemnidad, el vínculo de causalidad existente entre el ejercicio de una acción judicial o la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, por una parte, y la conducta o medida de represalia del empleador, por la otra.

3. En dicho sentido, no basta con la sola exposición de parte de la actora en cuanto a que se hizo una denuncia por vulneración de derechos y que consiguiente despido fue promovido por dicha denuncia. La norma y jurisprudencia requieren que existan hechos ciertos, efectivos y sospechas fundadas de que el despido ha sido consecuencia directa e inmediata de la referida denuncia.

4. De los hechos relatados en esta demanda, lo cierto es que naturalmente el despido no fue consecuencia de la referida denuncia en la Inspección del Trabajo. Por el contrario, como ya se ha hecho patente y como se probará en la etapa pertinente con documentos y declaraciones de testigos, **la estadía de la demandante era insostenible, toda vez que su gestión adoleció de la pérdida absoluta de confianza de parte del directorio. En dicho sentido, el despido de la actora no fue una represalia como mal lo interpreta la demandante.**

5. En este punto es importante dar cuenta a V.S. que son los propios estatutos de la Corporación los que dan el marco normativo y justifican el despido de la actora.

En efecto, el **artículo trigésimo quinto**, estipula que “Existirá un Gerente y/o Director Ejecutivo, el que será designado por el Directorio a propuesta del Presidente y **durará en funciones mientras cuente con la confianza de éste.**”

Por su parte, el mismo artículo indica más adelante que al Gerente y/o Director Ejecutivo le corresponderá **hacer cumplir los acuerdos del Directorio solo en los casos en que se le haya otorgado un poder especial, para un asunto determinado, pudiendo concurrir a las sesiones de Directorio sólo con derecho a voz. Al Gerente le corresponderá también realizar las siguientes funciones:**

- a) **Estructurar la organización administrativa de la Corporación, de acuerdo a las instrucciones que le imparta el Directorio,** velando por su correcto funcionamiento;
- b) Llevar conjuntamente con el Tesorero la contabilidad de la Institución, elaborando el balance y presupuesto anual para presentarlo al Directorio;
- c) **Celebrar los actos y contratos aprobados por el Directorio conforme a las condiciones y modalidades que éste haya fijado,** respecto de los cuales se le haya conferido poder especial para ello;
- d) **Ejercer las facultades que el Directorio le hubiere especialmente delegado;**
- e) Proponer al Directorio las medidas, normas o procedimientos que tiendan al mejoramiento de los servicios que preste la Institución, como también a su organización interna.

Como bien se puede apreciar, en virtud de la normativa estatutaria de la propia Corporación, la decisión de dar por terminado el contrato de la demandante no fue un hecho excepcional ni una represalia. En primer lugar, por cuanto dicho cargo se ostenta mientras se tenga la confianza del órgano directivo y, en segundo lugar, por cuanto el gerente se debe total y absolutamente a las directrices del directorio y no es un órgano con facultades independientes o de despliegue discrecional, por el contrario, como se lee en los párrafos anteriores, es un cargo que se encuentra supeditado al ente rector y sus instrucciones.

6. Pues bien, es en ese contexto en que se toma la decisión de parte del directorio de despedir a la demandante, **decisión que fue adoptada mucho antes de la denuncia efectuada el día 4 de febrero de 2022** y que se adoptó y comenzó a gestar una vez que se tomaron conocimiento de los hechos descritos por esta parte y que fueron descritos a propósito de la reunión sostenida por zoom con el directorio el día 25 de enero de 2022 en el cual se detallan denuncias y quejas de malos tratos de parte de ella hacia otros funcionarios, contrataciones sin autorización del directorio y al margen de los manuales administrativos y, por sobre todo, comentarios vertidos en la Comisión de Educación, Cultura y Deporte llevada a cabo el día 24 de noviembre de 2021, instancia en la cual se efectuaron imputaciones hacia la Corporación y naturalmente a quienes la representan y administran.

6. Que, sobre este último punto respecto a los dichos efectuados en dicha comisión, esta parte estima importante reproducirlos para que V.S. tome conciencia a cabalidad de las gravísimas e incomprensibles imputaciones que la actora profirió respecto de la Corporación:

(...) El presidente de la comisión, sede la palabra a la señora Constanza Saffirio para que dé a conocer la situación actual de la Corporación de Cultura, desde el entendido de saber ¿cómo está la corporación y quién la está dirigiendo?, dado una serie de nombres que se han escuchado, por lo que considera importante se informe quién asume y desde cuándo.

La Gerente de la Corporación de Cultura, saluda a los presentes, y señala que efectivamente el presente escenario ha generado un poco de confusión; manifiesta que ella sigue como Coordinadora del Programa

cargo de la obra, manutención del inmueble y de la programación que termina el 30 de diciembre del presente año.

Comenta que, a partir del 1ero de diciembre estará elaborado su contrato para asumir como Gerente de la Corporación de Cultura, cargo designado de forma unánime por el Directorio y ratificado por el Concejo Municipal.

(...) Manifiesta que, está bastante preocupada y ocupada, aprovecha de contar que la acompaña en esta comisión la asesora jurídica de la Corporación, quien ha colaborado "un montón", esto, principalmente porque no se ha querido hacer entrega formal de la documentación.

Hace referencia a la existencia de **6 cuentas bancarias, y pregunta ¿por qué se tiene una cuenta bancaria en un banco al que se auspicia y no entrega nada?... ¿por qué hay alrededor de 7 auspiciadores en todas las pancartas si ninguno de ellos entrega un aporte real?**

La señora Saffirio, **considera que la ex Gerente de la Corporación de Cultura hizo un notable abandono de deberes;** informa que desde el año 2015 la Corporación no está inscrita para ser recaudadora de aportes de terceros, lo que es gravísimo, ya que de esta forma **la Corporación no está cumpliendo su finalidad.**

El presidente de la comisión, señor Fredy Cartes, pide a los colegas concejales que tomen nota de lo informado, ya que es un tema que deberán conversar posteriormente.

La Gerente de la Corporación, **continúa nuevamente con el tema de las cuentas bancarias, hechos que se suscitan también desde el 2015; muestra algunos antecedentes al presidente de la comisión, y comenta que la información entregada es confusa; señala que son 6 cuentas en donde al abrir una de las cuentas se encuentra un monto, pero resulta que luego sorpresivamente aparece más dinero,** valores que no están estipulados.

La concejala Claudia Peñailillo, consulta quién era la persona que estaba a cargo durante o desde el 2015 de la Corporación.

La señora Constanza Saffirio, responde que la Gerente desde el 2015 era la señora Patricia Betancur.

Manifiesta que **podría estar un día completo dando detalles de varios temas que son bastante preocupantes;** por ejemplo, cuenta que tampoco existe seguro para terceros, y cuestiona el hecho, piensa, ¿qué pasa si a un músico le cae algo de arriba en la cabeza?

Comenta que **hay personas con dualidad de contratos, con 2 o 3 contratos; otros que no cumplen la jornada laboral correspondiente,** según se estipula en los contratos; **también el cobro de horas extras; y algunos que simplemente no van a trabajar.**

(...) La Gerente de la Corporación, señala que, **acá hubo un total abandono de deberes, se hizo la ley del mínimo esfuerzo; se pidió subvención al municipio, pero se ha estado "bicicleteando", porque actualmente el 99% de la subvención municipal es sólo para pagar honorarios.**

Menciona que, de acuerdo a los estatutos, los socios pueden hacer gestiones para recaudar aportes de privados, nacionales y extranjeros; aportes con los que no se puede contar dado que no está vigente la inscripción de la Corporación; agrega que, esa será una de las primeras gestiones que realizará, espera aún estar a tiempo para poder hacerlo, sino la Corporación deberá sobrevivir el 2022 sólo con el presupuesto; menciona que la ex Gerente devolvía todos los años el presupuesto, situación que considera incomprensible si se piensa que existen deudas de derechos de autor entre otras.

El concejal Fredy Cartes, le consulta, ¿esas acciones no son cortar el alma de una corporación?

La señora Constanza Saffirio, responde: **eso significa no haber hecho el trabajo de una Corporación, que es aún más grave.** Comenta que, todas las gestiones que se han hecho durante este período, fueron sin tomar conocimiento de lo que se está exponiendo en esta comisión, por tanto, **se hizo "el loco", porque son convenios para recaudar recursos que no se podrán concretar.**

El presidente de la comisión, le solicita a la Gerente de la Corporación, que deje hasta aquí el informe, ya que considera que no es necesario extender el tema, señala que los concejales ya tomaron nota de esto, y que sin duda es una situación preocupante, que **lo más probable es que se soliciten mayores antecedentes para comenzar una auditoría o que se incorpore a la auditoría que se pidió al municipio.**

Agrega, que los datos entregados no son menores, el concejal cuenta que pidió conversar con las corporaciones porque en relación al rol que ejercen como fiscalizadores de los recursos que entrega el municipio, no se tiene mucha llegada a ellos.

Comenta que, por eso, era importante que se presentaran antecedentes sobre las cifras; y le solicita a Constanza Saffirio un informe en el que se detalle en términos financieros: ¿qué recursos está recibiendo la Corporación?, ¿qué está produciendo la corporación, ¿existe una proyección para el siguiente año?

La Gerente de la Corporación de Cultura, **al terminar, solicita el apoyo a todos los concejales, indica, que sola no podrá, ya que no cuenta con la confianza de algunos trabajadores** que están en la Corporación desde

el 2015, personas que no han querido entregar la información solicitada, manifiesta, que es un ambiente complejo el que se vive ahí.

Menciona que, sobre este tema también conversó con el alcalde; considera que para transparentar los recursos municipales es necesario saber en qué se utilizaron, cómo se utilizaron, o para qué y quienes lo utilizaron; por tanto, lo mejor es que se realice una auditoría, para saber lo que hay, y poder decir con esto se cuenta o con esto se parte de aquí en adelante.

El presidente de la comisión, agradece a Constanza Saffirio, y da la palabra al director ejecutivo de la Corporación de Deportes, para que comente en qué situación se encuentra la Corporación.

7. Que, como V.S. puede apreciar, las declaraciones de la demandante en dicha sesión fueron inaceptables para esta Corporación. En primer lugar, por cuanto tal como ella lo relató en su demanda y lo hizo presente en dicha sesión, ni siquiera había hecho posesión formal de su cargo, pero de todos modos se presentó en dicha sesión, efectuando acusaciones gravísimas en contra de la Corporación que ella misma decía representar.

En segundo lugar, por cuanto de haber estimado la actora que estaba en posesión de su cargo, al menos de manera informal, lo cierto que en dicha sesión la actora claramente se extralimitó en sus facultades actuando más allá de su cargo de mandatario o ejecutora de las políticas del directorio. Recordemos que la gerente no representa al directorio y no es parte de sus facultades fiscalizar la marcha de la institución. Por el contrario, si era efectivo que había detectado tales inconsistencias, su obligación estatutaria le obligaba a presentar dicha información al directorio pues, tal como se desprende sin esfuerzo alguno del artículo trigésimo quinto que señala que son funciones del gerente: a) Estructurar la organización administrativa de la Corporación, de acuerdo a las instrucciones que le imparta el Directorio, velando por su correcto funcionamiento; b) Llevar conjuntamente con el Tesorero la contabilidad de la Institución, elaborando el balance y presupuesto anual para presentarlo al Directorio.

8. Dicho lo anterior, la decisión del directorio de despedir a la actora no fue un acto sancionatorio ni carente de razonabilidad, por el contrario, obedeció de manera clara y prístina a la pérdida de la confianza que el directorio había depositado en ella como custodia de las políticas del directorio de la Corporación.

Lo anterior es patente puesto que el directorio no podía trabajar con una persona que asumiese mayores facultades que las que tenía y que además creía actuar en un doble rol, es decir, mandataria del directorio y, a su vez, agente fiscalizador del mismo órgano. Claramente el directorio y las personas que lo componen no podían trabajar bajo el clima de confianza necesario que no solo el estatuto requería, sino que todo tipo de relaciones sociales precisa.

9. Así las cosas, tal como se ha venido relatando, la interpretación de la actora en cuanto a una supuesta represalia cae por su propio peso. Su despido obedeció a las graves deficiencias detectadas en el ejercicio de su cargo antes y durante su gestión y que terminaron por hacer perder la confianza del directorio hacia ella, tal como lo declaró don Carlos Oyarzún Polanco, vicepresidente del directorio de la Corporación, ante la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, quien expresó en dicha oportunidad que la destitución de la actora se encontraba pendiente, es decir, solo faltaba hacerla efectiva mediante acto formal, pero la decisión estaba tomada.

Todo lo anterior se ve refrendado en su propia demanda pues, como ella lo señala, fue objeto de presiones para su renuncia y que era de conocimiento público que deseaban que entregara su cargo (pag. 5) dejando entrever claramente que ella sabía y comprendía que la decisión de su despido era inminente, incluso antes de su denuncia a la Inspección.

10. Todo lo anterior no obsta a un comentario final que dice relación con que la denuncia y el despido carece de un nexo causal temporal, pues el despido se gestó un mes después de la acusación interpuesta en la Inspección, habiéndose incluso desestimado su denuncia.

Esta argumentación no puede ser obviada, pues como lo ha señalado la jurisprudencia, el tiempo que existe entre la denuncia y el despido, es un elemento que se debe ponderar para la determinación de un nexo causal. Así se lee en sentencia de fecha 10 de octubre de 2020, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, causa RIT T-56-2020:

UNDÉCIMO: As las cosas, si bien el empleador reconoce en sus contestación que hubo un error al invocar la causal del artículo 159 N°4 del C digo del Trabajo, no ha existido un nexo causal entre el término de relación laboral y la denuncia efectuada por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, ya que no hay indicios de que el empleador haya

estado en conocimiento de la identidad del denunciante y por lo demás, el despido se produce más de un mes después de realizada dicha denuncia.

Misma interpretación y razonamiento se puede leer en sentencia de fecha 21 de abril de 2021 dictada por la Iltrma. Corte de Apelaciones de Santiago, causa Rol Ingreso N° 1738-2020

En cuanto a la indemnidad, el término del contrato se produce é posteriormente al resultado de la investigación efectuada respecto a la denuncia efectuada por la trabajadora en su carta, de modo que las denuncias efectuadas por la actora en la Inspección del trabajo en el tiempo intermedio malamente podrían llevar a este sentenciador a creer que se trata de una represalia, pues solo se llevó a cabo después del resultado de la investigación que ella misma gestó con la carta que envió dando cuenta de hechos falsos.

IV. EN CUANTO A LA DENUNCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

1. INEXISTENCIA DE UNA VULNERACIÓN DE DERECHOS.

1. La contraria argumenta que mi representada, al haber ejecutado actos de acoso y hostigamiento durante la vigencia de la relación laboral, habría vulnerado los siguientes derechos:

1. art. 19 N° 1 de la Constitución Política de la República: por haber dañado su integridad física y psíquica;
2. art. 19 N° 12 de la Constitución Política de la República: Al haber recriminado los dichos vertidos en la comisión de cultura ya latamente expuestos, los cuales fueron anteriores a su relación laboral, lo que implica una violación a la libertad de expresión.
3. art. 19 N° 16 de la Constitución Política de la República: por haber efectuado actos discriminatorios contra ella y actos de acoso, establecidos en el art. 485 inciso segundo, en relación con el inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo

2. Por su parte, también denuncia vulnerados, con ocasión del despido, los siguientes derechos:

1. art. 485 del Código del Ramo: garantía de indemnidad como consecuencia del despido que fue objeto y que la actora interpreta como una represalia.
2. art. 19 N° 1 y 4° de la Constitución Política de la República: pues el despido le han dañado psicológicamente y se ha vulnerado la honra de su persona y familia.

2. En este punto, el art. 485 inciso tercero del Código del Trabajo, esclarece el punto en cuanto a cuando se debe entender vulnerado o lesionado un derecho o garantía al expresar:

*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**.*

Pues bien, sobre el punto cabe hacer, en primer lugar, el alcance en cuanto a que la norma es clara y establece que los derechos y garantía pueden ser vulnerados por el empleador en **el ejercicio de sus facultades que la ley le reconoce**, es decir, en la ejecución de actos que importen la realización de uno o varios derechos que la ley le reconoce dentro de su esfera de poder de mando, sanción, etcétera; como por ejemplo sistemas de control de trabajadores, revisión de casilleros, entre otras.

Así las cosas, no es posible advertir que mi representada haya podido vulnerar dichos derechos y garantías, toda vez que como hemos adelantado, todos **los hechos invocados por la actora han sido explícita y largamente explicados y puestos en su real contexto y profundidad**.

No han existido presiones para su renuncia y el despido obedece a un hecho objetivo y discrecional: desahucio escrito del empleador.

Tampoco han existido actos de acoso y hostigamiento, no solo porque los hechos denunciados se desvanecen en el tiempo y se refieren a dos instancias particulares, sino porque **tal como lo hemos hecho patente en esta contestación, dichos hechos fueron incluso desestimados por la Inspección del Trabajo** quien llevó a cabo una investigación formal, a solicitud de la propia

clasificar sus padecimientos como genéricos o comunes.

3. Sin perjuicio de lo anterior y a mayor abundamiento, esta parte estima necesario hacerse cargo de algunas cuestiones específicas de los derechos supuestamente vulnerados, a modo de dejar totalmente claro que la denuncia es totalmente infundada:

A. En cuanto a la vulneración de su integridad física y psíquica (art. 19 N° 1 de la Constitución Política de la República).

Señala la actora que su integridad psíquica ha sido vulnerada durante la vigencia y con ocasión del despido. Con todo, en cuanto al primer estadio de vulneración, **la demandante no ha argumentado de manera alguna en cuanto de qué forma los actos denunciados le han vulnerado pues, no basta con solo señalar la existencia de un daño, sino que éste se debe explicitar de manera concreta con el objetivo de fijar los hechos que deberán probarse.**

Por el contrario, la actora solo se limita a reproducir argumentos de texto constitucional y doctrinal, sin encaminar de modo preciso sus fundamentos fácticos.

En segundo lugar, en cuanto a la supuesta vulneración con ocasión del despido, la demanda adolece del mismo yerro, nada se señala de modo concreto en cuanto a un daño real, serio y por sobre todo comprobable.

Para lo anterior, basta con reproducir los inverosímiles hechos que la actora plantea como concreción del respectivo daño y que se plantean la página 22 de su libelo como un supuestos indicio al expresar: *“además y pese a estar en conocimiento de mi enfermedad, junto con las recomendaciones de la mutual. **Siquió mermando mi bienestar psicológico al inventar derechamente una excusa ante la inspección del trabajo para despedirme**” otra vez miente ante un organismo público. **Son de tal gravedad esos dichos, que me afectan hasta el día de hoy.** Por ello, hoy **me encuentro en tratamiento psicológico.** (...) Pese a que trate de mantener al margen a mi familia de los dichos de mi empleador en los medios de comunicación, sin embargo, **ello afecto y daño a mi hija directamente, dado que a su corta edad podía ver en tiempo real el comportamiento impulsivo de mi empleador, incluso sus compañeros de colegio le preguntaban por los dichos del Alcalde, es más, pedía ayuda por***

medio de la redes sociales para aclarar lo sucedido. *Lo mismo sucedió con mi esposo, fuimos cuestionados socialmente en base a las declaraciones del presidente de la corporación.*

No quisiéramos hacernos parte de estos lamentables, inverosímiles y poco afortunadas alegaciones de la actora pero de ellos se desprenden al menos **** cuestiones:

1. No existe explicitación alguna respecto al daño real y concreto, pues no basta con decir que se encuentra con tratamiento psicológico.
2. **La Corporación no ha buscado excusa alguna ante la Inspección del Trabajo para el despido pues como ya se ha señalado, éste obedeció a la pérdida de confianza y se concretó por medio de la causal legal establecida para ello: desahucio escrito.** Tampoco hay excusas respecto al despido por cuanto **el desahucio es un acto DISCRECIONAL**, es decir, no requiere mayores explicaciones ni profundizar respecto a sus causas. Lo anterior es de toda lógica, pues no existe una justa medida para medir la confianza.
3. Respecto a que su hija podía ver en tiempo real el comportamiento impulsivo de su empleador es francamente demencial. ¿Acaso V.S. estima plausible que la hija de la actora haya podido imponerse de un supuesto acto de acoso en una relación presencial que duró no más de 40 días? ¿Acaso el despido de la actora es la noticia más publicitada de la comuna de Temuco de los últimos meses? El despido de la actora ha acaecido dentro de los márgenes propios de una relación laboral privada y, como se demostrará en la etapa procesal pertinente, quien impulsivamente compareció en los medios y RR.SS. haciendo pública la situación que acontecía, fue la propia actora.

B. En cuanto a la vulneración del derecho a su libertad de expresión y garantía de indemnidad (art. 19 N° 12 de la Constitución Política de la República y art. 485 del Código del Trabajo).

La actora estima que se ha vulnerado su libertad de expresión, es decir, el derecho a emitir opinión e informar, pues se le recrimina los dichos vertidos en la comisión de cultura y deporte de fecha 24 de noviembre de 2021.

Sucede V.S. que desde el modo en que se ha planteado la demanda, esta vulneración debe ser desestimada. En efecto, no solo ya hablamos de la caducidad de la tutela sobre los hechos acontecidos en la relación laboral, sino

que directamente respecto al **espacio temporal en el cual se profirieron los comentarios pues, tal como la actora ha defendido en su libelo, estos dichos se realizaron con anterioridad a la relación laboral, es decir, han quedado fuera de la protección del Ramo.**

Con todo y para el caso que V.S. estime una interpretación contraria, es preciso hacer hincapié que **la decisión del despido no se fundó en el hecho de que la actora haya proferido dichos comentarios, sino en el contenido y alcances de ellos para la Corporación y los directores.**

Lo anterior pues, como ya se adelantó, **el contenido de sus comentarios hizo patente que la actora confundía su cargo y se atribuía facultades que no ostentaba.** Así, el despido no fue una sanción por haber efectuado las graves acusaciones, sino que **lisa y llanamente no se podía trabajar con una persona que creía actuar en un doble rol, es decir, mandataria del directorio y, a su vez, agente fiscalizador del mismo órgano, como ya se ha explicitado.**

Por su parte, los comentarios de la actora también resultaron ser lesivos para la Corporación y los directores pues, por un lado, con ellos se estaba poniendo en riesgo subvenciones y aportes de los socios ya que ella hacía entrever que los dineros recibidos estaban siendo mal administrados o lisa y llanamente malversados, lo que claramente perjudicaba a la institución y a la honra de los directores que la administran.

Es así como se tomó la decisión de su despido: el motivo fue la pérdida de confianza que le merecía al directorio una persona que actuaba de manera totalmente contraria a los estatutos y en abierta hostilidad con la administración, en circunstancias que incluso todavía no había asumido formalmente su cargo por lo que como ya lo hemos largamente argumentado, no existe un despido con carácter de represalia.

2. EN SUBSIDIO, LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LA EMPRESA FUERON PROPORCIONALES Y OBJETIVAS:

1. Se ha reprochado por la demandante que el despido del cual fue objeto ha sido contrario a la garantía de indemnidad pues ésta ha sido una represalia por las denuncias consignadas ante la Inspección del Trabajo. Al respecto, huelga hacer las siguientes observaciones:

1. Es un hecho pacífico que el despido fue por desahucio escrito por la pérdida de la confianza que la actora le merecía al directorio de la corporación. Al respecto, es importan volver a recodar que **el desahucio es**

un acto unilateral y discrecional que no importa mayores fundamentos que la pérdida de la confianza. Con todo y sin estar obligado a hacerlo, esta parte ha hecho un extenso relato haciéndose cargo incluso de aquellas alegaciones manifiestamente mal planteadas o caducadas, dejando de manifiesto **el real contexto en el cual se desarrolló este proceso, alegaciones que dan cuenta una cuestión insoslayable: la permanencia de la demandante en su calidad de gerente era insostenible, por las graves deficiencias en su gestión lo que trajo aparejado la pérdida de la confianza de los directores.**

2. Es falso que la empresa haya adoptado la medida del despido como una sanción por su denuncia ante la Inspección del Trabajo pero si V.S. estima que este es un indicio suficiente para demostrar la existencia de una vulneración de derechos, lo cierto es que **esta medida fue absolutamente proporcional desde dos perspectivas.**
3. La primera de ellas, por cuanto las actuaciones de la demandante habían perturbado derechos fundamentales propios de la Corporación como lo son el derecho de propiedad e imagen corporativa (honra). En efecto, las acusaciones de la demandante pusieron en tela de juicio las subvenciones y posibles donaciones de socios y terceros lo que afectó el patrimonio de la Corporación quien se vio expuesta ante socios y aportantes a dos auditorias que permitieran lavar su imagen.
4. Respecto a lo último, la imagen de la Corporación era una cuestión sensible por cuanto como ya lo hemos dicho, su patrimonio se construye desde las subvenciones municipales y los aportes de socios y terceros. También se vio perjudicada la honra de los directores quienes quedaron, por los propios dichos del gerente de la Corporación, en una posición delicada y ante el escrutinio público.
5. La segunda perspectiva, dice relación con que la pérdida de confianza y posterior despido de la trabajadora también tuvo como fundamento la serie de denuncias que se recibieron de parte de otros trabajadores y funcionarios. No queremos detenernos en cada uno de ellos, pero lo cierto es que esta Corporación recibió testimonios verbales y denuncias escritas bastante graves respecto a la actora y el trato hostil y denigratorio con el cual se refería no solo a los mismos trabajadores, sino que a los miembros del directorio.
6. Frente a lo último, ¿de qué otra forma se esperaba que actuara la Corporación si le asiste la obligación de protección de sus trabajadores? Lo

cierto es que no queremos emitir juicios de veracidad respecto a dichas denuncias, pero los testimonios y las personas que hicieron merecían que la Corporación actuara de modo rápido y eficaz.

7. En virtud de aquello, la medida adoptada y la causal invocada es perfectamente proporcional y objetiva.

2. De esta manera, no es efectivo que las medidas adoptadas por mi representada hayan sido desproporcionadas o injustificadas, toda vez que ponderados los antecedentes señalados, la Corporación se encontraba en la necesidad de despedir al trabajador.

De esta forma SS., podemos afirmar que el actuar de mi representada siempre se ha ajustado a la legalidad vigente y fue proporcional **en relación con todos los factores ponderados, no existiendo una actitud derechamente intencionada a vulnerar o no respetar los límites y contenido esencial de los derechos que hoy se reclaman vulnerados.**

V. RESPECTO A LA IMPROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES DEMANDAS.

Respecto a las prestaciones demandadas, solo quisiéramos hacernos cargo de dos de ellas que nos parece importante cuestionar en su procedencia y/o alcance.

1. **Indemnización contemplada en el art. 489 inciso 3° del Código del Trabajo:** Sin perjuicio de que estimamos que esta pretensión debe ser desestimada por la improcedencia de la acción de tutela, nos parece adecuado argumentar que, para el caso de que se haga lugar a la denuncia, el monto solicitado es absolutamente desproporcionado. Lo anterior desde que la demanda no argumenta la justificación de la aplicación del máximo de la indemnización ni mucho menos explicita en su libelo de qué forma se concretan los daños que se denuncian. Para lo anterior, también es importante tener en cuenta el tiempo en que se desarrolló la relación laboral.
2. **Indemnización por Daño Moral:** Estimamos que dicha pretensión debe ser rechazada por dos consideraciones:

1. En primer término, aquella resulta improcedente en el procedimiento de denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y;
2. No existe una relación de causalidad entre la conducta de mi representada y el eventual daño moral demandado, unido a que dicha vulneración no se ha producido en la especie, lo que ya ha sido sobradamente expuesto.

En cuanto al primero de los argumentos, estimamos improcedente en este especial procedimiento la aplicación del denominado “cúmulo de indemnizaciones” por daño moral con el régimen previsto en el procedimiento tutelar, por cuanto, dada la especialidad del mismo y la naturaleza de las infracciones que se sancionan, ha sido el propio legislador, de manera previa y razonada, quien por medio de la indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo ha contemplado dicha partida. Entender lo contrario SS. y declarar procedente la indemnización por daño moral en este procedimiento, supone necesariamente reparar el mismo daño dos veces, lo que se traducirá en un evidente enriquecimiento injustificado para el actor en el improbable evento de acogerse ambas pretensiones.

En la misma línea de nuestros fundamentos, se ha dicho también que la lesión de esta clase de derechos, al tener un eminente componente moral materializado en el dolor a la aflicción que se pudiera llegar a causar al trabajador, ha sido contemplada en la ley, entregando por tanto la regla del art. 489 del Código del Trabajo un rango de discrecionalidad al juez para fijar dicha indemnización.

Por otro lado, no debemos olvidar SS. que respecto de la indemnización del daño moral en materia laboral, las disposiciones del Código del Trabajo se aplican con preferencia a las del Código Civil por principio de la especialidad (artículos 4° y 13 del Código Civil) sin que estas últimas tengan cabida, ni siquiera supletoriamente en esta materia, ya que el Código del Trabajo ha regulado en forma expresa las indemnizaciones por término del contrato de trabajo.

En este sentido, al establecer la ley laboral en forma específica y detallada la forma de reparar al trabajador el término del contrato de trabajo, incluso cuando el mismo se estima injustificado por parte de un Tribunal, incluyó tanto la indemnización por daño emergente, lucro cesante y daño moral. Lo anterior cobra especial relevancia, al estipularse los recargos pecuniarios en caso que el despido resultare injustificado, indebido o improcedente, ya que encierran estos aumentos

una reparación o indemnización al dolor que provoca en el trabajador el término del contrato por las necesidades establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, resultando claramente improcedente la indemnización por daño moral en el procedimiento de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido por las razones anotadas.

En dicho contexto, la necesaria referencia efectuada en el artículo 495 número 3 del Código del Trabajo, relativa al contenido de la sentencia en un procedimiento de tutela, en el sentido que la sentencia deberá contener las medidas que deberá adoptar el infractor, *“incluidas las indemnizaciones que proceda”*, debe entenderse referida a las indemnizaciones contempladas en el artículo 489 del mismo cuerpo legal, en la medida que dichas vulneraciones se produzcan con ocasión del despido. Extender su aplicación a otro tipo de indemnizaciones no contempladas en el Código del Ramo supone vulnerar una regla procesal de derecho público que establece que, para el evento de encontramos en un supuesto de vulneración con ocasión del despido, sólo proceden las indemnizaciones allí indicadas y no otras, resultando en consecuencia claramente improcedente la indemnización de perjuicios por daño moral.

En este punto, no queremos desatender el argumento en cuanto a que la indemnización tarifada del art. 489 del Código del Trabajo es en realidad una indemnización sancionatoria y que, por esta razón, es plenamente aplicable una indemnización por una partida distinta como lo sería el daño moral. Pues bien, no podemos sino estar en absoluto desacuerdo con dicha argumentación; en primer lugar, puesto que la historia de la ley nada dice en ese sentido y, en segundo lugar, puesto que la naturaleza de toda indemnización de perjuicios es la de resarcir un daño y no la de sancionar. Si así se hubiese querido, se habría determinado expresamente como una multa por parte de poder legislativo, lo que naturalmente no ha ocurrido.

En segundo lugar, no existe una relación de causalidad entre la conducta de mi representada y el eventual daño moral demandado. En efecto, la actora **pretende que se condene a mi representada por un daño moral sin explicitar cual o cuales son los padecimientos que invoca como daño extrapatrimonial.** En otras palabras, **solicita que se condene por los mismos hechos vaga o nulamente expresados en cuanto a esta dimensión**, por lo que se estaría solicitando un doble pago, carente de causa o título válido que lo legitime.

Por todas las razones expresadas SS., la demanda de tutela, incluidas las indemnizaciones y cobro de prestaciones, necesariamente deben ser rechazadas, en todas sus partes y con expresa condena en costas.

POR TANTO,

RUEGO A SS., tener por contestada la demanda de autos y proceder al rechazo de la demanda en todas sus partes con expresa condena en costas, acogiendo la excepción opuesta o una o cualesquiera de las alegaciones o defensas deducidas.

TERCER OTROSÍ: Sirvase Su Señoría ordenar que las resoluciones que se emitan en este procedimiento me sean notificadas al correo electrónico

[REDACTED]

CUARTO OTROSÍ: RUEGO A V.S. tener presente que mi personería para actuar en nombre y representación de la **CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO**, consta en Acta de Reunión Extraordinaria de Directorio de fecha cuatro de agosto de dos mil veintiuno y en Decreto Alcaldicio de instalación número seis mil cuatrocientos cuarenta y uno de fecha veintinueve de junio de dos mil veintiuno, ambos documentos que acompaño con esta presentación.

QUINTO OTROSÍ: RUEGO A US. tener presente que vengo en conferir patrocinio y poder al abogado habilitado para el ejercicio de la profesión don **SEBASTIAN**

[REDACTED]

y cada una de las facultades que confiere el artículo 7°, ambos incisos, del Código de Procedimiento Civil, las que doy por expresamente reproducidas en este acto,

[REDACTED]

[REDACTED]

Temuco.

Temuco, veintidós de junio de dos mil veintidós.

Para proveer, acredite el abogado de la parte demandada, la representación a que hace referencia en su escrito.

Si desea realizarlo ante este Tribunal, se ha habilitado los días **lunes** a **viernes** de cada semana, entre las **10:00** y **13:00 horas**, para cumplir de manera presencial con dicho trámite.

Se hace presente que se atenderá con estrictas medidas de distancia en la atención, por la seguridad de todos los involucrados.

Igualmente, hágase **coincidir** la suma con el cuerpo del escrito.

Cumplido lo anterior, y para efectos de una correcta y acertada tramitación, y la posterior notificación de la demanda, **acompañese texto íntegro** de la misma con todas sus modificaciones y rectificaciones - inclusive las que el Abogado patrocinante detecte - debiendo referenciar **el escrito** como **“DEMANDA RECTIFICADA”**, bajo apercibimiento de proveerse la misma en las condiciones en que se presenta.

R.I.T. T-112-2022
R.U.C. 22- 4

Proveyó don **CHRISTIAN DAVID OSSES CARES**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a veintidós de junio de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la presente resolución.

ses Cares

Juzgado de Letras del Trabajo d
Veintidós de junio de dos mil veintidós
10:53 UTC-4

SOLICITUD QUE INDICA.

S. J. L DEL TRABAJO DE TEMUCO

SEBASTIÁN ACUÑA GUERRA, abogado, por la demandada, en los autos laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados **“SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO”**, causa **RIT T-112-2022** a SS., con respeto digo:

Que, en virtud de la agenda y compromisos del sr. alcalde de la comuna de Temuco y con el objeto de dar cumplimiento a lo resuelto por V.S. con fecha 22 de junio de 2022, esto es, acreditar la representación a que se hace referencia en el escrito, es que vengo en solicitar se permita a esta parte poder cumplir con dicho trámite de manera telemática a través de la plataforma zoom, disponiendo un link de contacto para dicho efecto, teniendo presente que los siguientes correos electrónicos:

1. [REDACTED] y;
2. [REDACTED]

POR TANTO; RUEGO A US.: Acceder a lo solicitado.

Temuco, veintitrés de junio de dos mil veintidós.

Previo a proveer, infórmese número de contacto del **poderdante**, a fin de establecer posibles coordinaciones, para su conexión a través de plataforma virtual Zoom.

R.I.T. T-112-2022

R.U.C. 22- 4 [REDACTED]

Proveyó doña **MARTA PAOLA ALVAREZ BASAEZ**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a veintitrés de junio de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la presente resolución.

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] z Basáez

Juzgado de Letras del Trabajo d
Veintitrés de junio de dos mil veintidós
09:56 UTC-4

CUMPLE LO ORDENADO.

S. J. L DEL TRABAJO DE TEMUCO

SEBASTIÁN ACUÑA GUERRA, abogado, por la demandada, en los autos laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados **“SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO”**, causa **RIT T-112-2022** a SS., con respeto digo:

Que, vengo en cumplir lo ordenado por resolución de fecha 23 de junio del [REDACTED] con el objeto de establecer y coordinar la conexión a través de la plataforma zoom, y proceder a constituir el patrocinio y poder en tiempo y forma:

1. Roberto Neira Aburto: [REDACTED]

2. Sebastián Acuña Guerra: [REDACTED]

POR TANTO; RUEGO A US.: Tener por cumplido lo ordenado.

Temuco, veinticuatro de junio de dos mil veintidós.

Por cumplido lo ordenado.

A la solicitud formulada por la parte demandada, con fecha 22 de junio de 2022, se provee:

Como se pide, en la forma solicitada.

Téngase presente la dirección de correo electrónico y número telefónico señalados.

Dentro del horario comprendido **entre las 10:00 y las 12:00 horas del día hábil siguiente** a la suscripción de la presente resolución, el Sr. Administrador del Tribunal, o quien le subrogue, establecerá comunicación remota con el poderdante a través de **plataforma Zoom**.

Será responsabilidad de don Roberto Neira Aburto, estar atento a la recepción de la invitación respectiva, a fin de poder establecer la videoconferencia pertinente, dentro del día y horario señalado.

R.I.T T-112-2022

R.U.C. 22- 4

Resolvió don **CLAUDIO ALEJANDRO CAMPOS CARRASCO**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a veinticuatro de junio de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la presente resolución.

Campos Ca

Juzgado de Letras del Trabajo d
Veinticuatro de junio de dos mil veintidós
10:21 UTC-4

INFORMA DATOS DE AUDIENCIA REMOTA.

S.J.L. DEL TRABAJO

NATALIA CALDERON ORIAS, abogado, por la demandante, en autos laborales caratulado “**SAFFIRIO/CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO**”, RIT T-112-2022, a S.S., respetuosamente digo:

[REDACTED]
a la Audiencia Preparatoria de fecha 29 de junio de 2022, a las 08:30 horas, en la Sala Virtual N° 6, la que se llevará a cabo mediante VIDEOCONFERENCIA, a través de PLATAFORMA ZOOM

[REDACTED]

[REDACTED]

POR TANTO, SOLICITO A S.S., tener presente.

Temuco, veintiocho de junio de dos mil veintidós.

Téngase por señaladas la dirección de correo electrónico y número telefónico, a fin de establecer la comunicación a través de plataforma virtual Zoom

R.I.T T-112-2022

R.U.C. 22- 4 [REDACTED]

Resolvió don **ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a veintiocho de junio de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la presente resolución.

[REDACTED]
[REDACTED] **arroel Cruz**

Juzgado de Letras del Trabajo d
Veintiocho de junio de dos mil veintidós
13:02 UTC-4

EN LO PRINCIPAL: CUMPLE LO ORDENADO.

EN EL OTROSI: REPRODUCE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA, RECTIFICADA.

S. J. L. DEL TRABAJO DE TEMUCO.

SEBASTIAN ACUÑA GUERRA, abogado, por la demandada en autos sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido caratulados **“SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO”**, causa **RIT T-112-2022**, a US., respetuosamente digo:

Que, luego de haber constituido el patrocinio y poder y con el objeto de dar cabal cumplimiento a lo ordenado por resolución de fecha 22 de junio de 2022, por este acto, vengo en hacer coincidir la suma con el cuerpo del escrito, en el sentido que se indica a continuación:

1. En la página 44 en donde dice “**TERCER OTROSI.**” debe decir: **SEGUNDO OTROSI.**
2. En la página 44 en donde dice “**CUARTO OTROSI.**” debe decir: **TERCER OTROSI.**
3. En la página 44 en donde dice “**QUINTO OTROSI.**” debe decir: **CUARTO OTROSI.**

POR TANTO;

RUEGO A US., Se sirva tener por cumplido lo ordenado por resolución del 22 de junio de 2022, a fin de dar curso progresivo a los autos.

OTROSI: Que, por este acto y con el objeto de una correcta y acertada tramitación, vengo en reproducir de manera íntegra la contestación de la demanda con todas sus modificaciones y rectificaciones indicada en lo principal de este escrito, a fin de dar curso progresivo a los autos.

La contestación rectificada con sus modificaciones queda como sigue:

EN LO PRINCIPAL: OPONE EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD
EN EL PRIMER OTROSÍ: CONTESTA DEMANDA.
EN EL SEGUNDO OTROSÍ: FORMA DE NOTIFICACIÓN.
EN EL TERCER OTROSÍ: SE TÉNGA PRESENTE.
EN EL CUARTO OTROSÍ: PATROCINIO Y PODER.

S. J. L DEL TRABAJO DE TEMUCO

ROBERTO FRANCISCO NEIRA ABURTO, alcalde de la Ilustre

representación de la demandada **CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO**, persona jurídica de

los autos laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados “**SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO**”, causa RIT T-112-2022 a SS., con respeto digo:

Que, de conformidad con el artículo 452 del Código del Trabajo y encontrándome dentro del término legal, en la calidad que invisto, vengo en oponer excepción de caducidad de la acción de denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y, en subsidio, excepción de caducidad parcial de los hechos discutidos acaecidos con anterioridad a la fecha del despido, en la demanda/denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido deducida por doña **CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO LOPEZ**, en contra de mi representada, ya individualizada, de conformidad a los siguientes antecedentes, hechos y fundamentos de derecho que se exponen a continuación:

I. ANTECEDENTES GENERALES DE LA DENUNCIA.

1. Con fecha 26 de mayo de 2022, doña Natalia Calderón Orias, en representación de la parte demandante, interpuso denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, conforme a lo previsto en los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo.

Expone la actora que el día 01 de diciembre de 2021 firmó un contrato de trabajo con la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco,

iniciando sus funciones como Gerenta de la Corporación de Cultura mediante la modalidad a plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2021, contrató que mutó luego a uno de carácter indefinido, manteniéndose en el cargo hasta el día 07 de abril de 2022, fecha en la cual fue despedida por la cláusula del art. 161 inciso 2º del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador.

2. Relata que, durante la relación laboral, se mantuvo ausente las siguientes fechas:

4. Días de permiso administrativo:

- Día 12 al 14 de enero 2022
- Día 26 y 27 de enero 2022
- Día 5 y 6 marzo 2022
- Día 6 de abril 2022

4. Días Permiso legal matrimonial:

- 17 al 21 de enero 2022

[REDACTED]

- 04 de febrero al 04 de marzo 2022

[REDACTED]

- 07 de marzo al 05 de abril de 2022.

3.- En su libelo pretensor, en el punto II.- la actora efectúa una larga exposición de Antecedentes bajo el título: “Antecedentes: Vulneración de Derechos Fundamentales durante la relación laboral”, capítulo en el cual se pueden leer las siguientes denuncias:

1. Que, en circunstancias de estar haciendo uso de su permiso legal por haber contraído matrimonio el día 15 de enero de 2022, en el segundo día de su luna de miel, vía WhatsApp recibió un mensaje por parte del presidente del directorio de la Corporación Cultural que contenía una carta de denuncia (sin remitente y/o firma), la que manifiesta supuestas irregularidades de su parte relacionadas a acciones internas en el ámbito laboral.
2. Preocupada por las calumnias e injurias indicadas en dicha carta, comenzó [REDACTED] que solo se limitó a escribirle un mensaje vía WhatsApp con fecha 25 de enero.
3. Que, interrumpió su luna de miel y volvió a Temuco para intentar explicar la situación a lo cual solo recibe presiones para que renuncie.

4. Sin señalar fecha, manifiesta que **desde aquel día (presumimos el día 24 de enero de 2022) fue objeto de constantes presiones, denigrada y extorsionada por parte del presidente, con el único objetivo de desvincularla, sin razón o justificación válida.**
 5. **Como segundo hecho,** manifiesta que **sufrió, por parte de sus pares y en particular de don Carlos Oyarzún y Francisco Matamoras, una evasión constante a su persona.**
 6. Que, **en tercer lugar,** **el día 24 de enero** el presidente de la corporación (alcalde de la Municipalidad de Temuco) **le solicitó, en reunión sostenida en sus oficinas, que renuncie a su cargo.**
 7. **En cuarto lugar,** que **el día 25 de enero** se concretó una **reunión por zoom con el carácter aclaratorio con los miembros del directorio** en la cual se le imputaron, según sus alegaciones, dos hechos o imputaciones falsas:
 - a. **Gastos de contratación extraordinarios** de funcionarios del programa en el que se había desempeñado previamente.
 - b. **Dichos y comentarios en la comisión de cultura el día 24 de noviembre de 2021** y que el directorio interpretó de manera antojadiza.
 8. Que, en dicha reunión, supuestamente parte del directorio categorizó sus capacidades y fue objeto de un trato denigratorio.
 9. Todo lo anterior derivó en una **denuncia a la Inspección del Trabajo la que fue interpuesta con fecha 4 de febrero de 2022** por actos de acoso y discriminación, quien, con fecha 1 de abril de 2022, **desestimó la denuncia.**
 10. Que, al volver a sus labores, el día 7 de abril de 2022, fue despedida por la causal del art. 161 inciso 2º del Código del ramo, esto es, desahucio escrito de parte de la empleadora.
- 4.** Que, señala la actora que las denuncias vertidas previamente, han vulnerado el art. 19 N° 1 y 16 de la Constitución Política de la República en relación con el art. 2º del Código del Trabajo, este último, desde la perspectiva de la discriminación arbitraria y el acoso laboral.
- 5.** Por su parte, la actora también denunció en el capítulo III.- denominado: **"Vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido"**, el hecho de **ser el despido una represalia por su denuncia a la Inspección del Trabajo**, vulnerando en consecuencia la garantía de indemnidad, art. 19 N° 1º y 4º del Constitución de la República.

6. De esta forma, el despido que fue objeto fue lesivo de derechos fundamentales por lo que en definitiva solicita el pago de las indemnizaciones sancionatorias del art. 489 del Código del Trabajo el pago de una indemnización por daño moral.

II. **EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD.**

1. De una lectura atenta de la denuncia de autos y sin perjuicio de una lata exposición de hechos, indicios y argumentos, se puede colegir con toda claridad que la actora ha centrado y argumentado su denuncia en tres hechos, a saber:

1. **El día 24 de enero de 2022** el presidente de la corporación (alcalde de la Municipalidad de Temuco) **le solicitó, en reunión sostenida en sus oficinas, que renuncie a su cargo.**
2. El **día 25 de enero de 2022**, mediante una reunión por zoom, **parte del directorio le imputó hechos falsos y, además, fue objeto de un trato denigratorio.**
3. **El día 4 de febrero de 2022**, la actora estampó una denuncia en la **Inspección del Trabajo la que fue desechada** con fecha 1 de abril de 2022, siendo finalmente despedida al volver a sus labores, **el día 7 de abril de 2022**, lo que importa un despido lesivo por ser una represalia por su denuncia.

2. Como se puede fácilmente colegir, la actora ha construido su acción con supuestos hechos vulneratorios ocurridos durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido, como si este fuese un solo acto continuo.

Lo anterior, como se dirá en las argumentaciones de fondo, no solo es una construcción artificial e incompatible a la luz de la acción interpuesta, sino que, además, hace que ésta haya caducado.

3. En efecto, la caducidad es una institución jurídica por la cual un acto o el ejercicio de un derecho se sujeta a un plazo prefijado y de perentoria observancia, que para el caso de no ser ejecutado determina la extinción del derecho.

En atención a la acción principal interpuesta por la demandante, esto es tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, cabe señalar que la demandante entiende que el plazo de caducidad es el contemplado en el inciso 2º del art. 489 del Código del ramo el cual establece que “*La denuncia deberá*

interponerse dentro del plazo de **sesenta días contado desde la separación**, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168”.

4. Con todo, como ya se ha hecho notar, la presente denuncia se construye desde hechos supuestamente acaecidos durante la vigencia de la relación contractual, concretamente el día 24 y 25 de enero de 2022, siendo el despido solo un acto culmine en un relato que intenta hacer creer a V.S. que la actora fue objeto de una actuación hostil reiterada en el tiempo.

Sin perjuicio de lo anterior, de ser cierto que existieron actos vulneratorios y que éstos comenzaron durante la vigencia de la relación laboral, se puede acreditar de sus propios dichos que estos supuestamente solo ocurrieron hasta el día 25 de enero, puesto que luego comenzó un largo período de ausencia derivado de

Al efecto, ilustrativo es el siguiente cuadro en el cual se demuestra el tiempo (en amarillo) en el cual la actora estuvo ausente de sus labores y en el cual se puede apreciar (en verde) que luego de los supuestos actos lesivos, solo trabajó 5 días:

Enero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

El cuadro anterior no solo demuestra la incongruencia en las argumentaciones vertidas en la demanda de las cuales nos haremos cargo posteriormente, sino que, además, pone de relieve que al ser hechos totalmente inconexos, el plazo para interponer la denuncia es el establecido en el art. 486 inciso final del Código que expresa que “La denuncia a que se refieren los incisos anteriores **deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada**. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.

5. Que, en este punto, en nada cambia la presente argumentación el hecho de que la trabajadora haya efectuado una denuncia en la Inspección del Trabajo, puesto

que, si bien el plazo de caducidad se suspende una vez efectuado el reclamo, por expresa disposición del art. 168 al cual el inciso final del 486 del Código del Trabajo se remite, la denuncia jamás podrá interponerse pasados 90 días.

En virtud de lo anterior, el plazo máximo de 90 días hábiles se cumplió el día 13 de mayo de 2022, en circunstancias que la demanda respectiva se interpuso el día 26 de mayo de 2022. En conclusión, el plazo se ha cumplido con creces.

5. En este punto, es necesario tener presente que nuestra jurisprudencia ha confirmado la tesis que la acción de tutela se extingue por caducidad, contándose el plazo desde la ejecución de los hechos denunciados. Trascendental en este punto resulta ser la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso de 26 de octubre de 2010, la cual resolvió en la parte pertinente, lo siguiente;

“SÉPTIMO: Que la denunciada, en forma previa a contestar la denuncia opone la excepción de caducidad de la acción. Es necesario entonces determinar la época de los hostigamientos que conllevan la vulneración del derecho a la integridad psíquica y la honra del trabajador Renzo Alburquenque, que denuncia la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, en cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 486 del Código del Trabajo (...). **Que considerando que el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo dispone "La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada.** Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168". Y por su parte, el inciso primero del citado artículo 168 previene que la acción de despido injustificado debe interponerse dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la separación del trabajador, y el inciso final de la misma disposición señala que "El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido el trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, **en NINGÚN CASO PODRÁ RECURRIRSE AL TRIBUNAL transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador. Que aplicadas dichas disposiciones al caso sub- lite llevan necesariamente a esta sentenciadora a concluir que la acción de tutela laboral interpuesta en autos había caducado a la fecha de interposición de la demanda (...) Una interpretación contraria,**

convertiría a la acción hecha valer en el proceso, en permanente, haciendo inoficiosa la limitación legal temporal contemplada en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, disposición que se remite claramente a la época de la vulneración que se alega y no al momento en que se tome conocimiento de ella por el Servicio. Así las cosas, **no resulta pertinente, obviar el origen de la conducta que se denuncia, so pretexto de que sus efectos se siguen produciendo en el tiempo, como lo afirma la reclamada al evacuar el traslado de la excepción de caducidad, porque con ello se estaría extendiendo y perpetuando artificialmente la oportunidad legal de una acción de características especialísimas**” (Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 26 de octubre de 2010, RIT N° S-26-2010).

Que, haciendo eco de la última parte de la sentencia recién transcrita, en nada enmienda la falta de oportunidad de la respectiva acción el hecho de haber sido supuestamente acosada y que éste acoso habría sido continuo en el tiempo y que tendrían su culminación el despido. **En efecto, su demanda se funda acontecimientos que se describen de manera precisa y se circunscriben sin mayor esfuerzo interpretativo en los días 24 y 25 de enero de 2022.** Lo anterior se hace mucho más patente si volvemos a revisar el calendario acompañado previamente.

6. Así las cosas, no cabe sino concluir que la acción judicial que ha dado motivo a esta denuncia:

1. Se ha construido con hechos supuestamente acaecido en la vigencia de la relación laboral;
2. De haber ocurrido, son situaciones excepcionales, específicamente acotadas en el tiempo;
3. En su conjunto no gozan de las características de ser continuas en el tiempo por lo que el cómputo del plazo para efectos de la caducidad de la acción de tutela no puede comenzar a regir desde la fecha del despido;
4. El carácter continuo de los supuestos actos de acoso es una construcción artificial para efectos de hacerse de un plazo de caducidad enteramente nuevo.
5. Entre los hechos denunciados y la interposición de la demanda, han transcurrido más de 90 días hábiles por lo que la acción respecto a hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, ha caducado.

III. EN SUBSIDIO, EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD PARCIAL.

1. Como se ha relatado, los únicos hechos que se han circunstanciados son una supuesta reunión con el alcalde en la cual se le exigió su renuncia ocurrida el 24 de enero de 2022; una reunión por zoom con el directorio en el cual se le habría dado un trato hostil y denigratorio acaecida el día 25 de enero de 2022 y; el despido del cual fue objeto sucedido con fecha 7 de abril de 2022.

2. Como también ya lo hemos hecho notar, la actora no ha esgrimido ningún tipo de fundamentación, fáctica ni jurídica, que permitan unir los hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral con el acto del despido, como si éstos fueran un acto continuo o el despido un acontecimiento cúlmene que dio término un acto reiterado en el tiempo.

En este punto y solo a mayor abundamiento, no basta con señalar —como lo indica la actora en su libelo— que fue objeto de actos hostiles y acoso laboral, pues el art. 446 del Código del trabajo, obliga a la demandante a efectuar una ***exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta***, por lo que habiendo guardado silencio al respecto, es imposible vincular ambos hechos dentro de una línea temporal que permitan a unos ser el fundamento de los otros o estimar que fue un acto continuo y concatenado.

3. Así las cosas, si bien es cierto la actora ha denunciado vulneración de derechos con ocasión del despido, no es menos cierto que su libelo se ha construido con supuestos hechos acaecidos durante la vigencia de la relación, sin argumentar de qué manera dichos hechos se concatenan con el despido.

3. Que, como se ha prevenido, nuestro Código en sus arts. 487 y 489 establece dos plazos de caducidad con fórmulas distintas de conteo. Uno, para el caso de vulneración de derechos durante la vigencia de la relación laboral y el otro, para el caso en que los actos lesivos se hayan verificado con ocasión del despido que se contabiliza desde la separación del trabajador.

4. Que, habiendo la actora denunciado actos lesivos con ocasión del despido, no queda sino **declarar la caducidad parcial de la acción deducida respecto de todos y cada uno de los supuestos hechos relatados en su demanda y que**

dicen relación con supuestos hechos acaecidos con anterioridad al día 27 de enero de 2022. Ello por cuanto en dicha fecha se contabilizan 60 días hábiles contados desde el 7 de abril de 2022 hacia atrás, momento en la cual ha ocurrido su despido que le ha servido de fundamento para demandar.

5. Que, la argumentación anterior no se ve amagada por la suspensión del plazo como consecuencia de la interposición de un reclamo ante la Inspección del Trabajo pues, como se colige de la demanda respectiva, este reclamo se fundó en la denuncia de hechos acaecidos durante la vigencia de la relación laboral, es decir y siguiendo a nuestra Excma. Corte Suprema, dicha denuncia no tuvo la aptitud de suspender el plazo de caducidad pues dicho reclamo no dice relación con la acción judicial que posteriormente se ha intentado (tutela con ocasión del despido).

En efecto, la Cuarta Sala de la Corte Suprema ha señalado que:

*“es claro que el plazo de sesenta días se suspende únicamente durante la instancia administrativa y que en ningún caso aquella suspensión puede implicar un aumento de más de noventa días hábiles del término original que detenta el trabajador para demandar; esto **no significa, por cierto, que cada vez que un trabajador recurra ante sede administrativa el plazo se aumenta automáticamente a noventa días, como erradamente concluyó la sentencia*** (Corte Suprema, Rol 8636/2015, sentencia de 8 julio de 2016).

En el mismo sentido, respecto de un trabajador que opone la acción de despido injustificado pasados los sesenta días, porque ha entendido que su reclamo ante la Inspección del trabajo le ha proporcionado treinta días más para reclamar, la Corte Suprema ha señalado lo siguiente:

*el tiempo de suspensión que supondría el reclamo que hizo ante la Inspección del Trabajo, entre el 23 y 30 de septiembre, no le favoreció, pues en **tal reclamo no mencionó ninguna de las causales de los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo**, en circunstancias que el trabajador, como bien señaló el a quo, al momento de efectuar el reclamo ante la Inspección del Trabajo impugnó la "formalidad del despido (...)" (Corte Suprema, Rol N° 7980/2014, sentencia de 25 junio de 2014).*

Como se puede apreciar, la jurisprudencia ha reiterado que no cualquier reclamo ante la autoridad administrativa produce como efecto la suspensión del plazo contemplada en el artículo 168 inciso final, sino que para que ésta se produzca es necesario que exista una coherencia entre el fundamento de este reclamo y la posterior acción judicial que se intenta.

6. Por lo anterior, solicitamos a S.S. se excluyan de la discusión de este juicio todos los hechos relatados en la demanda y que datan de una fecha anterior al día 27 de enero de 2022, atendida la fecha de su separación, acontecimiento que ha servido de base para fundar su pretensión.

POR TANTO, de acuerdo con lo expuesto y dispuesto en el artículo 487 y 489 del Código del Trabajo;

SOLICITO A S.S.: tener por interpuesta, una en subsidio de la otra, la excepción de caducidad y caducidad parcial en contra de la acción principal, acoger cualquiera de ellas y se declare que la acción de denuncia por vulneración de derechos fundamentales ha caducado, rechazándola en todas sus partes o, en su defecto, se declare la caducidad parcial de la acción de tutela respecto de todos los hechos relatados en la demanda y que datan de una fecha anterior al día 27 de enero de 2022, excluyéndolos de la discusión de autos, con costas.

PRIMER OTROSI: Que, en la representación que invisto, vengo en contestar derechamente la demanda de vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido deducida por **CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO LOPEZ**, en contra de mi representada, ya individualizada, solicitando su completo rechazo de conformidad a los siguientes antecedentes, hechos y fundamentos de derecho que paso a exponer a continuación:

I. ANTECEDENTES GENERALES.

Que, por economía procesal, doy por expresamente reproducidos los antecedentes generales atinentes a esta denuncia que se han expuesto en lo principal de esta presentación.

II. ALEGACIONES DE FONDO.

Sin perjuicio de haber alegado la caducidad de todos los hechos acaecidos con anterioridad al día 27 de enero de 2022, esta parte estima que, sin perjuicio de la eventual decisión de V.S. al respecto, es necesario hacernos cargo de manera integral de todos y cada uno de los hechos denunciados con anterioridad al despido y de las alegaciones vertidas en su demanda.

Con ello no queremos obviar nuestras excepciones opuestas en lo principal, sino que es nuestra intención hacernos cargo del fondo de la acción deducida y demostrar la total falta de veracidad de los hechos denunciados y la distorsión dolosa de la realidad que la actora pretende poner a vuestro conocimiento.

Para lo anterior, procederemos a dividir nuestras alegaciones de fondo de manera razonada para un mejor análisis y comprensión de éstas.

A. INCONGRUENCIA E INCOMPATIBILIDAD DE LOS ARGUMENTOS DE FONDO EN RELACIÓN CON LA ACCIÓN DEDUCIDA.

1. Como hemos adelantado, la actora ha construido su acción de tutela laboral con ocasión del despido desde la base de supuestos hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral. Lo anterior no es solo es falso, como se dirá más adelante, sino que es un yerro insalvable de la demanda.

2. En efecto, cabe hacer presente que en los artículos 485 a 495 del Código del Ramo, el legislador puso a disposición del trabajador el procedimiento de tutela laboral, conforme al cual, y ante actos perpetrados por el empleador que afecten alguno de sus derechos fundamentales, puede recurrir ante el Juez del Trabajo, quien deberá hacer una interpretación y por ende aplicación directa de la Constitución Política de la Republica, para resolver ese conflicto, ello precisamente cuando los derechos fundamentales del trabajador resulten afectados por el ejercicio de las facultades del empleador o cuando éste realice acciones u omisiones que importen actos de discriminación, ya sea durante la vigencia de la relación laboral y también cuando aquellos atentados se perpetraran con ocasión del despido, según dispone el artículo 489.

En dicho contexto, **las normas procesales contenidas en el Código del Trabajo reconocen a los trabajadores dos tipos de acciones procesales en materia de tutela, una, respecto de los hechos que ocurran durante la vigencia de la relación laboral y, dos, por los hechos acaecidos con ocasión del despido.**

3. Respecto a la tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, es menester recordar que la doctrina está conteste en que existen dos tipos de despido lesivo:

1. El motivo cuyo despido o resultado es lesivo de los derechos fundamentales del trabajador, ya sea porque el empleador hace patente el móvil lesivo en el acto mismo de su despido; bien porque en el despido, el motivo antijurídico lesivo se mantiene como un acto oculto o encubierto; o porque el despido es lesivo como resultado o parte final de una situación de hostigamiento o hechos anteriores al despido.
2. El despido es lesivo debido a la ejecución del mismo, en el cual no se reprocha la lesión en el acto extintivo mismo, sino que las conductas empresariales a través de las cuales se ha llevado a cabo.

4. Que, de lo anterior y de una primera aproximación, se podría colegir que la demanda de autos se basa en un acto lesivo cuyo motivo antijurídico se mantiene como oculto o encubierto del propio despido que parece ser neutral. En efecto, en el capítulo pertinente acerca de los derechos fundamentales lesionados con ocasión del despido, se lee:

Indicio: El único móvil que motivó al empleador a desvincularme realmente fue la denuncia en el ejercicio de mis derechos como trabajadora ante la inspección del trabajo, pues todos los argumentos planteados son falsos y de querer despedirme existieron dos oportunidades evidentes 1) Vencimiento del plazo convenido en el contrato y 2) Durante diciembre de 2021 a enero de 2022, por desahucio. (pag. 18 de la demanda).

Así, desde dicha construcción se denuncia vulnerada la garantía de indemnidad, puesto que el despido es el resultado de su denuncia a la Inspección del Trabajo por los supuestos actos de acoso de los cuales habría sido objeto, adicionando que también se han vulnerado el derecho a la vida privada, honra y a la integridad psíquica con ocasión del despido.

5. Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que de una lectura profunda de su libelo pretensor, lo cierto es que **esta argumentación vertida previamente pugna de manera insalvable con la profusa argumentación acerca de supuestos actos vulneratorios durante la vigencia del despido y que dicen relación, en su conjunto, con un supuesto acto de acoso u hostigamiento proferido a la**

demandante por parte de mi representada lo que, en consideración de la doctrina y jurisprudencia, estarían dando cuenta de un despido lesivo que sería el acto cúlmine o definitivo de una serie de hechos continuos y reiterados, en contraposición al despido cuyo motivo antijurídico sería oculto o encubierto.

En otras palabras, existe en la demanda una argumentación incongruente e incompatible de la acción intentada lo que hace que en definitiva V.S. deba rechazarla de plano pues con dicha fundamentación se ha desnaturalizado la acción de tutela con ocasión del despido.

6. En efecto, es posible leer en diversos pasajes de la demanda, las siguientes argumentaciones y aseveraciones textuales que dan cuenta que la construcción argumental comienza desde un supuesto acoso laboral sufrido durante la vigencia del despido:

1. *sin existir al menos una investigación a fondo de los temas que expondré y sin consultarme previamente por la veracidad o falsedad de los hechos, me recriminan, acusan y aíslan. Generando una persecución en mi contra por parte de los miembros del Directorio (...) Estos hechos comienzan a ocurrir al segundo mes de mi relación laboral, es decir en enero 2022. (pags. 3-4).*
2. *Adelanto desde ya que el empleador **PREFIRIÓ HOSTIGARME QUE DESPEDIRME**. Pasando por alto los conductos regulares, me hostigan por medios electrónicos y de manera personal en horas laborales y durante mis jornadas de descanso. (pag. 4. Negrita y mayúscula son textuales de la demanda).*
3. *interrumpo mi luna de miel (...) Desde aquel día me encontré siendo constantemente presionada, denigrada y extorsionada por parte del presidente, con el único objetivo manifiesto de desvincularme sin una razón o justificación valida (pag. 4).*
4. *me recibe el presidente de la corporación en su oficina a primera hora en compañía de su administrador municipal y su asesor jurídico, solicitándome nuevamente que renuncie a mi cargo porque no quiere que esto se exponga a la prensa (pag. 5).*
5. *Luego de días sin dormir al dañar gravemente mi honra, sin posibilidad de defenderme hasta ese minuto de insistentes llamadas y solicitudes para poder aclarar esta situación, llega el día 25 de enero de 2022. Se concreta una reunión vía Zoom con los miembros del directorio (...) La conversación se traduce en recriminaciones constantes que desembocan en*

prácticamente dos horas de reprimenda tras reprimenda, a lo cual, no pude aguantar más y exploto en llanto (pag. 7)

6. Con fecha 04 de febrero de 2022, concurrí personalmente a entregar una denuncia formal de los hechos ya descritos a la Inspección del Trabajo de Temuco, con el fin de que se investigaran uno a uno (...) utilicé esta vía en razón a que las instituciones de control interno de mi empleador **no fueron capaces de generar una instancia de investigación antes de imputar tan graves hechos, acosándome laboralmente y discriminándome**; como mujer y como profesional (pag. 7).
7. Aún no logro entender el por qué me solicitan la renuncia al cargo de manera tan insistente, **me acosan y discriminan laboralmente**, al punto de afectar [REDACTED]
8. Teniendo en consideración el tiempo en que efectivamente me mantuve en el cargo que se traduce en el mes de diciembre de 2021 y parte del mes de enero de 2022, no más de 45 días de trabajo. En el cual ocurrieron hechos reales y comprobables, puestos en conocimiento de la Inspección del Trabajo, que no fueron investigados en su totalidad (pag. 11).
9. Lo anterior considerando el caso sub lite, se hace presente que **el acoso tal como se ha expuesto en los indicios en sí constituyen una discriminación arbitraria**.

7. Como se viene relatando, lo cierto es que la actora ha denunciado actos lesivos que se han producido supuestamente en dos estadios distintos de su relación laboral, en circunstancias que su acción se ha enderezado en relación a uno solo de ellos: el despido.

Así las cosas, la argumentación vertida no solo es falaz, sino que además es incongruente e incompatible con la acción intentada pues no existe ningún tipo de fundamentación que permitan comprender de qué manera los dos supuestos actos lesivos ocurrido el día 24 y 25 de enero de 2022 (que son los únicos precisamente denunciados) se conectan de manera cierta y efectiva con el despido que denuncia. En otras palabras, no existe argumentación factual ni jurídica que permita siquiera presumir que el acto de despido es un acto cúlmine de una relación basada en el acoso u hostigamiento.

Todo lo anterior era de meridiana importancia, puesto que de sus propios dichos, con posterioridad a dichos actos comenzó un largo período de ausencia [REDACTED]

Al efecto, ilustrativo es el calendario que nos permitimos nuevamente incorporar y que demuestran que, entre los actos denunciados durante la vigencia del contrato y el despido, la trabajadora solo laboró 5 días:

Enero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

8. El cuadro anterior no solo demuestra la incongruencia en las argumentaciones vertidas en la demanda, sino que, además, que **ante un concurso de acciones la actora ha errado en su interposición o, al menos, en su fundamentación.**

En efecto, debemos recordar que el proceso está formado por la causa de pedir y las peticiones formuladas por el actor en el momento de deducir su acción; de esta forma la idea básica del acto de la demanda es la afirmación de un derecho que efectúa el actor de corresponderle un determinado efecto de contenido-jurídico. Esta declaración que realiza el actor al inicio del proceso es que la que constituye el núcleo de la actividad procesal, manifestación que está determinada por dos factores: uno objetivo, que está dado por el bien jurídico cuya protección o concesión se solicita al juzgador; y otro causal, que está constituido por el conjunto de hechos y acaecimientos de la vida real que originan la petición del demandante, sin que los fundamentos jurídicos argüidos por el actor formen parte de la causa de pedir de la acción.

En cuanto al elemento fáctico, **los hechos que son esenciales para configurar el objeto del proceso y que constituyen la causa petendi son los que delimitan la petición**, que la distinguen de las demás, que hacen que ese objeto litigioso sea ese y no otro, diferenciable de otros que pueden guardar conexión o semejanzas, y que incluso implican una misma solicitud referida a hechos diversos

En dicho contexto, **la libertad del juez al momento de la calificación jurídica está limitada por aquellos hechos que individualizan la petición del demandante, que constituyen su causa de pedir**; ello implica que ningún razonamiento jurídico integra esta causa y, por consiguiente, no limita la libre

elección de los motivos jurídicos, razonamientos o normas que el juzgador estima adecuadas en su resolución.

9. De todo lo anterior, se puede colegir que **la actora ha errado en su petición toda vez que su causa de pedir, que está constituido por el conjunto de hechos y acaecimientos de la vida real que originan la petición de su demanda, son irreconciliables pues, existe una total desconexión temporal y fáctica entre los supuestos hechos de acoso denunciados ocurridos los días 24 y 25 de enero de 2022 y el despido**, acaecido el 7 de abril de 2022, supuestamente como consecuencia de una represalia.

Así las cosas, la demanda debe ser rechazada de plano, ya no solo porque los hechos que denuncia ocurridos en enero sean o no reales, sino porque **la causa de pedir de su acción principal se encuentra en total contraposición a la petición intentada**, argumentos y hechos que son irreconciliables e incompatibles.

En este punto y solo como corolario, de nada sirve señalar que los hechos denunciados serían antecedentes a tener en consideración, puesto que la demanda ha sido argumentada bajo un contenido textual que es evidente y de tal laxitud que no se puede llegar a decir que existió un error de redacción o de interpretación del libelo. En la demanda se lee con toda claridad que se han denunciado actos lesivos por hechos ocurridos durante la vigencia y luego con ocasión del despido, sin argumentar acerca de cómo dichos hechos se conectan unos con otros.

El error es evidente y debe ser sancionado pues una demanda de este estilo no permite desplegar un procedimiento racional y coherente. La actora ha errado en su demanda o lisa y llanamente se ha fundado en hechos que son incomprensibles, incongruentes e incompatibles con la acción finalmente interpuesta.

B. ALEGACIONES DE FONDO DE LA ACCIÓN DEDUCIDA: FALSEDAD DE LOS HECHOS RELATADOS, INEXISTENCIA DE ACOSO LABORAL Y REPRESALIAS.

Desde ya, esta parte niega y rechaza expresamente todos y cada uno de los hechos contenidos en la demanda. Por lo anterior y con el objeto de una defensa racional y pormenorizada, pasaremos a efectuar las siguientes alegaciones y defensas, de manera separada:

1. En cuanto a los indicios.

1. Como primera cuestión, resulta pertinente establecer desde el inicio de esta defensa que la actora no ha acompañado a su demanda indicios serios que hagan creer que ha existido una vulneración de derechos fundamentales. De hecho, valga recordar que lo que expresa la norma es acerca de indicios de haberse vulnerado uno o más derechos o garantías constitucionales y no indicios de la veracidad de los hechos que sirven de fundamento a la acción de tutela.

Con todo, los hechos relatados en su demanda no solo adolecen de total desconexión temporal y racional, sino que además están **lejos de ser plausibles puesto que como tal como lo relata la actora, los hechos denunciados que supuestamente ocurrieron durante la vigencia de la relación laboral, fueron todos desestimados por la Inspección del Trabajo.**

Así las cosas, huelga señalar que, como lo han resuelto nuestros Tribunales Superiores de Justicia, no basta simplemente alegar una violación de derechos fundamentales para que sea el empleador quien tenga que probar lo contrario, sino que es **el demandante quien debe acompañar antecedentes al respecto, cuestión que en este juicio no ha acontecido y tampoco sucederá, puesto que como se demostrará en esta contestación así como en la etapa procesal pertinente, ninguno de los hechos relatados son verídicos.**

2. En este punto, ilustrativa es la sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, en la cual se estableció lo siguiente:

*"DÉCIMO: Que aun cuando no se ha impetrado violación a las reglas de valoración de la prueba, no está demás apuntar para dilucidar las pretensiones del demandante con ocasión de su despido, que como lo señala el profesor José Luis Ugarte, en su texto "Tutela de Derechos fundamentales del Trabajador", pág 43, "... **no es suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar el hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil.** Se trata, en rigor de una técnica más débil. **La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba** debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en este caso, y sólo en este caso, aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al demandado el*

*deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables". Por tanto, **en aplicación de esta regla se descarta la exoneración plena y absoluta de producción de prueba para el trabajador.** El indicio se encuentra a cargo del demandante y la prueba liberatoria a cargo del demandado. Es el trabajador quien debe acreditar la existencia de indicios que generen del juez una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato y una vez presente esta prueba indiciaria, entra en juego el demandado, quien asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales con ocasión del despido" (Rol 110-2014 de 14 Julio 2014).*

3. Por lo demás, es menester también hacer hincapié en que si bien es cierto en su demanda la actora plantea una serie de indicios de manera repetitiva y profusa, lo cierto es que estimamos **existe una confusión de su parte en cuanto a lo que en materia de derechos fundamentales se refieren los indicios suficientes en materia probatoria que es preciso advertir.**

En efecto, en materia laboral y de tutela, debemos entender que los *indicios suficientes* consisten en la prueba de hechos que genera en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva. En otras palabras, **es una prueba reducida de la cual se aprovecha el trabajador que se encuentra en una posición de desventaja en cuanto al acceso del material probatorio.**

Así las cosas, los indicios suficientes no dicen relación con simples hechos o acontecimientos que el demandante denuncie como ciertamente acaecidos, es decir, **no basta con señalar como indicios cuestiones o supuestos actos lesivos como en toda la demanda profusamente la actora plantea; por el contrario, los indicios dicen relación con una actuación probatoria reducida que debe ser apreciada y valorada por el Tribunal antes de ser calificada como un indicio verdadero.**

Con todo, sucede V.S. que **la actora en la página 4 de su libelo, en el capítulo "A) Indicios. Hechos vulneratorios denunciados" esgrime 4 supuestos indicios que en realidad son hechos denunciados, es decir, supuestos acontecimientos que se ventilan durante su relación laboral** (mensajes vía whatsapp; evasión constante del vicepresidente del directorio y don Francisco Matamoros; reunión con el alcalde el 24 de enero y; reunión por zoom con el directorio el 25 de enero de 2022) y que **distan de ser una actividad probatoria por cuanto los hechos tal cual se esgrimen no son medios de**

prueba, por el contrario, son simples denuncias que todavía deben ser acreditados.

Luego, en el capítulo referente a la vulneración de derechos con ocasión del despido, en la página 21, se establecen como supuestos indicios el hecho de que el 7 de marzo el empleador había irrumpido en su oficina y, como segundo indicio, que su honra había sido lesionada y que se había buscado por parte de su empleador desprestigiarla. Todo ello **no puede ser catalogado como indicio, sino que son solo alegaciones que están muy lejos de ser siquiera acreditadas por cuanto estamos en una etapa muy anterior a dicha instancia.**

Lo mismo sucede en la página 22 al señalar que el empleador al empleador no le basto con dañar su integridad psicológica al ser humillada durante la relación laboral, donde en vez de despedirle la denostan como profesional y como mujer y que, pese a estar en conocimiento de su enfermedad, continuó mermando su bienestar psicológico al inventar derechamente una excusa ante la inspección del trabajo para despedirle. Como puede apreciar V.S., **todo ese relato no es comprensivo de lo que la Ley entiende por indicios suficientes en esta materia, sino que son conjeturas, calificaciones y/o alegaciones o denuncias que no tienen la calidad de ser medios de prueba.**

4. Con todo, es preciso hacernos cargo de los documentos anunciados y acompañados en a la demanda como indicios de los actos vulneratorios:

Seguel, de su sola lectura es posible restarle todo crédito como abono de sus pretensiones. En efecto, el documento no solo no contiene firma ni señala la fecha en que se efectuó la respectiva consulta, sino que expresa que la

es decir, no existe certeza de estar ante un informe objetivo ni mucho menos que los padecimientos que denuncia son productos de afectaciones anteriores o de base.

2. Por otro lado, siguiendo con el mismo informe, increíblemente **éste funda sus conclusiones en los mismos hechos que sirven de base para la demanda**. Es decir, se pretende dar como probados los hechos por un simple informe sin firma ni fecha, sin indicar cual fue el tratamiento adoptado, la metodología o pruebas utilizadas, tiempo de consulta, etc.; se intenta suplir la labor del juez con un simple informe que no se basta asimismo, con el

objeto de dar por acreditado una supuesta vulneración de derechos fundamentales.

3. **En cuanto a la denuncia ingresada a la Inspección del Trabajo y las conclusiones vertidas por el mismo órgano**, nos parece que dichos documentos **son indicios serios de que la denuncia por hechos vulneratorios es a lo menos infundada o inexistente**. En efecto, es menester recordar que la Inspección del Trabajo desechó la denuncia, llevando para ello un procedimiento en el cual se entrevistó a trabajadores y a uno de los supuestos agentes acosadores. Es evidente que **dichos documentos fuerzan la evidencia en favor de esta parte**.

5. Como se puede apreciar V.S. la actora no ha esgrimido en su demanda indicios reales y serios pues ni siquiera los documentos aportados hacen prever la existencia de actos lesivos. En dicho contexto, no cabe *a priori*, estimar que con lo argumentado y los documentos acompañados, la actora pueda acceder al beneficio de una prueba reducida o morigerada.

6. Habiendo dejado asentado con claridad meridiana que la demandada deberá probar todos y cada uno de los hechos descritos en su demanda respectiva, es menester hacernos parte de dicha actividad procesal y hacer las siguientes aclaraciones respecto a ellas.

2. **En cuanto a los supuestos hechos de acoso y hostigamiento ocurridos durante la vigencia de la relación laboral.**

1. En primer lugar, en cuanto a que en su luna de miel recibió un mensaje de mi parte en mi calidad de presidente del directorio de la Corporación Cultural en el cual le advertía de la existencia de una carta de denuncia, es menester hacer las siguientes precisiones:

1. Es efectivo que dicho mensaje fue enviado, sin embargo, el contenido, su contexto y sobre todo su intención han sido convenientemente desvirtuados.
2. Sucede que con la actora trabajamos conjuntamente en el último período del Concejo Municipal de la comuna de Temuco. En dicho período, pudimos cultivar una amistad sincera basada en ideas comunes e ideales propios de la gestión pública.
3. Dicha amistad y trabajo mancomunado se siguió gestando en mi campaña para alcalde de la comuna en donde nuevamente profundizamos nuestros

lazos de amistad, cercanía y respeto mutuo. Finalmente, una vez elegido alcalde de la comuna, la actora trabajó cerca de un mes como asesora en mi gabinete, antes de asumir nuevos desafíos propios de la gestión municipal.

4. Todo lo anterior explica el hecho de que fui yo, en mi calidad de alcalde de la comuna de Temuco y por consiguiente presidente del directorio de la Corporación, quien propuso el nombramiento de la demandante como gerente de la entidad. Lo anterior movido en parte por mi amistad y confianza hacia ella y, en segundo lugar, por su experiencia previa en la administración de otros proyectos y su historial como concejal de la comuna.
5. En dicho contexto, es importante hacer presente a V.S. que la designación de ella como gerente fue, en primer lugar, un voto de confianza de quien suscribe hacia ella y, en segundo lugar, un acto político que tuvo el apoyo unánime del directorio por cuanto a la fecha de su propuesta no existían otros candidatos. Es decir, tanto mi persona como la Corporación, adoptamos una decisión en conciencia.
6. Así las cosas, los mensajes vía whatsapp fueron enviados dentro de una legítima expectativa de privacidad y en el contexto de la amistad y lealtad que hasta ese entonces me unía a ella. Fue un acto de advertencia de lo que estaba sucediendo y que naturalmente era importante revisar y mejorar.
7. En dicho contexto, los mensajes enviados y dirigidos a su persona lo fueron no en mi calidad de presidente del directorio, sino que lo fueron en un contexto de intimidad y reciproca amistad.
8. Respecto a la carta denuncia, es preciso indicar que es efectivo que existió un documento, pero no una carta. Dicho instrumento era un punteo de aspectos o situaciones que expuso un funcionario del Teatro Municipal (del cual por ahora se guardará reserva) y que le sirvió como guía en una reunión con mi persona. Es por eso que dicho documento no fue firmado por cuanto solo fue un punteo o enumeración de ideas.
9. Dicho documento no fue emitido ni visado por el directorio y su existencia se mantuvo en estricta reserva hasta que le fue entregado a los miembros del directorio en virtud de mi deber de probidad y transparencia.

2. En segundo lugar, **en cuanto a que el día 24 de enero de 2022 le solicité en reunión sostenida en mi oficina que renuncié a su cargo, esto es absolutamente falso.** Lo anterior no solo será corroborado en la etapa pertinente por quienes asistieron a dicha reunión y que la actora los reconoce como el administrador municipal y asesora jurídica, sino que además darán cuenta del tono

de la reunión, los temas tratados y sobre todo que en ningún momento se le pidió la renuncia.

En dicha instancia y por la amistad que profesábamos, le informé de las aprensiones que el directorio tenía de su gestión y que era su intención despedirla por haber perdido la confianza necesaria que requiere su cargo cuestión que —en virtud de haber sido mi propuesta, por deferencia y la dignidad de mi cargo— se me había informado formalmente de parte de ellos.

Ante dicha situación y sabiendo que una votación en el directorio sería contraria a mi intención de que ella siguiera en el cargo, es que discutimos la posibilidad de que ocupara otro cargo en la misma Corporación o incluso en otro organismo municipal, puesto que mantenía la confianza en ella. Tal fue la cordialidad de la reunión, que la misma actora me señaló que lo pensaría y quedamos en volver a reunirnos en los días venideros.

3. Con todo, la denuncia acerca de que en mi calidad de alcalde y representante del directorio la forcé a renunciar, no solo es inverosímil desde la perspectiva de haber sido yo quien la había propuesto un mes antes, sino que, además, fui yo el único director que votó en contra de su destitución. Es decir, de haber querido que ella renunciara para efectos de que dejara el cargo, las máximas de la experiencia indican que habría votado a favor de su destitución pues de esa forma se habría cumplido el objetivo que ella plantea en su demanda.

En la misma línea, denunciar que la Corporación quería su renuncia es demencial, puesto que la institución tenía a su disposición la causal de despido por desahucio que es discrecional, por lo que malamente el grupo de directores que compone dicho órgano habría querido inmiscuirse en una “batalla de fuerzas” de este tipo, esperando que ella ceda a nuestras presiones, puesto que todos los directores tenemos cuestiones mucho más urgentes que abordar en nuestra vida diaria y función pública: ¿Qué propósito tendría iniciar una persecución de este tipo teniendo la causal de despido por desahucio?

4. En tercer lugar, en cuanto a que sufrió, por parte de sus pares y en particular de don Carlos Oyarzún y Francisco Matamoros, una evasión constante a su persona, lo cierto es que estas alegaciones son tan superfluas que no valen la pena entrar en mayores detalles. Por lo demás, este tipo de alegaciones no constituyen en modo alguno una vulneración de derechos fundamentales, menos en una relación laboral en la cual la trabajadora laboró presencialmente menos de 40 días.

5. En cuarto lugar, **en cuanto a la reunión sostenida por zoom con el directorio el día 25 de enero de 2022** en la cual se le imputaron, según sus alegaciones, dos acusaciones falsas acerca de gastos de contratación extraordinarios y dichos efectuados en la comisión de cultura de fecha 24 de noviembre de 2021, lo cierto es que estas alegaciones también son falsas al menos en su dinámica y contexto.

En primer lugar, es menester señalar que dicha reunión fue promovida por mi parte en mi calidad de presidente y alcalde de la comuna, intercediendo en su favor para que se diera una instancia de conversación y con la esperanza que de dicha reunión se limaran las asperezas y posiblemente cambie la decisión del directorio.

En segundo lugar, es preciso señalar que en dicha reunión jamás se le dio un trato vejatorio ni hostil. Por lo demás, siendo autorizada por el mismo alcalde de la comuna, fue ella quien convocó a dicha reunión por lo que fue ella quien la dirigió.

En tercer lugar y en cuanto al contenido de la reunión, el directorio le hizo ver una larga lista de situaciones acaecidas durante su gestión y quejas de parte del personal del Teatro. En síntesis, se pueden enumerar las siguientes cuestiones que finalmente mermaron la confianza del directorio:

1. Se le aclaró expresamente que el documento mencionado supuestamente como una “carta”, no tenía origen en el Directorio.
2. Que, era efectivo que el directorio había perdido la confianza en su gestión y que, en consecuencia, se le había informado al presidente del directorio que era la intención de la totalidad de directores despedirla o, en su defecto, su alejamiento. En dicho contexto jamás se habló ni se le presionó para que renunciara, solo se le informó de la situación de manera directa y sin rodeos por cuanto su gestión era insostenible dentro de la Corporación.
3. Entre las graves fallas explicitadas, se le informó de faltas e incumplimiento estatutario los que consistían principalmente en la inconsulta y arbitraria destitución o despido de una funcionaria de trayectoria de la Corporación cuyo nombre es Patricia Valenzuela, sin autorización del Directorio.
4. En segundo lugar, se le reprochó a la actora que se había procedido a contratar a siete nuevos funcionarios que al parecer eran de su confianza, sin autorización del directorio y al margen de los manuales administrativos de la institución que señalan expresamente que para este tipo de contratos se debe elevar un concurso público el que contempla el análisis o selección curricular, una entrevista psicolaboral y personal.

5. Tales manuales de procedimientos están basados íntegramente en la Ley de Transparencia vigente para Corporaciones y era deber del directorio y de la gerente entrante, respetarlos a cabalidad.
6. Respecto a estos siete nuevos funcionarios, la actora no consultó ni procedió en conformidad a los manuales administrativos que le fueron personalmente entregados y explicados en una entrevista privada con el vicepresidente del directorio y por expresas intervenciones e información de la Asesora Legal de la Corporación doña Sandra Gómez quienes declararán en juicio.
7. Continuando con los nuevos funcionarios contratados, este proceso se llevó a cabo sin contar con el debido respaldo financiero oficial lo que constituye una grave falta. En adición, los respectivos trabajadores fueron contratados con un sueldo que doblaba al de sus pares, sin tener la debida preparación profesional ni técnica, lo que naturalmente era totalmente desmesurado y arbitrario, sin contar con que ello era discriminatorio con trabajadores y funcionarios que llevan años trabajando en la Corporación y que han dedicado una vida a la cultura y el Teatro.
8. Continuando con el contenido de dicha reunión, en dicha instancia se le planteó la existencia de quejas de maltrato en su contra de parte de funcionarios antiguos que prestan servicios en la Corporación y el Teatro.
9. Respecto a dichas quejas, existen cartas de diversos funcionarios que exponen el mal trato ejercido directamente por la actora al personal, lo que naturalmente este directorio estaba obligado a sopesar por cuanto se referían a denuncias por parte de trabajadores y funcionarios que nunca habían manifestado algo de ese estilo por lo que pareció de toda lógica y en virtud de la normativa legal, poner especial atención.
10. Como si todo lo anterior fuera poco, en dicha reunión se le expuso la molestia generalizada del directorio en cuanto a los dichos emitidos ante la Comisión de Educación, Cultura y Deporte el día 24 de noviembre de 2021, instancia en la cual se efectuaron imputaciones hacia la Corporación y naturalmente a quienes la representan y administraban. Dichas aseveraciones, además de falsas, constituyeron un desprestigio no solo al directorio sino que a la propia Corporación que puso en tela de juicio su imagen y las subvenciones de las cuales la depende la Corporación. Estos dichos incomprensibles, naturalmente fueron de tal gravedad y magnitud que su permanencia era insostenible por cuanto había perdido toda la confianza que el directorio había depositado en ella.

11. Del modo que se viene relatando, la reunión estuvo muy lejos de ser como se expone en la demanda; por el contrario, se trató de un intercambio en que la gerente hizo ver sus posiciones y puntos de vista particulares, un espacio de conversación para darle una oportunidad en su testimonio. Por tanto, no es efectivo que no se le permitiera hablar o no se le permitiera entregar sus descargos; tuvo todo el tiempo disponible para ello y fue una reunión que se extendió por el tiempo suficiente para que ambas partes dieran sus puntos de vista.

6. Como se puede advertir, todas las denuncias respecto a que ***fue objeto de constantes presiones, denigrada y extorsionada por parte del presidente, con el único objetivo de desvincularla, sin razón o justificación válida***, no gozan de ningún indicio serio de ser verídicos. Por el contrario, del propio relato de la demanda se desprende que solo existieron dos instancias de conversación directa con los denunciados en las cuales no solo no se le pidió la renuncia, sino que también ponen de relieve que era la actora quien estaba en tela de juicio por graves e incomprensibles actuaciones que hicieron insostenible su permanencia en la Corporación. Con todo y sin perjuicio de que se hará mención más adelante, estos hechos dan cuenta de que la conducta adoptada por mi representada no solo fue proporcional, sino que también totalmente justificada.

3. **Los hechos descritos no son constitutivos de acoso laboral.**

1. Que, sin perjuicio de nuestras alegaciones vertidas previamente, es importante recalcar que, aún cuando exista la mínima duda respecto a la veracidad de los hechos específicos relatados por el actor en su demanda, dichos actos no pueden llegar a ser constitutivos de acoso laboral.

2. En efecto, la doctrina ha establecido que el acoso laboral se refiere a ***“la situación en que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar del trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”***.

Por su parte, el art. 2º del Código del Trabajo expresa que el acoso laboral es “*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**”.*

3. Así las cosas, tres son los requisitos establecidos por la norma para estar en presencia de un acto de acoso laboral:

- a) **Agresión y hostigamiento reiterados en el tiempo**: Requisito que naturalmente no se encuentra presente en la demanda. En efecto, solo se han denunciado dos hechos precisos: reunión sostenida con el presidente del directorio y alcalde de la comuna de Temuco el día 24 de enero y la reunión por zoom con el directorio llevada a cabo al día siguiente. Luego de aquello, la actora se ausentó de sus labores, hasta el día de su despido. Nuevamente ilustrativo es el calendario que demuestra la total desconexión entre estos dos hechos y todo el tiempo que la trabajadora prestó servicios, lo que hace que el concepto de reiterado no se avenga con los hechos denunciados:

Enero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
3	4	5	6	7	1	2
10	11	12	13	14	8	9
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
7	1	2	3	4	5	6
14	8	9	10	11	12	13
21	15	16	17	18	19	20
28	22	23	24	25	26	27

Marzo 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
7	1	2	3	4	5	6
14	8	9	10	11	12	13
21	15	16	17	18	19	20
28	22	23	24	25	26	27

Abril 2022						
Lun.	Mar.	Mié.	Jue.	Vie.	Sáb.	Dom.
4	5	6	7	1	2	3
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

- b) **Ejercidos por el empleador o por uno o más de trabajadores**: Al respecto, nada de lo que hasta aquí se ha denunciado y relato en la contestación, hacen presumir la existencia de un agente acosado. En efecto, el contacto preliminar que tuve como presidente del directorio lo fue en un contexto de amistad y dentro de una legítima expectativa de privacidad, es decir, fuera del marco de director. En segundo lugar, nuevamente es importante revisar las fechas que se han consignado en la demanda: El directorio solo tuvo una reunión formal con la actora y fluye de su propia demanda que tanto el

presidente y vicepresidente no tuvieron mayor contacto con ella. Es más, ella misma denuncia que el vicepresidente, sr. Oyarzun la evitaba.

- c) **Resultado lesivo para la víctima:** No existe menoscabo, maltrato o humillación; nada de eso hay en estos autos. No ha existido menoscabo ni maltrato; primero, por que los hechos no son efectivos; segundo, por cuanto la serie de supuestos actos vulnerarios son inconsistentes incluso en cuanto a sus fundamentos y la realidad de los hechos y el tiempo en que ella desempeño sus labores y; tercero, por cuanto de existir algún tipo de afectación sicológica éste no se ha producido como consecuencia de las supuestas actuaciones del directorio ni particularmente su presidente. Esto no solo ha sido acreditado de manera preliminar por la Inspección del Trabajo sino que se puede advertir pacíficamente de su demanda en la cual solo hace conjeturas vagas e imprecisas respecto a que se le hostigó y presionó para renunciar sin exponer de manera precisa y clara quienes, cuando y en que contexto se desarrolló esta presión. Insistimos que lo único denunciado son las reuniones sostenidas en dos días seguidos, la denuncia efectuada ante la Inspección del Trabajo que fue desestimada y su despido, nada más.

4. En conclusión, los hechos relatados están lejos de ser catalogados como actos de acoso laboral por no reunir los requisitos establecidos por la doctrina y normativa en cuanto a una actuación sistemática, reiterada y sostenida en el tiempo con el objetivo de humillar o menoscabar las oportunidades en el trabajo de la demandante.

4. **El despido de la actora no fue una represalia.**

1. Llegado a este punto y sin perjuicio de todo lo latamente expuesto, nos parece pertinente negar con toda claridad la denuncia efectuada por la actora en cuanto a que el despido fue una represalia por la acción interpuesta por ella en la Inspección del Trabajo.

2. Que, con todo, respecto a la vulneración a la garantía de indemnidad, es relevante destacar que, como lo ha expresado invariablemente nuestra jurisprudencia, debe existir un nexo causal entre el ejercicio de una acción judicial o la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo y la conducta de represalia del empleador, esto se desprende del tenor literal del artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, al utilizar la expresión “*en razón o como consecuencia*”.

Así las cosas, **para que exista una vulneración de la garantía de indemnidad, necesariamente debe haber una relación de acción del trabajador de pretender ejercer sus derechos y la represalia del empleador, debiendo la segunda ser consecuencia de la primera**. La jurisprudencia hace hincapié en este aspecto, señalando que resulta determinante respecto del derecho de indemnidad, el vínculo de causalidad existente entre el ejercicio de una acción judicial o la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, por una parte, y la conducta o medida de represalia del empleador, por la otra.

3. En dicho sentido, no basta con la sola exposición de parte de la actora en cuanto a que se hizo una denuncia por vulneración de derechos y que consiguiente despido fue promovido por dicha denuncia. **La norma y jurisprudencia requieren que existan hechos ciertos, efectivos y sospechas fundadas de que el despido ha sido consecuencia directa e inmediata de la referida denuncia.**

4. De los hechos relatados en esta demanda, lo cierto es que naturalmente el despido no fue consecuencia de la referida denuncia en la Inspección del Trabajo. Por el contrario, como ya se ha hecho patente y como se probará en la etapa pertinente con documentos y declaraciones de testigos, **la estadía de la demandante era insostenible, toda vez que su gestión adoleció de la pérdida absoluta de confianza de parte del directorio. En dicho sentido, el despido de la actora no fue una represalia como mal lo interpreta la demandante.**

5. En este punto es importante dar cuenta a V.S. que son los propios estatutos de la Corporación los que dan el marco normativo y justifican el despido de la actora.

En efecto, el **artículo trigésimo quinto**, estipula que “*Existirá un Gerente y/o Director Ejecutivo, el que será designado por el Directorio a propuesta del Presidente y durará en funciones mientras cuente con la confianza de éste.*”

Por su parte, el mismo artículo indica más adelante que al Gerente y/o Director Ejecutivo le corresponderá **hacer cumplir los acuerdos del Directorio solo en los casos en que se le haya otorgado un poder especial, para un asunto determinado, pudiendo concurrir a las sesiones de Directorio sólo con derecho a voz.** Al Gerente le corresponderá también realizar las siguientes funciones:

a) **Estructurar la organización administrativa de la Corporación, de acuerdo a las instrucciones que le imparta el Directorio, velando por su correcto funcionamiento;**

b) *Llevar conjuntamente con el Tesorero la contabilidad de la Institución, elaborando el balance y presupuesto anual para presentarlo al Directorio;*

c) **Celebrar los actos y contratos aprobados por el Directorio conforme a las condiciones y modalidades que éste haya fijado**, respecto de los cuales se le haya conferido poder especial para ello;

d) **Ejercer las facultades que el Directorio le hubiere especialmente delegado**;

e) *Proponer al Directorio las medidas, normas o procedimientos que tiendan al mejoramiento de los servicios que preste la Institución, como también a su organización interna.*

Como bien se puede apreciar, en virtud de la normativa estatutaria de la propia Corporación, la decisión de dar por terminado el contrato de la demandante no fue un hecho excepcional ni una represalia. En primer lugar, por cuanto dicho cargo se ostenta mientras se tenga la confianza del órgano directivo y, en segundo lugar, por cuanto el gerente se debe total y absolutamente a las directrices del directorio y no es un órgano con facultades independientes o de despliegue discrecional, por el contrario, como se lee en los párrafos anteriores, es un cargo que se encuentra supeditado al ente rector y sus instrucciones.

6. Pues bien, es en ese contexto en que se toma la decisión de parte del directorio de despedir a la demandante, **decisión que fue adoptada mucho antes de la denuncia efectuada el día 4 de febrero de 2022** y que se adoptó y comenzó a gestar una vez que se tomaron conocimiento de los hechos descritos por esta parte y que fueron descritos a propósito de la reunión sostenida por zoom con el directorio el día 25 de enero de 2022 en el cual se detallan denuncias y quejas de malos tratos de parte de ella hacia otros funcionarios, contrataciones sin autorización del directorio y al margen de los manuales administrativos y, por sobre todo, comentarios vertidos en la Comisión de Educación, Cultura y Deporte llevada a cabo el día 24 de noviembre de 2021, instancia en la cual se efectuaron imputaciones hacia la Corporación y naturalmente a quienes la representan y administran.

6. Que, sobre este último punto respecto a los dichos efectuados en dicha comisión, esta parte estima importante reproducirlos para que V.S. tome conciencia a cabalidad de las gravísimas e incomprensibles imputaciones que la actora profirió respecto de la Corporación:

(...) El presidente de la comisión, sede la palabra a la señora Constanza Saffirio para que dé a conocer la situación actual de la Corporación de Cultura, desde el entendido de saber ¿cómo está la corporación y quién la está dirigiendo?, dado una serie de nombres que se han escuchado, por lo que considera importante se informe quién asume y desde cuándo.

La Gerente de la Corporación de Cultura, saluda a los presentes, y señala que efectivamente el presente escenario ha generado un poco de confusión; manifiesta que ella sigue como Coordinadora del Programa Espacio Kimün [REDACTED] manutención del inmueble y de la programación que termina el 30 de diciembre del presente año.

Comenta que, a partir del 1ero de diciembre estará elaborado su contrato para asumir como Gerente de la Corporación de Cultura, cargo designado de forma unánime por el Directorio y ratificado por el Concejo Municipal.

(...) Manifiesta que, está bastante preocupada y ocupada, aprovecha de contar que la acompaña en esta comisión la asesora jurídica de la Corporación, quien ha colaborado "un montón", esto, principalmente porque no se ha querido hacer entrega formal de la documentación.

Hace referencia a la existencia de **6 cuentas bancarias, y pregunta ¿por qué se tiene una cuenta bancaria en un banco al que se auspicia y no entrega nada?... ¿por qué hay alrededor de 7 auspiciadores en todas las pancartas si ninguno de ellos entrega un aporte real?**

La señora Saffirio, **considera que la ex Gerente de la Corporación de Cultura hizo un notable abandono de deberes**; informa que desde el año 2015 la Corporación no está inscrita para ser recaudadora de aportes de terceros, lo que es gravísimo, ya que de esta forma **la Corporación no está cumpliendo su finalidad**.

El presidente de la comisión, señor Fredy Cartes, pide a los colegas concejales que tomen nota de lo informado, ya que es un tema que deberán conversar posteriormente.

La Gerente de la Corporación, **continúa nuevamente con el tema de las cuentas bancarias, hechos que se suscitan también desde el 2015; muestra algunos antecedentes al presidente de la comisión, y comenta que la información entregada es confusa; señala que son 6 cuentas en donde al abrir una de las cuentas se encuentra un monto, pero resulta que luego sorpresivamente aparece más dinero**, valores que no están estipulados.

La concejala Claudia Peñailillo, consulta quién era la persona que estaba a cargo durante o desde el 2015 de la Corporación.

La señora Constanza Saffirio, responde que la Gerente desde el 2015 era la señora Patricia Betancur.

Manifiesta que podría estar un día completo dando detalles de varios temas que son bastante preocupantes; por ejemplo, cuenta que tampoco existe seguro para terceros, y cuestiona el hecho, piensa, ¿qué pasa si a un músico le cae algo de arriba en la cabeza?

Comenta que hay personas con dualidad de contratos, con 2 o 3 contratos; otros que no cumplen la jornada laboral correspondiente, según se estipula en los contratos; también el cobro de horas extras; y algunos que simplemente no van a trabajar.

(...) La Gerente de la Corporación, señala que, acá hubo un total abandono de deberes, se hizo la ley del mínimo esfuerzo; se pidió subvención al municipio, pero se ha estado "bicileteando", porque actualmente el 99% de la subvención municipal es sólo para pagar honorarios.

Menciona que, de acuerdo a los estatutos, los socios pueden hacer gestiones para recaudar aportes de privados, nacionales y extranjeros; aportes con los que no se puede contar dado que no está vigente la inscripción de la Corporación; agrega que, esa será una de las primeras gestiones que realizará, espera aún estar a tiempo para poder hacerlo, sino la Corporación deberá sobrevivir el 2022 sólo con el presupuesto; menciona que la ex Gerente devolvía todos los años el presupuesto, situación que considera incomprensible si se piensa que existen deudas de derechos de autor entre otras.

El concejal Fredy Cartes, le consulta, ¿esas acciones no son cortar el alma de una corporación?

La señora Constanza Saffirio, responde: eso significa no haber hecho el trabajo de una Corporación, que es aún más grave. Comenta que, todas las gestiones que se han hecho durante este período, fueron sin tomar conocimiento de lo que se está exponiendo en esta comisión, por tanto, se hizo "el loco", porque son convenios para recaudar recursos que no se podrán concretar.

El presidente de la comisión, le solicita a la Gerente de la Corporación, que deje hasta aquí el informe, ya que considera que no es necesario extender el tema, señala que los concejales ya tomaron nota de esto, y que sin duda es una situación preocupante, que lo más probable es que se soliciten mayores antecedentes para comenzar una auditoría o que se incorpore a la auditoría que se pidió al municipio.

Agrega, que los datos entregados no son menores, el concejal cuenta que pidió conversar con las corporaciones porque en relación al rol que ejercen

como fiscalizadores de los recursos que entrega el municipio, no se tiene mucha llegada a ellos.

Comenta que, por eso, era importante que se presentaran antecedentes sobre las cifras; y le solicita a Constanza Saffirio un informe en el que se detalle en términos financieros: ¿qué recursos está recibiendo la Corporación?, ¿qué está produciendo la corporación, ¿existe una proyección para el siguiente año?

La Gerente de la Corporación de Cultura, **al terminar, solicita el apoyo a todos los concejales, indica, que sola no podrá, ya que no cuenta con la confianza de algunos trabajadores** que están en la Corporación desde el 2015, **personas que no han querido entregar la información solicitada, manifiesta, que es un ambiente complejo el que se vive ahí.**

Menciona que, sobre este tema también conversó con el alcalde; **considera que para transparentar los recursos municipales es necesario saber en qué se utilizaron, cómo se utilizaron, o para qué y quienes lo utilizaron;** por tanto, **lo mejor es que se realice una auditoría,** para saber lo que hay, y poder decir con esto se cuenta o con esto se parte de aquí en adelante.

El presidente de la comisión, agradece a Constanza Saffirio, y da la palabra al director ejecutivo de la Corporación de Deportes, para que comente en qué situación se encuentra la Corporación.

7. Que, como V.S. puede apreciar, **las declaraciones de la demandante en dicha sesión fueron inaceptables para esta Corporación.** En primer lugar, por cuanto tal como ella lo relató en su demanda y lo hizo presente en dicha sesión, ni siquiera había hecho posesión formal de su cargo, pero de todos modos se presentó en dicha sesión, efectuando acusaciones gravísimas en contra de la Corporación que ella misma decía representar.

En segundo lugar, por cuanto de haber estimado la actora que estaba en posesión de su cargo, al menos de manera informal, lo cierto que en dicha sesión **la actora claramente se extralimitó en sus facultades actuando más allá de su cargo de mandatario o ejecutora de las políticas del directorio. Recordemos que la gerente no representa al directorio y no es parte de sus facultades fiscalizar la marcha de la institución.** Por el contrario, si era efectivo que había detectado tales inconsistencias, su obligación estatutaria le obligaba a presentar dicha información al directorio pues, tal como se desprende sin esfuerzo alguno del artículo trigésimo quinto que señala que son funciones del gerente: a) **Estructurar la organización administrativa de la Corporación, de acuerdo a las instrucciones que le imparta el Directorio, velando por su correcto funcionamiento;** b) **Llevar**

conjuntamente con el Tesorero la contabilidad de la Institución, elaborando el balance y presupuesto anual para presentarlo al Directorio.

8. Dicho lo anterior, la decisión del directorio de despedir a la actora no fue un acto sancionatorio ni carente de razonabilidad, por el contrario, obedeció de manera clara y prístina a la pérdida de la confianza que el directorio había depositado en ella como custodia de las políticas del directorio de la Corporación.

Lo anterior es patente puesto que el directorio no podía trabajar con una persona que asumiese mayores facultades que las que tenía y que además creía actuar en un doble rol, es decir, mandataria del directorio y, a su vez, agente fiscalizador del mismo órgano. Claramente el directorio y las personas que lo componen no podían trabajar bajo el clima de confianza necesario que no solo el estatuto requería, sino que todo tipo de relaciones sociales precisa.

9. Así las cosa, tal como se ha venido relatando, la interpretación de la actora en cuanto a una supuesta represalia cae por su propio peso. Su despido obedeció a las graves deficiencias detectadas en el ejercicio de su cargo antes y durante su gestión y que terminaron por hacer perder la confianza del directorio hacia ella, tal como lo declaró don Carlos Oyarzún Polanco, vicepresidente del directorio de la Corporación, ante la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, quien expresó en dicha oportunidad que la destitución de la actora se encontraba pendiente, es decir, solo faltaba hacerla efectiva mediante acto formal, pero la decisión estaba tomada.

Todo lo anterior se ve refrendado en su propia demanda pues, como ella lo señala, fue objeto de presiones para su renuncia y que era de conocimiento público que deseaban que entregara su cargo (pag. 5) dejando entrever claramente que ella sabía y comprendía que la decisión de su despido era inminente, incluso antes de su denuncia a la Inspección.

10. Todo lo anterior no obsta a un comentario final que dice relación con que la denuncia y el despido carece de un nexo causal temporal, pues el despido se gestó un mes después de la acusación interpuesta en la Inspección, habiéndose incluso desestimado su denuncia.

Esta argumentación no puede ser obviada, pues como lo ha señalado la jurisprudencia, el tiempo que existe entre la denuncia y el despido, es un elemento que se debe ponderar para la determinación de un nexo causal. Así se lee en

sentencia de fecha 10 de octubre de 2020, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, causa RIT T-56-2020:

UNDÉCIMO: As las cosas, si bien el empleador reconoce en sus contestación que hubo un error al invocar la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, no ha existido un nexo causal entre el término de relación laboral y la denuncia efectuada por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, ya que no hay indicios de que el empleador haya estado en conocimiento de la identidad del denunciante y por lo demás, el despido se produce más de un mes después de realizada dicha denuncia.

Misma interpretación y razonamiento se puede leer en sentencia de fecha 21 de abril de 2021 dictada por la Il. Corte de Apelaciones de Santiago, causa Rol Ingreso N° 1738-2020

En cuanto a la indemnidad, el término del contrato se produce é posteriormente al resultado de la investigación efectuada respecto a la denuncia efectuada por la trabajadora en su carta, de modo que las denuncias efectuadas por la actora en la Inspección del trabajo en el tiempo intermedio malamente podrían llevar a este sentenciador a creer que se trata de una represalia, pues solo se llevó a cabo después del resultado de la investigación que ella misma gestó con la carta que envió dando cuenta de hechos falsos.

IV. EN CUANTO A LA DENUNCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

1. INEXISTENCIA DE UNA VULNERACIÓN DE DERECHOS.

1. La contraria argumenta que mi representada, al haber ejecutado actos de acoso y hostigamiento durante la vigencia de la relación laboral, habría vulnerado los siguientes derechos:

1. art. 19 N° 1 de la Constitución Política de la República: por haber dañado su integridad física y psíquica;
2. art. 19 N° 12 de la Constitución Política de la República: Al haber recriminado los dichos vertidos en la comisión de cultura ya latamente expuestos, los

cuales fueron anteriores a su relación laboral, lo que implica una violación a la libertad de expresión.

3. art. 19 N° 16 de la Constitución Política de la República: por haber efectuado actos discriminatorios contra ella y actos de acoso, establecidos en el art. 485 inciso segundo, en relación con el inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo

2. Por su parte, también denuncia vulnerados, con ocasión del despido, los siguientes derechos:

1. art. 485 del Código del Trabajo: garantía de indemnidad como consecuencia del despido que fue objeto y que la actora interpreta como una represalia.
2. art. 19 N° 1 y 4° de la Constitución Política de la República: pues el despido le han dañado psicológicamente y se ha vulnerado la honra de su persona y familia.

2. En este punto, el art. 485 inciso tercero del Código del Trabajo, esclarece el punto en cuanto a cuando se debe entender vulnerado o lesionado un derecho o garantía al expresar:

*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.***

Pues bien, sobre el punto cabe hacer, en primer lugar, el alcance en cuanto a que la norma es clara y establece que los derechos y garantía pueden ser vulnerados por el empleador en **el ejercicio de sus facultades que la ley le reconoce**, es decir, en la ejecución de actos que importen la realización de uno o varios derechos que la ley le reconoce dentro de su esfera de poder de mando, sanción, etcétera; como por ejemplo sistemas de control de trabajadores, revisión de casilleros, entre otras.

Así las cosas, no es posible advertir que mi representada haya podido vulnerar dichos derechos y garantías, toda vez que como hemos adelantado, todos **los hechos invocados por la actora han sido explícita y largamente explicados y puestos en su real contexto y profundidad.**

No han existido presiones para su renuncia y el despido obedece a un hecho objetivo y discrecional: desahucio escrito del empleador.

Tampoco han existido actos de acoso y hostigamiento, no solo porque los hechos denunciados se desvanecen en el tiempo y se refieren a dos instancias particulares, sino porque **tal como lo hemos hecho patente en esta contestación, dichos hechos fueron incluso desestimados por la Inspección del Trabajo** quien llevó a cabo una investigación formal, a solicitud de la propia demandante; **lo**

disposición, ha decidido de manera imparcial y objetiva, clasificar sus padecimientos como genéricos o comunes.

3. Sin perjuicio de lo anterior y a mayor abundamiento, esta parte estima necesario hacerse cargo de algunas cuestiones específicas de los derechos supuestamente vulnerados, a modo de dejar totalmente claro que la denuncia es totalmente infundada:

A. En cuanto a la vulneración de su integridad física y psíquica (art. 19 N° 1 de la Constitución Política de la República).

Señala la actora que su integridad psíquica ha sido vulnerada durante la vigencia y con ocasión del despido. Con todo, en cuanto al primer estadio de vulneración, **la demandante no ha argumentado de manera alguna en cuanto de qué forma los actos denunciados le han vulnerado pues, no basta con solo señalar la existencia de un daño, sino que éste se debe explicitar de manera concreta con el objetivo de fijar los hechos que deberán probarse.** Por el contrario, la actora solo se limita a reproducir argumentos de texto constitucional y doctrinal, sin encaminar de modo preciso sus fundamentos fácticos.

En segundo lugar, en cuanto a la supuesta vulneración con ocasión del despido, la demanda adolece del mismo yerro, nada se señala de modo concreto en cuanto a un daño real, serio y por sobre todo comprobable.

Para lo anterior, basta con reproducir los inverosímiles hechos que la actora plantea como concreción del respectivo daño y que se plantean la página 22 de su libelo como un supuestos indicio al expresar: *“además y pese a estar en conocimiento de mi enfermedad, junto con las recomendaciones de la mutual. **Siquió mermando mi bienestar psicológico al inventar derechamente una excusa ante la inspección del trabajo para despedirme**”* otra vez miente ante un

organismo público. **Son de tal gravedad esos dichos, que me afectan hasta el día de hoy.** Por ello, hoy **me encuentro en tratamiento psicológico.** (...) Pese a que trate de mantener al margen a mi familia de los dichos de mi empleador en los medios de comunicación, sin embargo, **ello afecto y daño a mi hija directamente, dado que a su corta edad podía ver en tiempo real el comportamiento impulsivo de mi empleador,** incluso **sus compañeros de colegio le preguntaban por los dichos del Alcalde,** es más, **pedía ayuda por medio de la redes sociales para aclarar lo sucedido.** Lo mismo sucedió con mi esposo, **fuimos cuestionados socialmente en base a las declaraciones del presidente de la corporación.**

No quisiéramos hacernos parte de estos lamentables, inverosímiles y poco afortunadas alegaciones de la actora pero de ellos se desprenden al menos **** cuestiones:

1. No existe explicitación alguna respecto al daño real y concreto, pues no basta con decir que se encuentra con tratamiento psicológico.
 2. **La Corporación no ha buscado excusa alguna ante la Inspección del Trabajo para el despido pues como ya se ha señalado, éste obedeció a la pérdida de confianza y se concretó por medio de la causal legal establecida para ello: desahucio escrito.** Tampoco hay excusas respecto al despido por cuanto **el desahucio es un acto DISCRECIONAL,** es decir, no requiere mayores explicaciones ni profundizar respecto a sus causas. Lo anterior es de toda lógica, pues no existe una justa medida para medir la confianza.
 3. Respecto a que su hija podía ver en tiempo real el comportamiento impulsivo de su empleador es francamente demencial. ¿Acaso V.S. estima plausible que la hija de la actora haya podido imponerse de un supuesto acto de acoso en una relación presencial que duró no más de 40 días? ¿Acaso el despido de la actora es la noticia más publicitada de la comuna de Temuco de los últimos meses? El despido de la actora ha acaecido dentro de los márgenes propios de una relación laboral privada y, como se demostrará en la etapa procesal pertinente, quien impulsivamente compareció en los medios y RR.SS. haciendo pública la situación que acontecía, fue la propia actora.
- B. En cuanto a la vulneración del derecho a su libertad de expresión y garantía de indemnidad (art. 19 N° 12 de la Constitución Política de la República y art. 485 del Código del Trabajo).**

La actora estima que se ha vulnerado su libertad de expresión, es decir, el derecho a emitir opinión e informar, pues se le recrimina los dichos vertidos en la comisión de cultura y deporte de fecha 24 de noviembre de 2021.

Sucede V.S. que desde el modo en que se ha planteado la demanda, esta vulneración debe ser desestimada. En efecto, no solo ya hablamos de la caducidad de la tutela sobre los hechos acontecidos en la relación laboral, sino que directamente respecto al **espacio temporal en el cual se profirieron los comentarios pues, tal como la actora ha defendido en su libelo, estos dichos se realizaron con anterioridad a la relación laboral, es decir, han quedado fuera de la protección del Ramo.**

Con todo y para el caso que V.S. estime una interpretación contraria, es preciso hacer hincapié que **la decisión del despido no se fundó en el hecho de que la actora haya proferido dichos comentarios, sino en el contenido y alcances de ellos para la Corporación y los directores.**

Lo anterior pues, como ya se adelantó, **el contenido de sus comentarios hizo patente que la actora confundía su cargo y se atribuía facultades que no ostentaba.** Así, el despido no fue una sanción por haber efectuado las graves acusaciones, sino que **lisa y llanamente no se podía trabajar con una persona que creía actuar en un doble rol, es decir, mandataria del directorio y, a su vez, agente fiscalizador del mismo órgano, como ya se ha explicitado.**

Por su parte, los comentarios de la actora también resultaron ser lesivos para la Corporación y los directores pues, por un lado, con ellos se estaba poniendo en riesgo subvenciones y aportes de los socios ya que ella hacía entrever que los dineros recibidos estaban siendo mal administrados o lisa y llanamente malversados, lo que claramente perjudicaba a la institución y a la honra de los directores que la administran.

Es así como se tomó la decisión de su despido: el motivo fue la pérdida de confianza que le merecía al directorio una persona que actuaba de manera totalmente contraria a los estatutos y en abierta hostilidad con la administración, en circunstancias que incluso todavía no había asumido formalmente su cargo por lo que como ya lo hemos largamente argumentado, no existe un despido con carácter de represalia.

2. EN SUBSIDIO, LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LA EMPRESA FUERON PROPORCIONALES Y OBJETIVAS:

1. Se ha reprochado por la demandante que el despido del cual fue objeto ha sido contrario a la garantía de indemnidad pues ésta ha sido una represalia por las denuncias consignadas ante la Inspección del Trabajo. Al respecto, huelga hacer las siguientes observaciones:

1. Es un hecho pacífico que el despido fue por desahucio escrito por la pérdida de la confianza que la actora le merecía al directorio de la corporación. Al respecto, es importan volver a recordar que **el desahucio es un acto unilateral y discrecional que no importa mayores fundamentos que la pérdida de la confianza**. Con todo y sin estar obligado a hacerlo, esta parte ha hecho un extenso relato haciéndose cargo incluso de aquellas alegaciones manifiestamente mal planteadas o caducadas, dejando de manifiesto **el real contexto en el cual se desarrolló este proceso, alegaciones que dan cuenta una cuestión insoslayable: la permanencia de la demandante en su calidad de gerente era insostenible, por las graves deficiencias en su gestión lo que trajo aparejado la pérdida de la confianza de los directores**.
2. Es falso que la empresa haya adoptado la medida del despido como una sanción por su denuncia ante la Inspección del Trabajo pero si V.S. estima que este es un indicio suficiente para demostrar la existencia de una vulneración de derechos, lo cierto es que **esta medida fue absolutamente proporcional desde dos perspectivas**.
3. La primera de ellas, por cuanto las actuaciones de la demandante habían perturbado derechos fundamentales propios de la Corporación como lo son el derecho de propiedad e imagen corporativa (honra). En efecto, las acusaciones de la demandante pusieron en tela de juicio las subvenciones y posibles donaciones de socios y terceros lo que afectó el patrimonio de la Corporación quien se vio expuesta ante socios y aportantes a dos auditorias que permitieran lavar su imagen.
4. Respecto a lo último, la imagen de la Corporación era una cuestión sensible por cuanto como ya lo hemos dicho, su patrimonio se construye desde las subvenciones municipales y los aportes de socios y terceros. También se vio perjudicada la honra de los directores quienes quedaron, por los propios dichos del gerente de la Corporación, en una posición delicada y ante el escrutinio público.
5. La segunda perspectiva, dice relación con que la pérdida de confianza y posterior despido de la trabajadora también tuvo como fundamento la serie de denuncias que se recibieron de parte de otros trabajadores y funcionarios.

No queremos detenernos en cada uno de ellos, pero lo cierto es que esta Corporación recibió testimonios verbales y denuncias escritas bastante graves respecto a la actora y el trato hostil y denigratorio con el cual se refería no solo a los mismos trabajadores, sino que a los miembros del directorio.

6. Frente a lo último, ¿de qué otra forma se esperaba que actuara la Corporación si le asiste la obligación de protección de sus trabajadores? Lo cierto es que no queremos emitir juicios de veracidad respecto a dichas denuncias, pero los testimonios y las personas que hicieron merecían que la Corporación actuara de modo rápido y eficaz.
7. En virtud de aquello, la medida adoptada y la causal invocada es perfectamente proporcional y objetiva.

2. De esta manera, no es efectivo que las medidas adoptadas por mi representada hayan sido desproporcionadas o injustificadas, toda vez que ponderados los antecedentes señalados, la Corporación se encontraba en la necesidad de despedir al trabajador.

De esta forma SS., podemos afirmar que el actuar de mi representada siempre se ha ajustado a la legalidad vigente y fue proporcional **en relación con todos los factores ponderados, no existiendo una actitud derechamente intencionada a vulnerar o no respetar los límites y contenido esencial de los derechos que hoy se reclaman vulnerados.**

V. RESPECTO A LA IMPROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES DEMANDAS.

Respecto a las prestaciones demandadas, solo quisiéramos hacernos cargo de dos de ellas que nos parece importante cuestionar en su procedencia y/o alcance.

1. **Indemnización contemplada en el art. 489 inciso 3° del Código del Trabajo:** Sin perjuicio de que estimamos que esta pretensión debe ser desestimada por la improcedencia de la acción de tutela, nos parece adecuado argumentar que, para el caso de que se haga lugar a la denuncia, el monto solicitado es absolutamente desproporcionado. Lo anterior desde que la demanda no argumenta la justificación de la aplicación del máximo de la indemnización ni mucho menos explicita en su libelo de qué forma se concretan los daños que se denuncian. Para lo anterior, también es

importante tener en cuenta el tiempo en que se desarrolló la relación laboral.

2. Indemnización por Daño Moral: Estimamos que dicha pretensión debe ser rechazada por dos consideraciones:

1. En primer término, aquella resulta improcedente en el procedimiento de denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y;
2. No existe una relación de causalidad entre la conducta de mi representada y el eventual daño moral demandado, unido a que dicha vulneración no se ha producido en la especie, lo que ya ha sido sobradamente expuesto.

En cuanto al primero de los argumentos, estimamos improcedente en este especial procedimiento la aplicación del denominado “cúmulo de indemnizaciones” por daño moral con el régimen previsto en el procedimiento tutelar, por cuanto, dada la especialidad del mismo y la naturaleza de las infracciones que se sancionan, ha sido el propio legislador, de manera previa y razonada, quien por medio de la indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo ha contemplado dicha partida. Entender lo contrario SS. y declarar procedente la indemnización por daño moral en este procedimiento, supone necesariamente reparar el mismo daño dos veces, lo que se traducirá en un evidente enriquecimiento injustificado para el actor en el improbable evento de acogerse ambas pretensiones.

En la misma línea de nuestros fundamentos, se ha dicho también que la lesión de esta clase de derechos, al tener un eminente componente moral materializado en el dolor a la aflicción que se pudiera llegar a causar al trabajador, ha sido contemplada en la ley, entregando por tanto la regla del art. 489 del Código del Trabajo un rango de discrecionalidad al juez para fijar dicha indemnización.

Por otro lado, no debemos olvidar SS. que respecto de la indemnización del daño moral en materia laboral, las disposiciones del Código del Trabajo se aplican con preferencia a las del Código Civil por principio de la especialidad (artículos 4° y 13 del Código Civil) sin que estas últimas tengan cabida, ni siquiera supletoriamente en esta materia, ya que el Código del Trabajo ha regulado en forma expresa las indemnizaciones por término del contrato de trabajo.

En este sentido, al establecer la ley laboral en forma específica y detallada la forma de reparar al trabajador el término del contrato de trabajo, incluso cuando el mismo se estima injustificado por parte de un Tribunal, incluyó tanto la

indemnización por daño emergente, lucro cesante y daño moral. Lo anterior cobra especial relevancia, al estipularse los recargos pecuniarios en caso que el despido resultare injustificado, indebido o improcedente, ya que encierran estos aumentos una reparación o indemnización al dolor que provoca en el trabajador el término del contrato por las necesidades establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, resultando claramente improcedente la indemnización por daño moral en el procedimiento de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido por las razones anotadas.

En dicho contexto, la necesaria referencia efectuada en el artículo 495 número 3 del Código del Trabajo, relativa al contenido de la sentencia en un procedimiento de tutela, en el sentido que la sentencia deberá contener las medidas que deberá adoptar el infractor, “*incluidas las indemnizaciones que proceda*”, debe entenderse referida a las indemnizaciones contempladas en el artículo 489 del mismo cuerpo legal, en la medida que dichas vulneraciones se produzcan con ocasión del despido. Extender su aplicación a otro tipo de indemnizaciones no contempladas en el Código del Trabajo supone vulnerar una regla procesal de derecho público que establece que, para el evento de encontrarnos en un supuesto de vulneración con ocasión del despido, sólo proceden las indemnizaciones allí indicadas y no otras, resultando en consecuencia claramente improcedente la indemnización de perjuicios por daño moral.

En este punto, no queremos desatender el argumento en cuanto a que la indemnización tarifada del art. 489 del Código del Trabajo es en realidad una indemnización sancionatoria y que, por esta razón, es plenamente aplicable una indemnización por una partida distinta como lo sería el daño moral. Pues bien, no podemos sino estar en absoluto desacuerdo con dicha argumentación; en primer lugar, puesto que la historia de la ley nada dice en ese sentido y, en segundo lugar, puesto que la naturaleza de toda indemnización de perjuicios es la de resarcir un daño y no la de sancionar. Si así se hubiese querido, se habría determinado expresamente como una multa por parte de poder legislativo, lo que naturalmente no ha ocurrido.

En segundo lugar, no existe una relación de causalidad entre la conducta de mi representada y el eventual daño moral demandado. En efecto, la actora **pretende que se condene a mi representada por un daño moral sin explicitar cual o cuales son los padecimientos que invoca como daño extrapatrimonial.** En otras palabras, **solicita que se condene por los mismos hechos vaga o nulamente expresados en cuanto a esta dimensión**, por lo que se estaría solicitando un doble pago, carente de causa o título válido que lo legitime.

Por todas las razones expresadas SS., la demanda de tutela, incluidas las indemnizaciones y cobro de prestaciones, necesariamente deben ser rechazadas, en todas sus partes y con expresa condena en costas.

POR TANTO,

RUEGO A SS., tener por contestada la demanda de autos y proceder al rechazo de la demanda en todas sus partes con expresa condena en costas, acogiendo la excepción opuesta o una o cualesquiera de las alegaciones o defensas deducidas.

SEGUNDO OTROSÍ: Sírvase Su Señoría ordenar que las resoluciones que se emitan en este procedimiento me sean notificadas al correo electrónico

[REDACTED]

TERCER OTROSÍ: **RUEGO A V.S.** tener presente que mi personería para actuar en nombre y representación de la **CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO**, consta en Acta de Reunión Extraordinaria de Directorio de fecha cuatro de agosto de dos mil veintiuno y en Decreto Alcaldicio de instalación número seis mil cuatrocientos cuarenta y uno de fecha veintinueve de junio de dos mil veintiuno, ambos documentos que acompaño con esta presentación.

CUARTO OTROSÍ: **RUEGO A US.** tener presente que vengo en conferir patrocinio y poder al abogado habilitado para el ejercicio de la profesión don **SEBASTIAN**

[REDACTED]

y cada una de las facultades que confiere el artículo 7°, ambos incisos, del Código de Procedimiento Civil, las que doy por expresamente reproducidas en este acto,

[REDACTED]

[REDACTED]

Temuco.

[REDACTED]

Por todas las razones expresadas SS., la demanda de tutela, incluidas las indemnizaciones y cobro de prestaciones, necesariamente deben ser rechazadas, en todas sus partes y con expresa condena en costas.

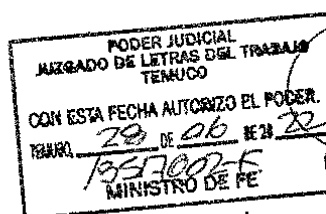
POR TANTO,

RUEGO A SS., tener por contestada la demanda de autos y proceder al rechazo de la demanda en todas sus partes con expresa condena en costas, acogiendo la excepción opuesta o una o cualesquiera de las alegaciones o defensas deducidas.

TERCER OTROSÍ: Sírvasse Su Señoría ordenar que las resoluciones que se emitan en este procedimiento me sean notificadas al correo electrónico sebastian.acuna@guerrayacuna.cl

CUARTO OTROSÍ: **RUEGO A V.S.** tener presente que mi personería para actuar en nombre y representación de la **CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO**, consta en Acta de Reunión Extraordinaria de Directorio de fecha cuatro de agosto de dos mil veintiuno y en Decreto Alcaldicio de instalación número seis mil cuatrocientos cuarenta y uno de fecha veintinueve de junio de dos mil veintiuno, ambos documentos que acompaño con esta presentación.

QUINTO OTROSÍ: **RUEGO A US.** tener presente que vengo en conferir patrocinio y poder al abogado habilitado para el ejercicio de la profesión don **SEBASTIAN ANDRES ACUÑA GUERRA**, cédula de identidad número 15.098.885-3, con todas y cada una de las facultades que confiere el artículo 7°, ambos incisos, del Código de Procedimiento Civil, las que doy por expresamente reproducidas en este acto, en especial las facultades de avenir, transigir y percibir; siendo nuestro domicilio procesal el de calle Andrés Bello Nro. 765 of, Nro. 92 de la ciudad y comuna de Temuco.



Aut. x Acuña Guerra

ACOMPaña DOCUMENTOS.**S. J. L DEL TRABAJO DE TEMUCO.**

SEBASTIÁN ACUÑA GUERRA, abogado, por la demandada, en los autos laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados **“SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO”**, **causa RIT T-112-2022** a SS., con respeto digo:

Que, para efectos de celeridad y dar cumplimiento a lo dispuesto con fecha 22 de junio de 2022, por este acto, vengo en acompañar los siguientes documentos digitales que consisten en la prueba documental que esta parte ofrecerá en la audiencia preparatoria fijada para el día 29 de junio de 2022, a las 08:30 horas:

I. PRUEBA DOCUMENTAL:

1. Acta Sesión Comisión Educación, Cultura y Deporte Municipalidad de Temuco, de fecha 24 de noviembre de 2021.
2. Set de 6 planillas de libro de remuneraciones correspondientes a los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2021.
3. Set de 5 planillas de libro de remuneraciones correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2022.
4. Set de 2 liquidaciones de sueldo de la trabajadora doña Patricia Ivonne Betancourt Navarro, correspondientes a los meses de agosto y septiembre del año 2021, emitido por la Corporación Cultural de Temuco.
5. Copia de denuncia ante la inspección del trabajo suscrita por doña Constanza Saffirio López con fecha 4 de febrero de 2022.
6. Copia Declaración Jurada tomada a doña Sandra Gómez Tangol, por la Unidad de Inspección de la Dirección del Trabajo de Temuco con fecha 14 de marzo de 2022, por sí y en representación del alcalde de la comuna de Temuco y Presidente del Directorio de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco.
7. Copia Declaración Jurada tomada a don Carlos Arturo Oyarzun Polanco, por la Unidad de Inspección de la Dirección del Trabajo de Temuco con fecha 14 de marzo de 2022.
8. Contrato de Trabajo a plazo fijo celebrado entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco y doña Constanza Saffirio López con

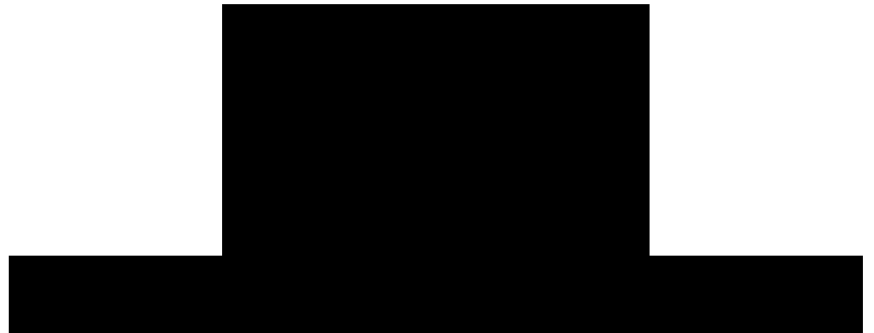
fecha 1 de diciembre de 2021, junto con el respectivo finiquito de trabajo suscrito por las partes el 21 de abril de 2022, ambos ante el Notario Publico de la ciudad de Temuco don Jorge Tadres Hales.

9. Copia Liquidación de Sueldo de doña Constanza Saffirio López correspondiente al mes de febrero del año 2022.
10. Set de 4 correos electrónicos remitidos por doña Constanza Saffirio López a diversos funcionarios de la Corporación Municipal para el Desarrollo cultural de Temuco con fechas, 12 de enero, 24 y 28 de enero (2) todos del año 2022.
11. Set de 6 contratos de trabajo suscritos entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco con doña Priscila Alejandra Hernández Riquelme con fecha 3 de enero de 2022; con doña Lorena Solange Montero Lueyza con fecha 3 de enero de 2022; con don Marcos Humberto Bravo Rodríguez con fecha 3 de enero de 2022; con doña Paula Sophia Iglesias Toledo con fecha 3 de enero de 2022; con don Gastón Cuminao Cea con fecha 3 de enero de 2022, y con don Aristides Adrián Jara Zambrano con fecha 10 de enero de 2022.
12. Set de 5 denuncias dirigidas al Directorio de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, suscritas por doña Jaqueline Manríquez Riffo; Natalia Lebrech Sperberg; Heraldó Mora Almendra; Marlis Rosas Obando y Cristian Silva Jara.
13. Set de 5 contratos de trabajo y/o prestación de servicios celebrados entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultura de Temuco y doña Marlis Susana Rosas Obando con fecha 19 de marzo de 2010; Natalia Raquel Lebrecht Sperguer con fecha 2 de enero de 2017; Herakdi Richard Mora Almendra con fecha 1 de agosto de 2017; Patricia Betancourt Navarro con fecha 15 de noviembre de 2017; Sandra Gómez Tangol con fecha 2 de mayo de 2019; Jacquelinne Del Carmen Manríquez Riffo con fecha 2 de enero de 2020;
14. Copia digital de Procedimiento para contratación de personal de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco del año 2022.
15. Set de 2 finiquitos de trabajo suscritos entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco y doña Lorena Montero Lueyza con fecha 27 de abril de 2022; Priscila Alejandra Hernández Riquelme con fecha 27 de abril de 2022.
16. Copia digital Balance Auditado de Estados Financieros de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco que comprende los

periodos del año 2020 al 31 de diciembre de 2021, suscrito por don Cristian Silva Jara, contador; y doña Sandra Gómez Tangol, Gerente interino.

POR TANTO; En mérito de lo expuesto.

RUEGO A US., Se sirva tener por cumplido lo ordenado en resolución de 22 de junio de 2022 y por acompañadas las copias digitales que consisten en la prueba documental de las que esta parte ofrecerá en la audiencia preparatoria respectiva, sin perjuicio de la demás prueba documental que se pudiere solicitar exhibir y/u oficios pertinentes.



ACOMPaña DOCUMENTOS.

S. J. L DEL TRABAJO DE TEMUCO.

SEBASTIÁN ACUÑA GUERRA, abogado, por la demandada, en los autos laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados **“SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO”**, causa RIT T-112-2022 a SS., con respeto digo:

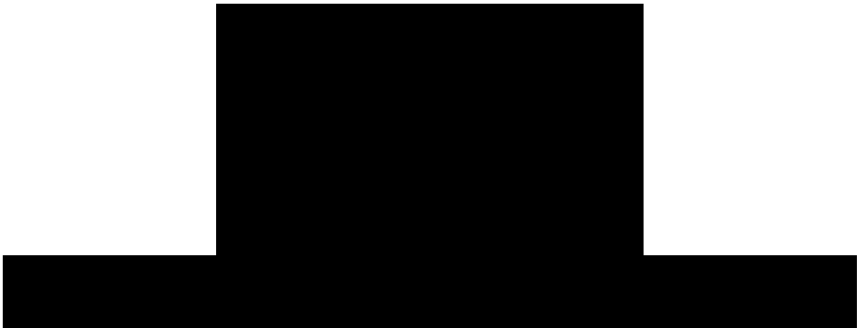
Que, para efectos de celeridad y dar cumplimiento a lo dispuesto con fecha 22 de junio de 2022, por este acto, vengo en acompañar los siguientes documentos digitales que consisten en la prueba documental que esta parte ofrecerá en la audiencia preparatoria fijada para el día 29 de junio de 2022, a las 08:30 horas:

I. PRUEBA DOCUMENTAL:

1. Copia Estatuto Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, otorgado por Escritura Publica de fecha 5 de junio del año 2006 ante el Notario Público de Temuco don Humberto Toro Martínez-Conde.
2. Copia digital Acta Consejo Municipal de fecha 14 de diciembre de 2021 presidida por el Sr. Alcalde don Roberto Neira Aburto, con la presencia del secretario municipal don Juan Araneda Navarro, en su calidad de Ministro de Fe, obtenida desde la pagina web de la I. Municipalidad de Temuco <https://transparencia.temuco.cl/theconcejo/actas.htm>.
3. Resolución N° 4690510 de calificación de origen de accidentes y 
2022, N° de siniestro 8479087.

POR TANTO; En mérito de lo expuesto.

RUEGO A US., Se sirva tener por cumplido lo ordenado en resolución de 22 de junio de 2022 y por acompañadas las copias digitales que consisten en la prueba documental de las que esta parte ofrecerá en la audiencia preparatoria respectiva, sin perjuicio de la demás prueba documental que se pudiere solicitar exhibir y/u oficios pertinentes.



ACOMPaña DOCUMENTOS.

S. J. L DEL TRABAJO DE TEMUCO.

SEBASTIÁN ACUÑA GUERRA, abogado, por la demandada, en los autos laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados **“SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO”**, causa RIT T-112-2022 a SS., con respeto digo:

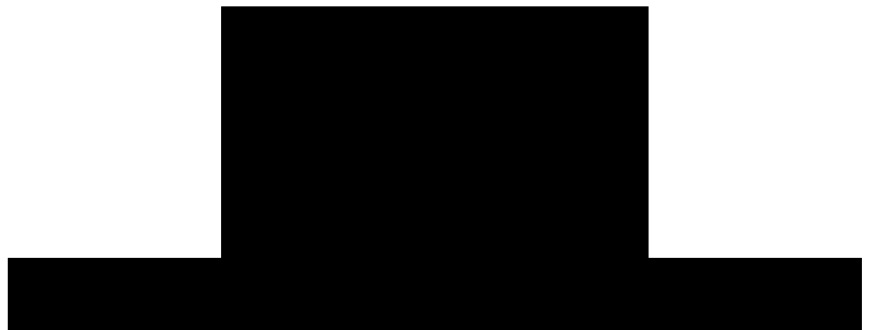
Que, para efectos de celeridad y dar cumplimiento a lo dispuesto con fecha 22 de junio de 2022, por este acto, vengo en acompañar los siguientes documentos digitales que consisten en la prueba documental que esta parte ofrecerá en la audiencia preparatoria fijada para el día 29 de junio de 2022, a las 08:30 horas:

I. PRUEBA DOCUMENTAL:

1. Copia digital Acta reunión Ordinaria del Directorio N° 2 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 6 de abril de 2022, suscrita por don Roberto Neira Aburto, Carlos Oyarzun Polanco, César Torres Alvial, Elizabeth Brand Deisler.
2. Copia digital Acta reunión Ordinaria del Directorio N° 4 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 6 de abril de 2022, suscrita por doña Alejandra Calvo Walters.
3. Copia digital Acta Reunión Ordinaria Directorio N° 2 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 27 de septiembre de 2021, suscrita por doña Alejandra Calvo Walters

POR TANTO; En mérito de lo expuesto.

RUEGO A US. Se sirva tener por cumplido lo ordenado en resolución de 22 de junio de 2022 y por acompañadas las copias digitales que consisten en la prueba documental de las que esta parte ofrecerá en la audiencia preparatoria respectiva, sin perjuicio de la demás prueba documental que se pudiere solicitar exhibir y/u oficios pertinentes.



INFORMA DATOS DE CONTACTO.

S.J.L. DEL TRABAJO DE TEMUCO.

SEBASTIÁN ACUÑA GUERRA, abogado, por la demandada, en los autos laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados **“SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO”**, causa RIT T-112-2022 a SS., con respeto digo:

Que, por este acto y para efectos de las comunicaciones previas a la celebración de la audiencia fijada para el día de mañana miércoles 29 de junio de

[REDACTED]

POR TANTO;

RUEGO A US., Se sirva tenerlo presente.

[REDACTED]

ACOMPaña DOCUMENTOS.

S. J. L DEL TRABAJO DE TEMUCO.

SEBASTIÁN ACUÑA GUERRA, abogado, por la demandada, en los autos laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados **“SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO”**, **causa RIT T-112-2022** a SS., con respeto digo:

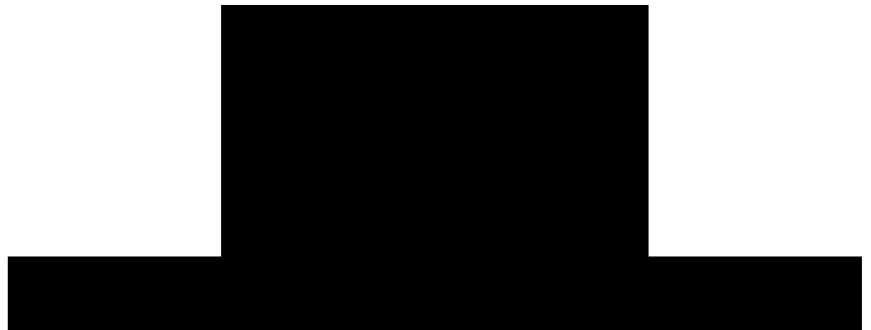
Que, para efectos de celeridad y dar cumplimiento a lo dispuesto con fecha 22 de junio de 2022, por este acto, vengo en acompañar los siguientes documentos digitales que consisten en la prueba documental que esta parte ofrecerá en la audiencia preparatoria fijada para el día 29 de junio de 2022, a las 08:30 horas:

I. PRUEBA DOCUMENTAL:

1. Set de 7 planillas que dan cuenta del Detalle rendición de cuenta remuneraciones personal Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco correspondiente al mes de enero, febrero, marzo, abril y mayo del 2022
2. Copia digital Formulario de rendición de cuenta de subvenciones del departamento de Tesorería de la Municipalidad de Temuco, correspondiente a la Corporación Cultural de Temuco al mes de mayo de 2022, suscrita por la cuentadante doña Sandra Gómez Tangol con fecha 17 de junio de 2022.

POR TANTO; En mérito de lo expuesto.

RUEGO A US., Se sirva tener por cumplido lo ordenado en resolución de 22 de junio de 2022 y por acompañadas las copias digitales que consisten en la prueba documental de las que esta parte ofrecerá en la audiencia preparatoria respectiva, sin perjuicio de la demás prueba documental que se pudiere solicitar exhibir y/u oficios pertinentes.



ACOMPaña DOCUMENTOS

S.J.L. DEL TRABAJO

NATALIA CALDERON ORIAS, abogado, por la demandante, en autos laborales caratulado “**SAFFIRIO/CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO**”, RIT T-112-2022, a S.S., respetuosamente digo:

Que, por este acto vengo en acompañar prueba documental para ser ofrecida a la Audiencia Preparatoria de fecha 29 de junio de 2022, a las 08:30 horas, en la Sala Virtual N° 6, la que se llevará a cabo mediante VIDEOCONFERENCIA, a través de PLATAFORMA ZOOM

Ademas de informar otros medios de prueba que se ofrecerán en los siguientes link:

- <https://www.youtube.com/watch?v=Exoln-4ashU>
- <https://youtu.be/hrnOw5xMJB4>
- https://drive.google.com/file/d/17OWOAnd2_dZlqKV95VCLtFRiZUC--x6O/view?usp=sharing
- https://drive.google.com/file/d/1pGwSnNbWt331eyxm9bGAm_F-ele5wJ2r/view?usp=sharing
- https://drive.google.com/file/d/1DgkED70XLqacued_KCQa6oiTshmxVuSL/view?usp=sharing
- https://drive.google.com/file/d/1VjfWDI7UuzPvtDX5Pry-IYQWgnh_oHVz/view?usp=sharing

POR TANTO, SOLICITO A S.S., tener presente.

ACTA DE AUDIENCIA
PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

FECHA	29/06/2022
RUC	22- 4 [REDACTED]
RIT	T-112-2022
MAGISTRADO	CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTOYA
ADMINISTRATIVO DE ACTAS	Francisco Javier Chávez Godoy, Sala N°6 VIRTUAL
HORA DE INICIO	08:52 horas
HORA DE TÉRMINO	10:52 horas
N° REGISTRO DE AUDIO	22 [REDACTED] 1344
PARTE DENUNCIANTE COMPARECIENTE	[REDACTED]
ABOGADA COMPARECIENTE	[REDACTED]
PARTE DENUNCIADA	ON MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURAL, [REDACTED] representante legal ROBERTO FRANCISCO NEIRA
ABOGADO COMPARECIENTE	[REDACTED]

ACTUACIONES EFECTUADAS: (HECHO DE HABERSE EFECTUADO O NO, Y SU ORDEN)	SI	NO	ORD
• PROVEE ESCRITOS / POR CONTESTADA DEMANDA	X		
• RELACIÓN DENUNCIA	X		
• RELACIÓN CONTESTACIÓN DE DENUNCIA	X		
• TRASLADO EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD / RECESO	X		
• TRIBUNAL RESUELVE	X		
• LLAMADO A CONCILIACIÓN	X		
• CONCILIACIÓN		X	
• HECHOS NO DISCUTIDOS	X		
• HECHOS A PROBAR	X		
• OFRECE PRUEBA DENUNCIANTE			
• DOCUMENTAL	X		
• CONFESIONAL	X		
• TESTIMONIAL	X		
• EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS	X		
• OTROS MEDIOS DE PRUEBA	X		
• OFICIOS	X		
• SOLICITUDES DES EXCLUSIÓN / TRIBUNAL RESUELVE	X		
• OFRECE PRUEBA DENUNCIADA			
• DOCUMENTAL	X		
• CONFESIONAL	X		
• TESTIMONIAL	X		
• SOLICITUD DE EXCLUSIÓN	X		
• CITACIÓN A AUDIENCIA DE JUICIO	X		

PROVEE ESCRITOS / POR CONTESTADA LA DEMANDA:

A los escritos de la parte denunciante:

Téngase presente la prueba documental digitalizada, ofrézcase en la oportunidad legal correspondiente.

A los escritos de la parte denunciada:

El Tribunal tiene presente la ratificación del p
efectuada a través de la plataforma Zoom.

A LO PRINCIPAL: Téngase por cumplido lo ordenado en cuanto a la corrección de la demanda.

AL OTROSÍ: Téngase por reproducida la contestación con sus correcciones.

Asimismo, se tiene presente la información de contacto para la audiencia virtual y la prueba documental digitalizada, ofrézcase en la oportunidad legal correspondiente.

Proveyendo derechamente el escrito de contestación de demanda:

A LO PRINCIPAL: Téngase por opuesta la excepción, traslado.

AL PRIMER OTROSÍ: Téngase por contestada la demanda.

AL SEGUNDO OTROSÍ: Téngase presente la forma especial de notificación.

AL TERCER OTROSÍ: Téngase presente.

AL CUARTO OTROSÍ: Téngase presente el patrocinio y poder.

TRASLADO EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD:

La parte denunciada evacúa el traslado de la excepción de caducidad parcial y total opuesta por la demandada y solicita su rechazo. Los argumentos constan en registro de audio-

TRIBUNAL RESUELVE:

PRIMERO: Que en parecer de este sentenciador, la necesidad de aclarar la circunstancias de que parte de la acción tutelar presentada por la denunciante –y que dice relación con hechos acaecidos durante la vigencia de la relación laboral- aparece presentada una vez vencido el plazo de caducidad de 60 días a que se refiere el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, ya que la vulneración alegada en esta parte por la actora la fija temporalmente durante la vigencia de la relación laboral, hechos desplegados hasta el día 25 de enero de 2022; y, la presente acción de tutela laboral fue entablada el 26 de mayo de 2022, esto es, una vez vencido el plazo de 60 días a que se refiere la norma legal precitada.

Por otra parte, La denuncia de la trabajadora hecha ante la autoridad administrativa laboral si tuvo por efecto suspender el plazo de caducidad, en la forma que señala el artículo 168 del Código del Trabajo, ya que la reclamación decía relación precisa y directa con la vulneración de derechos fundamentales alegada en autos. No obstante, habiendo transcurrido en la especie 104 días hábiles del último hecho alegado como vulneratorio durante la vigencia de la relación laboral, se cumple con creces el plazo contemplado en la norma, razón que nueve en definitiva a acoger la excepción de caducidad.

SEGUNDO: Que a mayor abundamiento, del examen de los antecedentes aparece de manifiesto que el inciso último del artículo 486 del Código del Trabajo no resulta aplicable en autos pues ella dice relación con una vulneración de derechos fundamentales sin que exista despido o término de la relación laboral habida entre las partes, lo que no es del caso por cuanto habiendo despido la disposición que se debe aplicar para determinar una eventual caducidad de la acción es el inciso 1° y 2° del artículo 489 del Código del Trabajo, que se refiere al caso que la vulneración de derechos fundamentales se hubiese producido con ocasión

del despido, en que el plazo para interponer la de [REDACTED]
desde la separación y no desde el acto vulneratorio propiamente tal.

TERCERO: Finalmente y en esta misma audiencia la denunciante da cuenta y aclara que la denuncia efectuada lo es respecto de aquellos hechos vulneratorios ocurridos con ocasión del despido, por lo que malamente podría considerarse así hechos acaecidos con anterioridad al mismo acto del despido, de esta forma resulta necesario para este sentenciador esclarecer dicha circunstancia, habida cuenta de la forma de plantearse la acción en el libelo pretensor que podría inducir a confusión toda vez que relata hechos vulneratorios durante la vigencia de la relación laboral y también hechos acaecidos con ocasión del despido.

CUARTO: Con lo anterior y para claridad, debe acogerse parcialmente la excepción de caducidad alegada por el demandado respecto de la acción de tutela de derechos fundamentales ocurrida durante la vigencia de la relación laboral, debiendo continuarse el conocimiento de la causa respecto de aquellos hechos que alega la denunciante, acaecidos con ocasión del despido.

Como ya se señaló en consecuencia, se acoge parcialmente la acción de caducidad interpuesta.

Es necesario precisar que, conforme a lo ya expuesto, la resolución que acoge la excepción de caducidad dice relación con la aclaración de los hechos por los que se presenta la denuncia, porque en ésta se plantean también vulneraciones de derechos durante la vigencia de la relación laboral.

Así entonces, todo lo relativo en la demanda respecto de las vulneraciones alegadas durante la relación laboral vigente no pueden ser considerado, lo que hay que considerar aquí son los fundamentos de hecho y de derechos expuestos por la denunciante en su libelo en lo relativo a la vulneración de derechos con ocasión del despido.

La parte demandante finalmente desiste del recurso de apelación que pretendió interponer respecto de la resolución del tribunal que acoge parcialmente la excepción de caducidad.

LLAMADO A CONCILIACIÓN:

El Tribunal propone la suma de \$5.000.000 como bases para lograr una conciliación y **ésta no se produce por ahora.**

HECHOS NO DISCUTIDOS:

- 1.- La existencia de relación laboral que vinculó a las partes, la naturaleza de la misma.
- 2.- Que la trabajadora estaba exceptuada de la jornada ordinaria de trabajo.
- 3.- La causal de término de la relación laboral por desahucio.
- 4.- La remuneración de la trabajadora.
- 5.- La existencia de la reclamación ante la Inspección del Trabajo.
- 6.- Los días de ausencia de la trabajadora corresponden a: 12 al 14 de enero de 2022, días 26 y 27 de enero de 2022, días 05 y 06 de marzo de 2022, permiso legal matrimonial del



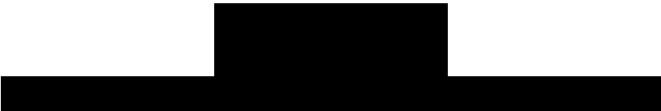
HECHOS A PROBAR:

- 1.- Efectividad de que la demandada ha incurrido en los hechos que la denunciante le imputa en la demanda como vulneración de sus derechos, haber efectuado el empleador actos de hostigamiento en contra de la actora, en su caso haber sufrido la trabajadora daño moral como consecuencia de la conducta de la demandada, existencia y naturaleza de los perjuicios alegados.
- 2.- Efectividad de ser despedida la denunciante como una represalia del empleador por la denuncia interpuesta por la trabajadora ante la inspección del Trabajo, hechos que así lo demuestran.

En cuanto a las solicitudes de inclusión de un nuevo punto de prueba formulado por la demandante y en cuanto a la exclusión parcial del punto uno que plantea la denunciada, el Tribunal rechaza ambas solicitudes, por cuanto los puntos de prueba son amplios y que una de las alegaciones efectuadas en la denuncia con ocasión del despido es justamente lo referente a actos de hostigamiento.

PRUEBA DE LA DENUNCIANTE:

DOCUMENTAL:

- 1.- Decreto alcaldicio N°439 de fecha 05 de febrero de 2021.
 - 2.- Organigrama Corporación cultural de Temuco.
 - 3.- Certificado de directorio de personas jurídicas sin fines de lucro Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, de fecha 04/01/2022.
 - a. Estatuto de Corporación municipal para el desarrollo cultural de Temuco, repertorio N°2800-06 Conservador Humberto Toro M.
 - 4.- Contrato de trabajo de fecha 01 diciembre 2021.
 - 5.- Contrato de trabajo de fecha 03 enero 2022.
 - 6.- Certificado de acuerdo directorio 13 diciembre 2021.
 - 7.- Denuncia ante Inspección de trabajo 04 de Febrero del 2022
 - 8.- Ordenanza N°155 del 01 abril 2022 Inspección provincial del trabajo de Temuco.
 - 9.- Conclusiones jurídicas Inspección provincial del trabajo de Temuco de fecha 01 abril 2022. Sr. Pamela Baeza.
 - a. Informe de investigación por vulneración de derechos fundamentales N°0901.2022.139
 - b. Copia de correo electrónico, de fecha 05/05/2022
 - 10.- 
2022.
 - a. Declaración Priscila Hernández.
 - b. INFORME PSICOLOGICO 23 de junio 2022
- 

c. Comprobante Carta de aviso
HERNANDEZ

11.-

a.

12.-

FUENTES VALENZUELA.

13.- Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades, de fecha 02 marzo 2022.

a. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N°16.744 de fecha 23 de febrero 2022.

b.

c. DECLARACION SANDRA

14.- Finiquito de fecha 21 de abril del 2022

15.- Comprobante Carta de aviso para terminación de contrato de trabajo de fecha 06 de abril 2022.

16.- Carta de aviso de despido de fecha 06 de abril 2022.

17.- Certificado de matrimonio de fecha 25 enero 2022.

18.- Acta sesión del consejo municipal de fecha 02 noviembre 2021.

19.- Acta sesión del consejo municipal 07 diciembre 2021.

20.- Acta sesión del consejo municipal 09 noviembre 2021.

a. Acta sesión de comisión de educación cultura y deporte 24 de noviembre 2021.

21.- Acta sesión del consejo municipal 14 diciembre 2021.

22.- Acta sesión del consejo municipal 19 de octubre 2021.

23.- Captura de pantalla correo electrónico de Constanza Saffirio hacia Jorge Quezada S. de fecha 25 noviembre 2021.

24.- Copia de correo de requerimiento alcaldía de fecha 25 de noviembre 2021.

a. Captura pantalla correo electrónico acta comisión cultura (que no estaba en el cargo).

25.- WhatsApp Carlos Oyarzún.

26.- WhatsApp Alcalde Roberto Neira

a. 12/01/2022 hasta el 11/04/2022

b. 30/01/2022 hasta el 11/04/2022

27.- WhatsApp abogado de la corporación. SANDRA GOMEZ DE FECHA (13/10/2021 hasta el 27/04/2022)

a. Captura de pantalla de conversación de WhatsApp

28.- Captura pantalla Diario Austral entrevista alcalde.

29.-

30.-

31.- Orden de reposo 04 de febrero 2022.

32.- Orden de reposo fecha 18 de febrero 2022.

33.-

34.-

35.- Boleta centro odontológico de fecha 02 febrero 2022.

36.-

2021

37.- Captura de pantalla de la página web araucaniadiario.cl de fecha 10/02/2022

38.- Compilado de capturas de pantalla:

- a. Tiro al blanco 04/03/2022
- b. Publicación de la hija de Constanza en Rosario RIQUELME SAFFIRIO en la plataforma TIK TOK
- c. Diario Austral declaración de Miguel Becker
- d. DIARIO AUSTRAL TITULAR "POLEMICA TRAS DENUNCIA LABORAL DE GERENTA DE LA CORPORACION DE CULTURA" 04/02/2022
- e. DIARIO AUSTRAL 09/04/2022 TITULAR "CONFIRMAN QUE EX CONCEJALA FUE DESPEDIDA DE CORPORACION DE CULTURA"

CONFESIONAL:

Se cita a absolver posiciones al representante legal de la demandada y

queda notificado por intermedio de su abogado, bajo el apercibimiento legal del artículo 454 n°3 del Código del Trabajo.

TESTIMONIAL:

Araucanía.

Cítese a los testigos por carta certificada.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

Se ordena a la parte denunciada la exhibición en audiencia de juicio de los siguientes documentos, ello bajo apercibimiento legal del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo.

- 1.- Acta de reunión de directorio firmado por los comparecientes que fecha 06/04/2022 citada en la carta de despido de la denunciante.
- 2.- Documentos que respalden la causal del despido comunicada a la inspección del trabajo.
- 3.- Carta de despido de la denunciante.

- 4.- Acta de reuniones ordinarias de directores de la corporación, durante la vigencia del contrato de trabajo de la denunciante, en donde se haya citado la misma. Junto con ello, debe constar la firma de los comparecientes.
- 5.- Audio de la reunión sostenida con fecha 25 de enero de 2022 vía telemática entre la demandante y los miembros de la Corporación.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA:

Video Link:

- 1.- <https://www.youtube.com/watch?v=Exoln-4ashU>

Consejo Municipal. 18/01/2022.

Hora: 01 hora 35 minutos

Indica claramente que existen fondos para la contratación.

- 2.- <https://youtu.be/hrnOw5xMJB4> (16 de noviembre del 2021)

Min 15:15 El alcalde solicita que yo asista a la comisión de cultura

Min 16:35 Claudia Penailillo pregunta por mis funciones y Roberto insiste en que es por ahorro y que Kimun será parte de la corporación.

Enlace a carpeta completa drive:

[https://drive.google.com/drive/folders/10AWZiiuxEo_inAv4nUYktNxIs4AuAka2?](https://drive.google.com/drive/folders/10AWZiiuxEo_inAv4nUYktNxIs4AuAka2?usp=sharing)

[usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/10AWZiiuxEo_inAv4nUYktNxIs4AuAka2?usp=sharing)

Audio Reunión: miembros de la corporación (1hora 29 segundos)

[https://drive.google.com/file/d/1VjfWDI7UuzPvtDX5Pry-IYQWgnh_oHVz/view?](https://drive.google.com/file/d/1VjfWDI7UuzPvtDX5Pry-IYQWgnh_oHVz/view?usp=sharing)

[usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1VjfWDI7UuzPvtDX5Pry-IYQWgnh_oHVz/view?usp=sharing)

Audio reunión con colegas de 22/01/2022 (1 hora 34 minutos. 15 segundos)

[https://drive.google.com/file/d/1DgkED70XLqacued_KCQa6oiTshmxVuSL/view?](https://drive.google.com/file/d/1DgkED70XLqacued_KCQa6oiTshmxVuSL/view?usp=sharing)

[usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1DgkED70XLqacued_KCQa6oiTshmxVuSL/view?usp=sharing)

Video concejo municipal de 16/11/2022 (2 horas con. 18 minutos)

[https://drive.google.com/file/d/1pGwSnNbWt331eyxm9bGAm_F-ele5wJ2r/view?](https://drive.google.com/file/d/1pGwSnNbWt331eyxm9bGAm_F-ele5wJ2r/view?usp=sharing)

[usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1pGwSnNbWt331eyxm9bGAm_F-ele5wJ2r/view?usp=sharing)

Video consejo 18/01/2022 (aprox. 3 horas)

[https://drive.google.com/file/d/17OWOAnd2_dZlqKV95VCLtfRiZUC--x6O/view?](https://drive.google.com/file/d/17OWOAnd2_dZlqKV95VCLtfRiZUC--x6O/view?usp=sharing)

[usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/17OWOAnd2_dZlqKV95VCLtfRiZUC--x6O/view?usp=sharing)

OFICIOS:

Temuco, a fin de que remita al tribunal la denuncia, fiscalización, testimonios con

nombre de los testigos (y declaracio
investigación por vulneración de derechos fundamentales N°0901.2022.139.

a.- Remita la ficha clínica completa de doña CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO

médicas, recursos interpuestos por las partes, documentos incorporados por el empleador y fundamentos de resoluciones de calificación de enfermedad profesional y aquella que la desestima dicha calificación respecto de la trabajadora en comento.

b.- Informe además la implementación de la Matriz Psicosocial de la

SOLICITUDES / TRIBUNAL RESUELVE:

Respecto de la prueba documental, la parte demandada solicita la exclusión de la denuncia ante la Inspección del Trabajo del 04 de enero de 2022 con su informe de denuncia por vulneración de derechos y conclusiones, y además el oficio que solicitó a la inspección, por cuanto dicen relación con hechos ocurridos durante la relación laboral por lo que estima que son pertinentes.

También solicita la exclusión de los audios de la reunión del 25 de enero de 2022 que se pide exhibir, por los mismos motivos, ello en relación a lo resuelto respecto de la caducidad.

Finalmente, respecto de la testigo Evelyn Ojeda Sánchez, señala que no podría declarar como testigo porque no tiene la calidad de testigo, y se estaría intentando encubrir un peritaje a través de su declaración.

El Tribunal no dará lugar a las alegaciones efectuadas por la denunciada, sin perjuicio de la valoración que haga el Tribunal respecto de esta prueba y si ellos pueden ser constitutivos o no de hechos acaecidos con ocasión del despido según la teoría del caso de la denunciante, por lo que resultan pertinentes, sumado al hecho de que no se esgrimió ninguna causal legal de exclusión.

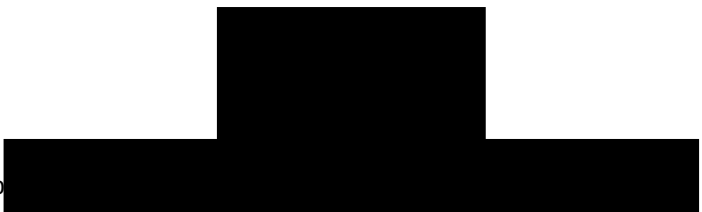
Lo mismo se resuelve respecto de la testigo por cuanto la alegación dice más bien con el valor probatorio que pueda darle el Tribunal a la declaración.

Respecto de los links de videos y audios ofrecidos, se reserva a la parte demandada el derecho de efectuar las alegaciones de exclusión o impugnar dichos medios de prueba.

PRUEBA DE LA DENUNCIADA:

DOCUMENTAL:

1.- Acta Sesión Comisión Educación, Cultura y Deporte Municipalidad de Temuco, de fecha 24 de noviembre de 2021.

- 
- 2.- Set de 6 planillas de libro de remuneración correspondientes a los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2021.
- 3.- Set de 5 planillas de libro de remuneraciones correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2022 de la Corporación Cultural de Temuco.
- 4.- Set de 2 liquidaciones de sueldo de la trabajadora doña Patricia Ivonne Betancourt Navarro, correspondientes a los meses de agosto y septiembre del año 2021, emitido por la Corporación Cultural de Temuco.
- 5.- Copia de denuncia ante la inspección del trabajo suscrita por doña Constanza Saffirio López con fecha 4 de febrero de 2022.
- 6.- Copia Declaración Jurada tomada a doña Sandra Gómez Tangol, por la Unidad de Inspección de la Dirección del Trabajo de Temuco con fecha 14 de marzo de 2022, por sí y en representación del alcalde de la comuna de Temuco y presidente del Directorio de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco.
- 7.- Copia Declaración Jurada tomada a don Carlos Arturo Oyarzun Polanco, por la Unidad de Inspección de la Dirección del Trabajo de Temuco con fecha 14 de marzo de 2022.
- 8.- Contrato de Trabajo a plazo fijo celebrado entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco y doña Constanza Saffirio López con fecha 1 de diciembre de 2021, junto con el respectivo finiquito de trabajo suscrito por las partes el 21 de abril de 2022, ambos ante el Notario Público de la ciudad de Temuco don Jorge Tadres Hales.
- 9.- Copia Liquidación de Sueldo de doña Constanza Saffirio López correspondiente al mes de febrero del año 2022.
- 10.- Set de 4 correos electrónicos remitidos por doña Constanza Saffirio López a diversos funcionarios de la Corporación Municipal para el Desarrollo cultural de Temuco con fechas, 12 de enero, 24 y 28 de enero (2) todos del año 2022.
- 11.- Set de 6 contratos de trabajo suscritos entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco con doña Priscila Alejandra Hernández Riquelme con fecha 3 de enero de 2022; con doña Lorena Solange Montero Lueyza con fecha 3 de enero de 2022; con don Marcos Humberto Bravo Rodríguez con fecha 3 de enero de 2022; con doña Paula Sophia Iglesias Toledo con fecha 3 de enero de 2022; con don Gastón Cuminao Cea con fecha 3 de enero de 2022, y con don Arístides Adrián Jara Zambrano con fecha 10 de enero de 2022.
- 12.- Set de 5 denuncias dirigidas al Directorio de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, suscritas por doña Jaqueline Manríquez Riffo; Natalia Lebrecht Sperberg; Herald Mora Almendra; Marlis Rosas Obando y Cristian Silva Jara.
- 13.- Set de 5 contratos de trabajo y/o prestación de servicios celebrados entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco y doña Marlis Susana Rosas Obando con fecha 19 de marzo de 2010; Natalia Raquel Lebrecht Sperguer con fecha 2 de enero de 2017; Herakdi Richard Mora Almendra con fecha 1 de agosto de 2017; Patricia Betancourt Navarro con fecha 15 de noviembre de 2017;
- 

Sandra Gómez Tangol con fecha 2 de

Manríquez Rizzo con fecha 2 de enero de 2020;

- 14.- Copia digital de Procedimiento para contratación de personal de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco del año 2022.
- 15.- Set de 2 finiquitos de trabajo suscritos entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco y doña Lorena Montero Lueyza con fecha 27 de abril de 2022; Priscila Alejandra Hernández Riquelme con fecha 27 de abril de 2022.
- 16.- Copia digital Balance Auditado de Estados Financieros de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco que comprende los periodos del año 2020 al 31 de diciembre de 2021, suscrito por don Cristian Silva Jara, contador; y doña Sandra Gómez Tangol, Gerente interino.
- 17.- Copia Estatuto Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, otorgado por Escritura Pública de fecha 5 de junio del año 2006 ante el Notario Público de Temuco don Humberto Toro Martínez-Conde.
- 18.- Copia digital Acta Consejo Municipal de fecha 14 de diciembre de 2021 presidida por el Sr. Alcalde don Roberto Neira Aburto, con la presencia del secretario municipal don Juan Araneda Navarro, en su calidad de Ministro de Fe, obtenida desde la página web de la I. Municipalidad de Temuco <https://transparencia.temuco.cl/theconcejo/actas.htm>.
- 19.- Resolución N°4690510 de calificación de origen de accidentes y enfermedades
8479087.
- 20.- Set de 7 planillas del Detalle rendición de cuenta remuneraciones personal Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco correspondiente al mes de enero, febrero, marzo, abril y mayo del 2022
- 21.- Copia digital Formulario de rendición de cuenta de subvenciones del departamento de Tesorería de la Municipalidad de Temuco, correspondiente a la Corporación Cultural de Temuco al mes de mayo de 2022, suscrita por doña Sandra Gómez Tangol, con fecha 17 de junio de 2022.
- 22.- Copia digital Acta reunión Ordinaria de Directorio N°2 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 6 de abril de 2022, suscrita por don Carlos Oyarzun Polanco, César Torres Alvial, Elizabeth Brand Deisler.
- 23.- Copia digital Acta reunión Ordinaria de Directorio N°2 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 6 de abril de 2022, suscrita por doña Alejandra Calvo Walters.
- 24.- Copia digital Acta Reunión Ordinaria de Directorio N°8 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 27 de septiembre de 2021, don Carlos Oyarzun Polanco, César Torres Alvial, Elizabeth Brand Deisler
- 25.- Copia digital Acta Reunión Ordinaria de Directorio N°8 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 27 de septiembre de 2021, suscrita por doña Alejandra Calvo Walters.

CONFESIONAL:

Se cita a absolver posiciones a la de

apercibimiento legal del artículo 454 n°3 del Código del Trabajo.

TESTIMONIAL:

Dittborn N°0970, Temuco.

N°0640, Temuco.

Administrador Municipal de la Ilustre Municipalidad de Temuco, profesión Abogado,

Temuco.

Administrativa del Depto. de Administración y Finanzas de la Corporación Cultural de

Temuco.

las Orquestas de la Corporación Cultural de Temuco, profesión Relacionadora

Cítese a los testigos 6 y 7 por carta certificada. Los demás testigos ofrecidos por la parte denunciada serán citados por la misma.

SOLICITUD DE EXCLUSIÓN:

La parte denunciante solicita se excluya como testigos don CARLOS ARTURO OYARZÚN POLANCO y doña MARÍA ELIZABETH BRAND DEISLER por ser miembros del directorio y por ende parte de esta causa.

El Tribunal rechaza la solicitud de exclusión, manteniéndose la lista de testigos ofrecida por la parte demandada.

Visto lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley 20.886, en caso de ser procedente y para efectos de **incorporar PRUEBA DOCUMENTAL**, la parte que la presente deberá **INGRESARLA** al sistema computacional - de manera digitalizada - **a través de la Oficina Judicial Virtual del Poder Judicial**, en forma **PREVIA** a la fecha de celebración de la **Audiencia de Juicio**, siendo responsabilidad de cada parte su contenido e integridad.

Asimismo, las partes deberán aportar media

testigos como de sus absolventes, para efectos de remitirles en su oportunidad el enlace a la audiencia virtual.

CITACIÓN A AUDIENCIA DE JUICIO:

Se fija para la **AUDIENCIA DE JUICIO** el día **22 de Agosto de 2022 a las 11:30 horas, en la Sala N°6.**

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 16 transitorio de la Ley 21.394, las partes han acordado que la audiencia de juicio se desarrollará de manera SEMIPRESENCIAL, debiendo las partes y testigos concurrir presencialmente al Tribunal a prestar declaración.

Atendido lo extenso de la audiencia y a lo solicitado por ambas partes, se establece desde ya la alteración del orden de incorporación de prueba en juicio. La audiencia fijada tendrá por objeto en primer lugar la recepción de las declaraciones tanto de absolventes como de testigos de ambas partes, para luego continuar con el resto de prueba.

La audiencia fijada se celebrará con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todas las resoluciones que en ella se dicten, sin necesidad de ulterior notificación.

Se hace presente que la **Audiencia de Juicio** de esta causa se agendará fuera del plazo establecido en el artículo 453, N° 6 del Código del Trabajo, en atención a que la totalidad de los bloques de agenda destinados a este tipo de audiencia por el Acuerdo de Comité de Jueces N° 01-2018, se encuentran ocupados.

NOTIFICACIÓN A LAS PARTES:

Las partes se entenderán citadas a la audiencia de juicio por el sólo ministerio de la ley, conforme lo dispuesto en el inciso primero del artículo 426 del Código del Trabajo.

R.I.T. T-112-2022

R.U.C. 22- 4

Dirigió y resolvió don **CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTOKA**, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

Se deja constancia que el registro oficial de la presente audiencia, se encuentra grabado en el audio.

Nombre

 2240404939-2-1344-220629-00-01- Inicio aud prep. T-112-2022.mp3	29-06-2022 8:52	29-06-2022 8:53	00:00:56
 2240404939-2-1344-220629-00-02- Individualizacion.mp3	29-06-2022 8:53	29-06-2022 8:54	00:00:56
 2240404939-2-1344-220629-00-03- Provee escritos.mp3	29-06-2022 8:54	29-06-2022 8:55	00:01:11
 2240404939-2-1344-220629-00-04- Relacion demanda.mp3	29-06-2022 8:55	29-06-2022 9:12	00:17:22
 2240404939-2-1344-220629-00-05- Relacion contestacion demanda.m...	29-06-2022 9:12	29-06-2022 9:26	00:14:01
 2240404939-2-1344-220629-00-06- Traslado.mp3	29-06-2022 9:26	29-06-2022 9:32	00:06:06
 2240404939-2-1344-220629-00-07- Tribunal resuelve.mp3	29-06-2022 9:33	29-06-2022 9:33	00:00:45
 2240404939-2-1344-220629-00-08- Receso.mp3	29-06-2022 9:33	29-06-2022 9:42	00:08:55
 2240404939-2-1344-220629-00-09- Tribunal resuelve caducidad.mp3	29-06-2022 9:42	29-06-2022 9:45	00:03:04
 2240404939-2-1344-220629-00-10- Renunciado recurso.mp3	29-06-2022 9:45	29-06-2022 9:53	00:07:24
 2240404939-2-1344-220629-00-11- Llamado a conciliacion.mp3	29-06-2022 9:53	29-06-2022 9:55	00:02:12
 2240404939-2-1344-220629-00-12- Hechos, incidente.mp3	29-06-2022 9:55	29-06-2022 10:02	00:07:02
 2240404939-2-1344-220629-00-13- Tribunal resuelve.mp3	29-06-2022 10:02	29-06-2022 10:04	00:02:29
 2240404939-2-1344-220629-00-14- Ofrece prueba Dte.mp3	29-06-2022 10:04	29-06-2022 10:20	00:15:35
 2240404939-2-1344-220629-00-15- Solicitudes, Tribunal resuelve.mp3	29-06-2022 10:20	29-06-2022 10:34	00:14:00
 2240404939-2-1344-220629-00-16- Receso técnico.mp3	29-06-2022 10:34	29-06-2022 10:36	00:02:15
 2240404939-2-1344-220629-00-17- Ofrece prueba Dda.mp3	29-06-2022 10:36	29-06-2022 10:45	00:08:58
 2240404939-2-1344-220629-00-18- Solicitudes, Tribunal resuelve.mp3	29-06-2022 10:45	29-06-2022 10:49	00:03:48
 2240404939-2-1344-220629-00-19- Fija fecha juicio.mp3	29-06-2022 10:49	29-06-2022 10:52	00:03:02

Andro Jeria

Juzgado de Letras del Trabajo d
Veintinue de junio de dos mil veintidós
19:30 UTC-4

NOTIFICACIÓN POR CARTA CERT

R.U.C.	22-4						
R.I.T.	T-112-2022						
NOMBRE TESTIGO/PERITO	CARLOS SCHULZ SEGURA						
PROFESIÓN/OCUPACIÓN							
La persona individualizada anteriormente deberá comparecer a prestar declaración:							
EN CALIDAD DE	<table border="1"><tr><td>TESTIGO</td><td>X</td><td>OTRO</td></tr><tr><td>PERITO</td><td></td><td></td></tr></table>	TESTIGO	X	OTRO	PERITO		
TESTIGO	X	OTRO					
PERITO							
PRESENTADO POR LA PARTE	<table border="1"><tr><td>DEMANDANTE</td><td>X</td><td>OTRO</td></tr><tr><td>DEMANDADA</td><td></td><td></td></tr></table>	DEMANDANTE	X	OTRO	DEMANDADA		
DEMANDANTE	X	OTRO					
DEMANDADA							
A LA AUDIENCIA DE JUICIO DECRETADA PARA EL DÍA	<table border="1"><tr><td>22</td><td>AGOSTO</td><td>2022</td></tr></table>	22	AGOSTO	2022			
22	AGOSTO	2022					
A LAS	<table border="1"><tr><td>11:30</td><td>Horas</td></tr></table>	11:30	Horas				
11:30	Horas						

Conforme lo dispone el artículo 454 N° 5, inciso sexto del Código del Trabajo, “La comparecencia del testigo a la audiencia de juicio, constituirá siempre **suficiente justificación** cuando su **presencia** fuere **requerida simultáneamente** para dar cumplimiento a obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no le ocasionará consecuencias jurídicas adversas bajo circunstancia alguna”. Por tanto, con esta notificación puede justificar su inasistencia a su lugar de trabajo o estudios, el día y hora referidos precedentemente.

Temuco, veintinueve de junio de dos mil veintidós.

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
TEMUCO

A:	SR.
	CARLOS SCHULZ SEGURA
	TEMUCO

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE TEMUCO
GENERAL MACKENNA N° 763
FONO- FAX (45) 2231139
TEMUCO

NOTIFICACIÓN POR CARTA CERT

R.U.C.	22-4		
R.I.T.	T-112-2022		
NOMBRE TESTIGO/PERITO	PRISCILA HERNÁNDEZ RIQUELME		
PROFESIÓN/OCUPACIÓN			
La persona individualizada anteriormente deberá comparecer a prestar declaración:			
EN CALIDAD DE	TESTIGO	X	OTRO
	PERITO		
PRESENTADO POR LA PARTE	DEMANDANTE	X	OTRO
	DEMANDADA		
A LA AUDIENCIA DE JUICIO DECRETADA PARA EL DÍA	22	AGOSTO	2022
A LAS	11:30	Horas	

Conforme lo dispone el artículo 454 N° 5, inciso sexto del Código del Trabajo, “La comparecencia del testigo a la audiencia de juicio, constituirá siempre **suficiente justificación** cuando su **presencia** fuere **requerida simultáneamente** para dar cumplimiento a obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no le ocasionará consecuencias jurídicas adversas bajo circunstancia alguna”. Por tanto, con esta notificación puede justificar su inasistencia a su lugar de trabajo o estudios, el día y hora referidos precedentemente.

Temuco, veintinueve de junio de dos mil veintidós.

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
TEMUCO

A: SRA.
PRISCILA HERNÁNDEZ RIQUELME
TEMUCO

NOTIFICACIÓN POR CARTA CERT

R.U.C.	22-4						
R.I.T.	T-112-2022						
NOMBRE TESTIGO/PERITO	DANIELLA ANDREA SILVA ALBERTI						
PROFESIÓN/OCUPACIÓN							
La persona individualizada anteriormente deberá comparecer a prestar declaración:							
EN CALIDAD DE	<table border="1"><tr><td>TESTIGO</td><td>X</td><td>OTRO</td></tr><tr><td>PERITO</td><td></td><td></td></tr></table>	TESTIGO	X	OTRO	PERITO		
TESTIGO	X	OTRO					
PERITO							
PRESENTADO POR LA PARTE	<table border="1"><tr><td>DEMANDANTE</td><td>X</td><td>OTRO</td></tr><tr><td>DEMANDADA</td><td></td><td></td></tr></table>	DEMANDANTE	X	OTRO	DEMANDADA		
DEMANDANTE	X	OTRO					
DEMANDADA							
A LA AUDIENCIA DE JUICIO DECRETADA PARA EL DÍA	<table border="1"><tr><td>22</td><td>AGOSTO</td><td>2022</td></tr></table>	22	AGOSTO	2022			
22	AGOSTO	2022					
A LAS	<table border="1"><tr><td>11:30</td><td>Horas</td></tr></table>	11:30	Horas				
11:30	Horas						

Conforme lo dispone el artículo 454 N° 5, inciso sexto del Código del Trabajo, “La comparecencia del testigo a la audiencia de juicio, constituirá siempre **suficiente justificación** cuando su **presencia** fuere **requerida simultáneamente** para dar cumplimiento a obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no le ocasionará consecuencias jurídicas adversas bajo circunstancia alguna”. Por tanto, con esta notificación puede justificar su inasistencia a su lugar de trabajo o estudios, el día y hora referidos precedentemente.

Temuco, veintinueve de junio de dos mil veintidós.

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
TEMUCO

A: SRA.
DANIELLA ANDREA SILVA ALBERTI
TEMUCO

NOTIFICACIÓN POR CARTA CERT

R.U.C.	22-4		
R.I.T.	T-112-2022		
NOMBRE TESTIGO/PERITO	EVELYN OJEDA SÁNCHEZ		
PROFESIÓN/OCUPACIÓN			
La persona individualizada anteriormente deberá comparecer a prestar declaración:			
EN CALIDAD DE	TESTIGO	X	OTRO
	PERITO		
PRESENTADO POR LA PARTE	DEMANDANTE	X	OTRO
	DEMANDADA		
A LA AUDIENCIA DE JUICIO DECRETADA PARA EL DÍA	22	AGOSTO	2022
A LAS	11:30	Horas	

Conforme lo dispone el artículo 454 N° 5, inciso sexto del Código del Trabajo, “La comparecencia del testigo a la audiencia de juicio, constituirá siempre **suficiente justificación** cuando su **presencia** fuere **requerida simultáneamente** para dar cumplimiento a obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no le ocasionará consecuencias jurídicas adversas bajo circunstancia alguna”. Por tanto, con esta notificación puede justificar su inasistencia a su lugar de trabajo o estudios, el día y hora referidos precedentemente.

Temuco, veintinueve de junio de dos mil veintidós.

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
TEMUCO

A: SRA.
EVELYN OJEDA SÁNCHEZ
TEMUCO

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE TEMUCO
GENERAL MACKENNA N° 763
FONO- FAX (45) 2231139
TEMUCO

NOTIFICACIÓN POR CARTA CERT

R.U.C.	22-4		
R.I.T.	T-112-2022		
NOMBRE TESTIGO/PERITO	JACQUELINNE DEL CARMEN MANRÍQUEZ RIFFO		
PROFESIÓN/OCUPACIÓN	Administrativa del Depto. de Administración y Finanzas		
La persona individualizada anteriormente deberá comparecer a prestar declaración:			
EN CALIDAD DE	TESTIGO	X	OTRO
	PERITO		
PRESENTADO POR LA PARTE	DEMANDANTE		OTRO
	DEMANDADA	X	
A LA AUDIENCIA DE JUICIO DECRETADA PARA EL DÍA	22	AGOSTO	2022
A LAS	11:30	Horas	

Conforme lo dispone el artículo 454 N° 5, inciso sexto del Código del Trabajo, “La comparecencia del testigo a la audiencia de juicio, constituirá siempre **suficiente justificación** cuando su **presencia** fuere **requerida simultáneamente** para dar cumplimiento a obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no le ocasionará consecuencias jurídicas adversas bajo circunstancia alguna”. Por tanto, con esta notificación puede justificar su inasistencia a su lugar de trabajo o estudios, el día y hora referidos precedentemente.

Temuco, veintinueve de junio de dos mil veintidós.

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
TEMUCO

A: SRA.
JACQUELINNE DEL CARMEN MANRÍQUEZ RIFFO
TEMUCO

NOTIFICACIÓN POR CARTA CERT

R.U.C.	22-4		
R.I.T.	T-112-2022		
NOMBRE TESTIGO/PERITO	NATALIA RAQUEL LEBRECHT SPERBERG		
PROFESIÓN/OCUPACIÓN	Coordinadora de las Orquestas de la Corporación Cultural de Temuco		
La persona individualizada anteriormente deberá comparecer a prestar declaración:			
EN CALIDAD DE	TESTIGO	X	OTRO
	PERITO		
PRESENTADO POR LA PARTE	DEMANDANTE		OTRO
	DEMANDADA	X	
A LA AUDIENCIA DE JUICIO DECRETADA PARA EL DÍA	22	AGOSTO	2022
A LAS	11:30	Horas	

Conforme lo dispone el artículo 454 N° 5, inciso sexto del Código del Trabajo, “La comparecencia del testigo a la audiencia de juicio, constituirá siempre **suficiente justificación** cuando su **presencia fuere requerida simultáneamente** para dar cumplimiento a obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no le ocasionará consecuencias jurídicas adversas bajo circunstancia alguna”. Por tanto, con esta notificación puede justificar su inasistencia a su lugar de trabajo o estudios, el día y hora referidos precedentemente.

Temuco, veintinueve de junio de dos mil veintidós.

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
TEMUCO

A: SRA.
NATALIA RAQUEL LEBRECHT SPERBERG
TEMUCO

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE TEMUCO
GENERAL MACKENNA N° 763
FONO- FAX (45) 2231139
TEMUCO

Temuco, tres de agosto de dos mil veintidós.

A sus antecedentes, la carta certificada devuelta.

R.I.T **T-112-2022**

R.U.C. 22- 4 [REDACTED]

Resolvió don/ doña **ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a tres de agosto de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la presente resolución.

[REDACTED] **arroel Cruz**

Juzgado de Letras del Trabajo d
Tres de agosto de dos mil veintidós
08:46 UTC-4

EN LO PRINCIPAL: SOLICITA SUSPENSIÓN
EN EL OTROSI: ACOMPAÑA DOCUMENTO.

S. J. L DEL TRABAJO DE TEMUCO

SEBASTIÁN ACUÑA GUERRA, abogado, por la demandada, en los autos laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados **“SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO”**, causa **RIT T-112-2022** a SS., con respeto digo:

Que, en virtud de lo expresado en el inciso tercero del art. 426 del Código del Trabajo que faculta al juez de la causa -en el evento de caso fortuito o fuerza mayor- suspender una audiencia mediante resolución fundada, es que venimos en solicitar se disponga la suspensión de la audiencia de juicio agendada para el día 22 de agosto del año en curso a las 11:30 hrs.

Las razones de fuerza mayor que invocamos dicen relación con la imposibilidad de don **Roberto Francisco Neira Aburto**, representante de la demandada, de comparecer a la audiencia a la cual ha sido citado a absolver posiciones. Lo anterior, puesto que, en su calidad de vicepresidente de la Asociación Chilena de Municipalidades, será recibido por el Sr. Pdte. de la República don Gabriel Boric el día lunes 22 de agosto a las 15.00 hrs en el Palacio de la Moneda.

Siendo su deseo el de comparecer personalmente a la audiencia de juicio y declarar en la prueba confesional ofrecida por la contraparte, es que venimos en solicitar a V.S. tener a bien acoger la presente solicitud y ordenar la suspensión de la audiencia de juicio, disponiendo un día y hora para su realización.

POR TANTO;

RUEGO A USIA: Acceder a lo solicitado, fijando un nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de juicio respectiva.-

OTROSI: Sírvasse SS. tener por acompañados los siguientes documentos individualizados a continuación y que dan cuenta de la veracidad de los hechos invocados:

- 1.- Copia digital de carta de fecha 09 de agosto 2022, suscrita por don Jaime Belmar Labbe, secretario Ejecutivo de la Asociación chilena de Municipalidades.
2. Copia digital de Voucher pasajes aéreos de fechas 22 y 23 de agosto de 2022.

Temuco, dieciséis de agosto de dos mil veintidós.

A LO PRINCIPAL: Se confiere **TRASLADO** a la parte **demandante**, para que señale lo pertinente a sus derechos, **en el más breve plazo**.

AL OTROSÍ: Por acompañado documento, en formato digital.

R.U.C. 22- 4 [REDACTED]

R.I.T. T-112-2022

Resolvió don **CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTOYA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a dieciséis de agosto de dos mil veintidós, se notificó la presente resolución por el estado diario.

andro Jeria

Juzgado de Letras del Trabajo d
Dieciséis de agosto de dos mil veintidós
14:22 UTC-4

EVACUA TRASLADO

S.J.L. DEL TRABAJO

NATALIA CALDERON ORIAS, abogado, por la demandante, en autos laborales caratulado “**SAFFIRIO/CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO**”, RIT T-**112-2022**, a S.S., respetuosamente digo:

Que, por este acto vengo en indicar SS. que frente a esta situación de imprevisto que aqueja a la contraria, esta parte está de acuerdo, sin embargo pide a SS. fijar la audiencia según vuestra disponibilidad, **evitando que esta sea asignada para el día 01 de Septiembre del 2022** dado que por agenda me es imposible concurrir, lo cual afectaría el derecho a defensa de mi representada.

POR TANTO, SOLICITO A S.S., tener presente.

Temuco, dieciocho de agosto de dos mil veintidós.

Téngase por evacuado el traslado conferido.

Atendido lo señalado por ambas partes, se **reprograma** la **AUDIENCIA DE JUICIO** de esta causa, y se fija para el día **28 de septiembre de 2022, a las 11:30 horas, en la sala 1**, de manera **SEMIPRESENCIAL**, debiendo las partes y testigos concurrir presencialmente al Tribunal a prestar declaración, conforme a lo ordenado en Audiencia Preparatoria a folio 59.

Se hace presente que la Audiencia de esta causa ha sido agendada fuera del plazo establecido en el artículo 453 N° 6 del Código del Trabajo, debido a la emergencia sanitaria que afecta a nuestro país producto del Coronavirus COVID-19.

Habiendo solicitado forma especial de notificación, notifíquese la presente vía correo electrónico a ambas partes.

R.I.T. T-112-2022
R.U.C. 22- 4

Resolvió don **CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTOYA**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a dieciocho de agosto de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la presente resolución.

andro Jeria

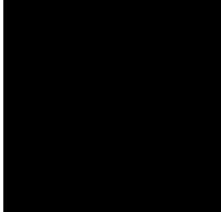
Juzgado de Letras del Trabajo d
Dieciocho de agosto de dos mil veintidós
13:40 UTC-4

Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco

TEMUCO, treinta y uno de agosto de dos mil veintidós

Por razones de buen servicio y a fin:

De facilitar el normal desarrollo de las audiencias del Tribunal, se ha dispuesto modificar la sala asignada para la realización de la audiencia **Cita Audiencia de Juicio** programada en esta causa, quedando agendada en definitiva para el **28/09/2022**, a las **11:30** horas en la sala "**Sala 6**" de este **Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco**.


lejandro Jeria
Juzgado de Letras del Trabajo d
Treinta y uno de agosto de dos mil veinti
14:55 UTC-4


Temuco, treinta y uno de agosto de dos mil veintidós.

Por motivos de agenda y buen funcionamiento de este Tribunal se **modifica la sala** en que se llevará a efecto la Audiencia de Juicio agendada en autos, quedando la misma para el día 28 de septiembre de 2022 a las 11:30 horas **Sala 6 Semipresencial**.

Notifíquese a la partes por correo electrónico

R.I.T. T-112-2022
R.U.C. 22- 4

Resolvió don **CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTOYA**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a treinta y uno de agosto de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la presente resolución.

andro Jeria
Juzgado de Letras del Trabajo d
Treinta y uno de agosto de dos mil veinti
14:55 UTC-4

CUMPLE LO ORDENADO.

S. J. L DEL TRABAJO DE TEMUCO

SEBASTIÁN ACUÑA GUERRA, abogado, por la demandada, en los autos laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados **“SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO”**, causa **RIT T-112-2022** a SS., con respeto digo:

Que, por este acto, vengo en dar cumplimiento a lo resuelto en audiencia preparatoria de fecha 29 de junio de 2022, acompañando los siguientes documentos y archivos que se individualizan y que la demandante ha solicitado sean exhibidos en juicio por esta parte:

1. Acta de reunión de directorio firmado por los comparecientes que fecha 06/04/2022 citada en la carta de despido de la denunciante.
2. Documentos que respalden la causal del despido comunicada a la inspección del trabajo, a saber:
 1. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.
 2. Estatuto de la Corporación.
 3. Manual de Contratación.
3. Carta de despido de la denunciante.
4. Acta de reuniones ordinarias de directorio y citación por el presidente de la corporación, durante la vigencia del contrato de trabajo de la denunciante, en donde se haya citado la misma. Junto con ello, debe constar la firma de los comparecientes: **No se verificaron reuniones de directorio durante la vigencia del contrato de la denunciante.**
4. Audio de la reunión sostenida con fecha 25 de enero de 2022 vía telemática entre la demandante y los miembros de la Corporación:
<https://drive.google.com/drive/folders/1X3Rpl0ItiVJgKGT51w9GW7U9gTa6j6lE?usp=sharing>

POR TANTO;

RUEGO A USIA: Tener por cumplido lo ordenado .-

OTROS! Sírbase SS. tener por acompañados los siguientes documentos individualizados a continuación y que dan cuenta de la veracidad de los hechos invocados:

- 1.- Copia digital de carta de fecha 09 de agosto 2022, suscrita por don Jaime Belmar Labbe, secretario Ejecutivo de la Asociación chilena de Municipalidades.
2. Copia digital de Voucher pasajes aéreos de fechas 22 y 23 de agosto de 2022.

**ACTA DE AUDIENCIA
PROCEDIMIENTO TU**

FECHA	28/09/2022
RUC	22- 4 [REDACTED]
RIT	T-112-2022
MAGISTRADO	CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTOYA
ADMINISTRATIVO DE ACTAS	Yenny Tamara Reyes Inostroza, Sala N°6 VIRTUAL.
HORA DE INICIO	12:00 horas.
HORA DE TERMINO	14:13 horas.
N° REGISTRO DE AUDIO	22 [REDACTED] 1344
PARTE DEMANDANTE COMPARECIENTE	[REDACTED]
ABOGADO	[REDACTED]
PARTE DEMANDADA COMPARECIENTE	[REDACTED]
ABOGADO	[REDACTED]

ACTUACIONES EFECTUADAS:	SI	NO	ORD
(HECHO DE HABERSE EFECTUADO O NO, Y SU ORDEN)			
· RESUELVE ESCRITOS	X		
· RECEPCIÓN DE PRUEBAS OFRECIDAS PARTE DEMANDANTE			
1.- CONFESIONAL	X		
2.- TESTIMONIAL	X		
· SUSPENDE AUDIENCIA	X		

RESUELVE ESCRITO:

Al escrito presentado por la parte demandada, se resuelve:

Téngase por acompañados los documentos en formato digital.

PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDANTE:

CONFESIONAL

1.- [REDACTED]

TESTIMONIAL

1.- [REDACTED]

2.- [REDACTED]

3.- [REDACTED]

Quienes juramentados prestan declaración.

SUSPENDE AUDIENCIA

Atendido a lo extenso de la prueba, se suspende la audiencia para su continuación los **días 27 (hasta el bloque de las 11:30) y 28 (bloque de las 08:30 y 09:30) de octubre de 2022 a las 08:30 horas en la sala número 6 de este Tribunal, modalidad SEMIPRESENCIAL.** En dichas audiencias se procederá a incorporar la prueba restante de la parte demandante y demandada.

R.I.T. T-112-2022

R.U.C. 22- 4

Dirigió don **CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTOYA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

La presente audiencia se encuentra respaldada en forma íntegra, en el registro de audio del Tribunal.

Nombre	Nú...	Título	Intérpretes colabo...	Álbum
2240404939-2-1344 -220928-00-01- Inicio audiencia RIT T-112-2022		Inicio audiencia RIT T-112...	2240404939-2-1344	220928-00
2240404939-2-1344 -220928-00-02- confesional Alcalde		confesional Alcalde	2240404939-2-1344	220928-00
2240404939-2-1344 -220928-00-03- testimonial Priscilla Hernandez		testimonial Priscilla Herna...	2240404939-2-1344	220928-00
2240404939-2-1344 -220928-00-04- testimonial Carlos Chulz		testimonial Carlos Chulz	2240404939-2-1344	220928-00
2240404939-2-1344 -220928-00-05- testimonial Daniela Silva		testimonial Daniela Silva	2240404939-2-1344	220928-00
2240404939-2-1344 -220928-00-06- suspende audiencia		suspende audiencia	2240404939-2-1344	220928-00

Carlo
andro Jeria
Juzgado de Letras del Trabajo d
Veintiocho de septiembre de dos mil vein
15:22 UTC-3

**EN LO PRINCIPAL: SOLICITA COMPARECENCIA TESTIFICAL VÍA REMOTA.
EN EL OTROSÍ: ACOMPAÑA DOCUMENTOS.**

S. J. L DEL TRABAJO DE TEMUCO

SEBASTIÁN ACUÑA GUERRA, abogado, por la demandada, en los autos laborales sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados **“SAFFIRIO CON CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURA DE LA COMUNA DE TEMUCO”**, causa **RIT T-112-2022** a SS., con respeto digo:

1.- Que, en la audiencia preparatoria de fecha 29 de junio de 2022; esta parte ofreció

[REDACTED]
Vicepresidente del Directorio de la Corporación Cultural Municipal de Temuco, para que testificara sobre los puntos de prueba de autos. Su testimonio es fundamental para la teoría del caso de esta parte denunciada y acreditar nuestros dichos, en mérito del cargo que desempeña en la Corporación Cultural Municipal.

2.- Que, a la época de la audiencia de juicio practicada con fecha 29 de septiembre de 2022, este profesional ni la Corporación Cultural tenían conocimiento del impedimento del testigo para comparecer personalmente a dependencias del Tribunal el día de la celebración de la audiencia de continuación de Juicio pactada aquel día para el día 27 de octubre de 2022, por lo que se ha configurado una imposibilidad sobreviniente no imputable a esta parte.

3.- En efecto, el referido testigo ha viajado por motivos familiares a Montpellier, Francia, iniciando el viaje con fecha 4 de octubre de 2022 desde Santiago de Chile, a través de la Aerolínea Airfrance, como consta del Boardingpass y del pasaporte que se acompaña.

4.- Conforme lo dispuesto por el artículo 5º y Décimo Sexto transitorio de la Ley 21.394 y en concordancia con el artículo 11 del Auto Acordado número 271 del 18 de diciembre de 2021, es que vengo en solicitar a US., se sirva autorizar al testigo don Carlos Arturo Oyarzun Polanco para que comparezca vía remota a la audiencia de rigor, quien depondrá en desde el dormitorio emplazado en la residencia familiar en la que se hospeda ubicada en la ciudad de Montpellier, Francia; lugar adecuado, idóneo y con la privacidad suficiente para la rendición de la prueba testimonial, al

tratarse de un recinto que cuenta con señal de Wifi para acceso a internet lo que garantiza estabilidad en la conexión para la videoconferencia; cuenta con un espacio cómodo y con los muebles necesarios para que el testigo deponga de manera tranquila y segura ante vuestro Tribunal, siendo un espacio en que el testigo no será interrumpido por terceros y en que no estará acompañado de personas.

5.- Así las cosas, se cumple a cabalidad con las normas del Debido Proceso y se configuran todos los requisitos exigidos por el legislador para que el testigo, don Carlos Arturo Oyarzun Polanco comparezca a la audiencia de juicio de autos, vía remota.

POR TANTO; En mérito de lo expuesto y, de conformidad con lo dispuesto por los artículos décimo sexto transitorio de la Ley 21.394 y el auto acordado número 271 del 18 de diciembre de 2021.

RUEGO A US., Se sirva autorizar al testigo don Carlos Arturo Oyarzun Polanco, para que comparezca a la audiencia de juicio fijada en autos, vía remota.

OTROSÍ: Ruego a US., se sirva tener por acompañados los siguientes documentos:

1.- Boardingpass reserva número JUPN89, vuelo AF0401 de don Carlos Oyarzun Polanco, que da cuenta de las fechas y destinos de los vuelos, emitido por AirFrance.

[REDACTED]

Polanco, que da cuenta del Control Migratorio efectuado por la Policía de Investigaciones de Chile para su salida del país .

[REDACTED]

Temuco, veintiuno de octubre de dos mil veintidós.

A LO PRINCIPAL: Atendido el mérito de autos; los argumentos expuestos por el solicitante y atendida la fecha de continuación de audiencia programada en autos, como se pide. Se a [REDACTED] ia del testigo de la parte denunciada Sr. **Carlos Arturo Oyarzún Polanco** [REDACTED] a la audiencia de juicio de fecha 27/10/2022 – 08:30 – Sala N°6, **vía telemática** de dar cumplimiento a lo ordenado precedentemente, se solicita informe con anterioridad a la fecha de audiencia, un **correo electrónico** del testigo señalado, para efectos de prestar su declaración vía ZOOM.

AL OTROSÍ: Téngase por acompañados los documentos, en formato digital.

Notifíquese la presente resolución por el estado diario y vía correo electrónico a aquella parte que lo hubiere solicitado.

R.I.T T-112-2022

R.U.C. 22- 4 [REDACTED]

Resolvió don **CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTOYA**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a veintiuno de octubre de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la presente resolución.

[REDACTED] andro Jeria [REDACTED]

Juzgado de Letras del Trabajo d
Veintiuno de octubre de dos mil veintidós
15:31 UTC-3

ACTA DE CONTINUACIÓN DE
PROCEDIMIENTO TU

FECHA	27/10/2022
RUC	22- 4
RIT	T-112-2022
MAGISTRADO	CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTROYA
ADMINISTRATIVO DE ACTAS	Bady O. García Vargas, Sala N°6 Virtual
HORA DE INICIO	09:12 horas
HORA DE TERMINO	11:25 horas
Nº REGISTRO DE AUDIO	22 1344
PARTE DEMANDANTE COMPARECIENTE	
ABOGADO	
PARTE DEMANDADA	ABURTO
ABOGADO	

ACTUACIONES EFECTUADAS:	SI	NO	ORD
(HECHO DE HABERSE EFECTUADO O NO, Y SU ORDEN)			
· RECEPCIÓN DE PRUEBAS OFRECIDA PARTES	X		
· INCORPORACION PRUEBA DEMNDADA			
1.- CONFESIONAL	X		
2.- TESTIMONIAL	X		
· TERMINO DE AUDIENCIA	X		

PRUEBA DOCUMENTAL - LEY 20.886	SI	NO	OBS.
· <u>PRUEBA DOCUMENTAL DEMANDANTE</u>			
* ESTA PARTE ACOMPAÑÓ LOS DCTOS. DIGITALIZADOS	X		
* SE APLICÓ APERCIBIMIENTO ART. 6°, LEY 20.886		X	
* LOS DOCUMENTOS FÍSICOS QUEDARON EN PODER DEL TRIBUNAL		X	
· <u>PRUEBA DOCUMENTAL DEMANDADA</u>			
* ESTA PARTE ACOMPAÑÓ LOS DCTOS. DIGITALIZADOS	X		
* SE APLICÓ APERCIBIMIENTO ART. 6°, LEY 20.886		X	
* LOS DOCUMENTOS FÍSICOS QUEDARON EN PODER DEL TRIBUNAL		X	

MATERIAL PROBATORIO:

PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDANTE:

CONFESIONAL

Quien juramentada presta declaración.

TESTIMONIAL

Quienes juramentadas presta declaración.

SUSPENSION DE AUDIENCIA:

Se suspende la presente audiencia y se fija nuevo día y hora para su continuación, para **el 28 de octubre de 2022 a las 08:30 horas en la sala 6 VIRTUAL.**

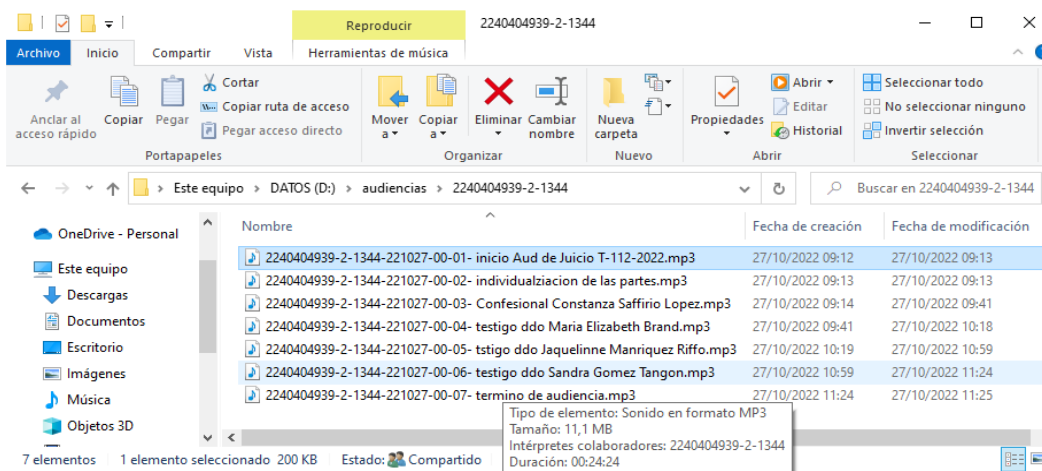
Los intervinientes quedan válidamente notificados de las resoluciones dictadas en audiencia.

R.I.T. T-112-2022

R.U.C. 22- 4

Dirigió don **CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTTOYA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

La presente audiencia se encuentra respaldada en forma íntegra, en el registro de audio del Tribunal.



andro Jeria
Juzgado de Letras del Trabajo d
Veintisiete de octubre de dos mil veintidó
15:09 UTC-3

ACTA DE CONTINUACIÓN DE PROCEDIMIENTO TU

FECHA	28/10/2022
RUC	22- 4
RIT	T-112-2022
MAGISTRADO	CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTOYA
ADMINISTRATIVO DE ACTAS	Bady O. García Vargas, Sala N°6 Virtual
HORA DE INICIO	08:37 horas
HORA DE TERMINO	14:01 horas
Nº REGISTRO DE AUDIO	22 1344
PARTE DEMANDANTE COMPARECIENTE	
ABOGADA	
PARTE DEMANDADA	ABURTO
ABOGADO	

ACTUACIONES EFECTUADAS:	SI	NO	ORD
(HECHO DE HABERSE EFECTUADO O NO, Y SU ORDEN)			
· RECEPCIÓN DE PRUEBAS OFRECIDA PARTES	X		
· INCORORACION DE PRUEBA DE LA DEMANDANTE			
1.- DOCUMENTAL	X		
2.- OFICIO	X		
3.- EXHIBICION DE DOCUMENTOS	X		
4.- OTROS MEDIOS DE PRUEBA	X		
· INCORORACION DE PRUEBA DE LA DEMANDADA			
1.- DOCUMENTAL	X		
· OBSERVACIONES A LA PRUEBA PARTE DEMANDANTE	X		
· OBSERVACIONES A LA PRUEBA PARTE DEMANDADA	X		
· FIJA DIA Y HORA PARA NOTIFICACION DE SENTENCIA	X		

PRUEBA DOCUMENTAL - LEY 20.886	SI	NO	OBS.
· PRUEBA DOCUMENTAL DEMANDANTE			
* ESTA PARTE ACOMPAÑÓ LOS DCTOS. DIGITALIZADOS	X		
* SE APLICÓ APERCIBIMIENTO ART. 6°, LEY 20.886		X	
* LOS DOCUMENTOS FÍSICOS QUEDARON EN PODER DEL TRIBUNAL		X	
· PRUEBA DOCUMENTAL DEMANDADA			
* ESTA PARTE ACOMPAÑÓ LOS DCTOS. DIGITALIZADOS	X		
* SE APLICÓ APERCIBIMIENTO ART. 6°, LEY 20.886		X	
* LOS DOCUMENTOS FÍSICOS QUEDARON EN PODER DEL TRIBUNAL		X	

MATERIAL PROBATORIO:

PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDA

DOCUMENTAL

- 1.- Decreto alcaldicio N°439 de fecha 05 de febrero de 2021.
- 2.- Organigrama Corporación cultural de Temuco.
- 3.- Certificado de directorio de personas jurídicas sin fines de lucro Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, de fecha 04/01/2022.
 - a. Estatuto de Corporación municipal para el desarrollo cultural de Temuco, repertorio N°2800-06 Conservador Humberto Toro M.
- 4.- Contrato de trabajo de fecha 01 diciembre 2021.
- 5.- Contrato de trabajo de fecha 03 enero 2022.
- 6.- Certificado de acuerdo directorio 13 diciembre 2021.
- 7.- Denuncia ante Inspección de trabajo 04 de Febrero del 2022
- 8.- Ordenanza N°155 del 01 abril 2022 Inspección provincial del trabajo de Temuco.
- 9.- Conclusiones jurídicas Inspección provincial del trabajo de Temuco de fecha 01 abril 2022. Sr. Pamela Baeza.
 - a. Informe de investigación por vulneración de derechos fundamentales N°0901.2022.139

marzo 2022.

- a. Declaración Priscila Hernández.
- b. INFORME PSICOLOGICO 23 de junio 2022
- c. Comprobante Carta de aviso para terminación de contrato PRICILA HERNANDEZ

GUILLERMO

FUENTES VALENZUELA.

- 13.- Finiquito de fecha 21 de abril del 2022
- 14.- Comprobante Carta de aviso para terminación de contrato de trabajo de fecha 06 de abril 2022.
- 15.- Carta de aviso de despido de fecha 06 de abril 2022.
- 16.- Certificado de matrimonio de fecha 25 enero 2022.
- 17.- Acta sesión del consejo municipal de fecha 02 noviembre 2021.
- 18.- Acta sesión del consejo municipal 07 diciembre 2021.
- 19.- Acta sesión del consejo municipal 09 noviembre 2021.

a. Acta sesión de comisión de educaci
2021.

20.- Acta sesión del consejo municipal 14 diciembre 2021.

21.- Acta sesión del consejo municipal 19 de octubre 2021.

22.- Captura de pantalla correo electrónico de Constanza Saffirio hacia Jorge Quezada S. de fecha 25 noviembre 2021.

23.- Copia de correo de requerimiento alcaldía de fecha 25 de noviembre 2021.

a. Captura pantalla correo electrónico acta comisión cultura (que no estaba en el cargo).

24.- WhatsApp Carlos Oyarzún.

25.- WhatsApp Alcalde Roberto Neira

a. 12/01/2022 hasta el 11/04/2022

28.- Orden de reposo 04 de febrero 2022.

29.- Orden de reposo fecha 18 de febrero 2022.

32.- Boleta centro odontológico de fecha 02 febrero 2022.

33.- Información para Matriz Psicosocial CORPORACION, RESULTADO

2021

34.- Captura de pantalla de la página web araucaniadiario.cl de fecha 10/02/2022

35.- Compilado de capturas de pantalla:

b. Publicación de la hija de Constanza en Rosario RIQUELME SAFFIRIO en la plataforma TIK TOK

c. Diario Austral declaración de Miguel Becker

d. DIARIO AUSTRAL TITULAR "POLEMICA TRAS DENUNCIA LABORAL DE GERENTA DE LA CORPORACION DE CULTURA" 04/02/2022

e. DIARIO AUSTRAL 09/04/2022 TITULAR "CONFIRMAN QUE EX CONCEJALA FUE DESPEDIDA DE CORPORACION DE CULTURA"

OFICIO

Se incorpora en audiencia.

EXHIBICION DE DOCUMENTOS

1.- Documentos que respalden la causal del trabajo.

2.- Carta de despido de la denunciante.

Se incorporan en audiencia

OTROS MEDIOS DE PRUEBA:

En atención al artículo 454 N-º4 inciso 2 socia la exclusión en virtud de la impertinencia de los mismos no tiene relación directa con los hechos sometidos a resolver, estas dirían con reuniones internas de la organización, por estos y otros argumentos expuestos en el audio registro oficial de esta audiencia, solicita se excluyan. Evacuado el traslado el Tribunal resuelve.

Si bien es cierto es una alegación de contestos estos son pertinentes a la teoría del juicio. Por lo que no se hará

La parte no tiene observaciones respecto al audio

Video Link:

1.- <https://www.youtube.com/watch?v=Exoln-4ashU>

Consejo Municipal. 18/01/2022.

Hora: 01 hora 35 minutos

Indica claramente que existen fondos para la contratación.

2.- <https://youtu.be/hrnOw5xMJB4> (16 de noviembre del 2021)

Min 15:15 El alcalde solicita que yo asista a la comisión de cultura

Min 16:35 Claudia Penailillo pregunta por mis funciones y Roberto insiste en que es por ahorro y que Kimun será parte de la corporación.

Se incorpora a audiencia.

PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDADA:

DOCUMENTAL

1.- Acta Sesión Comisión Educación, Cultura y Deporte Municipalidad de Temuco, de fecha 24 de noviembre de 2021.

2.- Set de 6 planillas de libro de remuneraciones correspondientes a los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2021.

3.- Set de 5 planillas de libro de remuneraciones correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2022 de la Corporación Cultural de Temuco.

4.- Copia de denuncia ante la inspección del trabajo suscrita por doña Constanza Saffirio López con fecha 4 de febrero de 2022.

5.- Copia Declaración Jurada tomada a doña Sandra Gómez Tangol, por la Unidad de Inspección de la Dirección del Trabajo de Temuco con fecha 14 de marzo de

2022, por sí y en representación del alcalde de [REDACTED]
Directorio de la Corporación Municipal para el D [REDACTED]

6.- Copia Declaración Jurada tomada a don Carlos Arturo Oyarzun Polanco, por la Unidad de Inspección de la Dirección del Trabajo de Temuco con fecha 14 de marzo de 2022.

7.- Contrato de Trabajo a plazo fijo celebrado entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco y doña Constanza Saffirio López con fecha 1 de diciembre de 2021, junto con el respectivo finiquito de trabajo suscrito por las partes el 21 de abril de 2022, ambos ante el Notario Público de la ciudad de Temuco don Jorge Tadres Hales.

8.- Set de 6 contratos de trabajo suscritos entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco con doña Priscila Alejandra Hernández Riquelme con fecha 3 de enero de 2022; con doña Lorena Solange Montero Lueyza con fecha 3 de enero de 2022; con don Marcos Humberto Bravo Rodríguez con fecha 3 de enero de 2022; con doña Paula Sophia Iglesias Toledo con fecha 3 de enero de 2022; con don Gastón Cuminao Cea con fecha 3 de enero de 2022, y con don Arístides Adrián Jara Zambrano con fecha 10 de enero de 2022.

9.- Set de 5 denuncias dirigidas al Directorio de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, suscritas por doña Jaqueline Manríquez Riffo; Natalia Lebrech Sperberg; Herakdi Mora Almendra; Marlis Rosas Obando y Cristian Silva Jara.

10.- Set de 5 contratos de trabajo y/o prestación de servicios celebrados entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco y doña Marlis Susana Rosas Obando con fecha 19 de marzo de 2010; Natalia Raquel Lebrecht Sparguer con fecha 2 de enero de 2017; Herakdi Richard Mora Almendra con fecha 1 de agosto de 2017; Patricia Betancourt Navarro con fecha 15 de noviembre de 2017; Sandra Gómez Tangol con fecha 2 de mayo de 2019; Jacquelinne Del Carmen Manríquez Riffo con fecha 2 de enero de 2020;

11.- Copia digital de Procedimiento para contratación de personal de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco del año 2022.

12.- Set de 2 finiquitos de trabajo suscritos entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco y doña Lorena Montero Lueyza con fecha 27 de abril de 2022; Priscila Alejandra Hernández Riquelme con fecha 27 de abril de 2022.

16.- Copia digital Balance Auditado de Estados Financieros de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco que comprende los periodos del año 2020 al 31 de diciembre de 2021, suscrito por don Cristian Silva Jara, contador; y doña Sandra Gómez Tangol, Gerente interino.

13.- Copia Estatuto Corporación Municipal de Temuco, otorgado por Escritura Pública de fe [REDACTED]
Notario Público de Temuco don Humberto Toro Martínez-Conde.

14.- Copia digital Acta Consejo Municipal de fecha 14 de diciembre de 2021 presidida por el Sr. Alcalde don Roberto Neira Aburto, con la presencia del secretario municipal don Juan Araneda Navarro, en su calidad de Ministro de Fe, obtenida desde la página web de la I. Municipalidad de Temuco <https://transparencia.temuco.cl/theconcejo/actas.htm>.

15.- Resolución N°4690510 de calificación de origen de accidentes y [REDACTED]
siniestro 8479087.

16.- Set de 7 planillas del Detalle rendición de cuenta remuneraciones personal Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco correspondiente al mes de enero, febrero, marzo, abril y mayo del 2022

17.- Copia digital Formulario de rendición de cuenta de subvenciones del departamento de Tesorería de la Municipalidad de Temuco, correspondiente a la Corporación Cultural de Temuco al mes de mayo de 2022, suscrita por doña Sandra Gómez Tangol, con fecha 17 de junio de 2022.

18.- Copia digital Acta reunión Ordinaria de Directorio N°2 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 6 de abril de 2022, suscrita por don Carlos Oyarzun Polanco, César Torres Alvial, Elizabeth Brand Deisler.

19.- Copia digital Acta reunión Ordinaria de Directorio N°2 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 6 de abril de 2022, suscrita por doña Alejandra Calvo Walters.

20.- Copia digital Acta Reunión Ordinaria de Directorio N°8 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 27 de septiembre de 2021, don Carlos Oyarzun Polanco, César Torres Alvial, Elizabeth Brand Deisler

21.- Copia digital Acta Reunión Ordinaria de Directorio N°8 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 27 de septiembre de 2021, suscrita por doña Alejandra Calvo Walters.

NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA

Se fija para la **NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA** el **día 09 de noviembre de 2022 a los correos electrónicos de los abogados.**

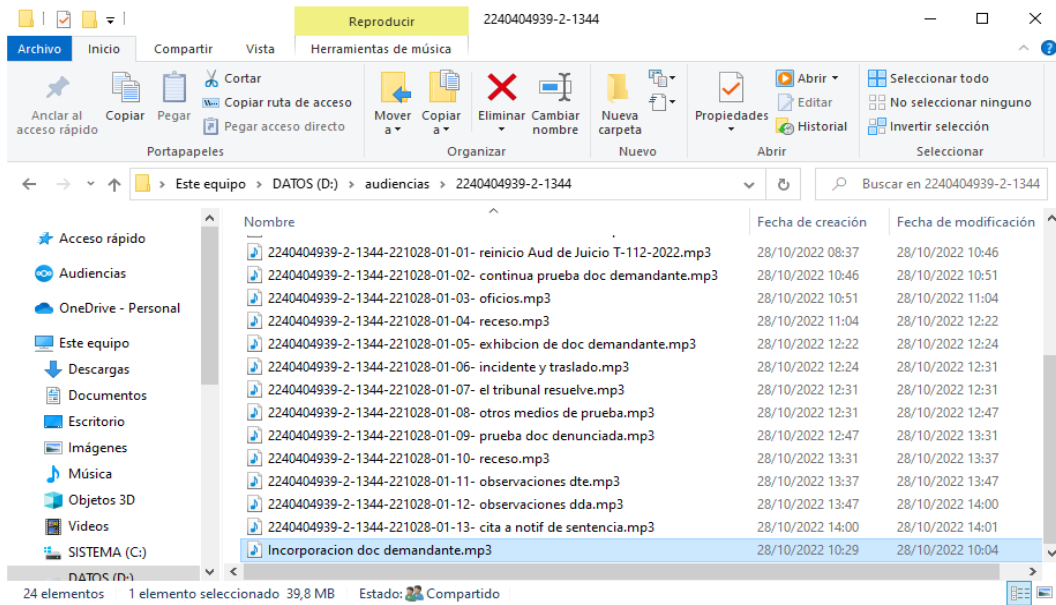
Los intervinientes quedan válidamente notificados de las resoluciones dictadas en audiencia.

R.I.T. T-112-2022

R.U.C. 22- 4 [REDACTED]

Dirigió don **CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTTOYA**, Juez
Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

La presente audiencia se encuentra respaldada en forma íntegra, en el registro de audio del Tribunal.



andro Jeria
Juzgado de Letras del Trabajo d
Veintiocho de octubre de dos mil veintidó
16:40 UTC-3

CURSO PROGRESIVO

S.J.L. DEL TRABAJO

NATALIA CALDERON ORIAS, abogado, por la demandante, en autos laborales caratulado “**SAFFIRIO/CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO**”, RIT T-112-2022, a S.S., respetuosamente digo:

Que, por este acto vengo en indicar SS. que pese a que esta parte tiene conocimiento de que los plazos no son fatales para este ilustre tribunal, mi representada se encuentra muy angustiada por la sentencia dado que fue informado con fecha 28/10/2022 en audiencia de juicio que se dictaría la sentencia el día 09/11/2022, por cuanto, al día de hoy mi representada no ha podido encontrar trabajo dada la magnitud del despido vulneratorio. Lo cual, se resume en no poder zanjar y conocer la sentencia de SS. hasta el día de hoy.

POR TANTO, SOLICITO A S.S., tener presente, y en lo posible dar curso progresivo.

Téngase presente lo solicitado por el abogado de la parte demandante.

R.I.T T-112-2022

22- 4

Resolvió don **CARLOS GABRIEL ALEJANDRO JERIA MONTOYA**, Juez del Juzgado de Letras

En Temuco, a tres de enero de dos mil veintitres, se notificó por el estado diario la presente resolución.

Andro Jeria

Juzgado de Letras del Trabajo d

Tres de enero de dos mil veintitrés
14:32 UTC-3

Temuco, siete de marzo de dos mil veintitrés.

Estese al mérito de autos.

R.I.T. T-112-2022

R.U.C. 22- 4

Resolvió don **ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a siete de marzo de dos mil veintitrés, se notificó la presente resolución por el estado diario.

arroel Cruz

Juzgado de Letras del Trabajo d
Siete de marzo de dos mil veintitrés
10:48 UTC-3

CURSO PROGRESIVO

S.J.L. DEL TRABAJO

NATALIA CALDERON ORIAS, abogado, por la demandante, en autos laborales caratulado “**SAFFIRIO/CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO**”, RIT T-**112-2022**, a S.S., respetuosamente digo:

Que, por este acto vengo en indicar SS. que pese a que esta parte tiene conocimiento de que los plazos no son fatales para este ilustre tribunal, mi representada se encuentra muy angustiada por la sentencia dado que fue informado con fecha 28/10/2022 en audiencia de juicio que se dictaría la **sentencia el día 09/11/2022**, por cuanto, **al día de hoy -7 meses más tarde-** mi representada no ha podido encontrar trabajo dada la magnitud del despido vulneratorio, lo cual, implica una doble vulneración. Lo cual, se resume en no poder zanjar y conocer la sentencia de SS. hasta el día de hoy, 7 meses más tarde.

POR TANTO, SOLICITO A S.S., tener presente, y en lo posible dar curso progresivo.

Temuco, doce de mayo de dos mil veintitrés.

Téngase presente lo solicitado por la abogada de la parte demandante.

Sin perjuicio de lo señalado por el magistrado a cargo de la redacción de la sentencia con fecha 03 de enero de 2023, póngase nuevamente en su conocimiento lo señalado, para que adopte las medidas que haya lugar, a fin de dar curso progresivo a estos antecedentes.

R.I.T T-112-2022

R.U.C. 22- 4

Resolvió doña **MARTA PAOLA ALVAREZ BASAEZ**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a doce de mayo de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la presente resolución.

z Basáez

Juzgado de Letras del Trabajo d
Doce de mayo de dos mil veintitrés
12:00 UTC-4

Temuco, veintinueve de mayo de dos mil veintitrés.

VISTOS:

PRIMERO: “*De la individualización de las partes y la pretensión deducida*”. Que, compareció CONSTANZA VALENTINA

[REDACTED]

Temuco, quien deduce denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de la CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURAL DE

[REDACTED]

[REDACTED]

Funda su denuncia en que con fecha 05 de Mayo de 2021 fue contratada por la municipalidad de Temuco desempeñándose como coordinadora del programa Espacio Kimün, correspondiéndole asistir a la Comisión de Educación, Cultura y Deporte, reuniones que eran encabezadas por Don Roberto Neira quien es el Alcalde de Temuco y el presidente de la Corporación demandada.

Precisa que el día 01 de diciembre de 2021 firmó contrato de trabajo con la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco para cumplir funciones como Gerente de la Corporación de Cultura, hasta el día 07 de abril de 2022, fecha en que es despedida.

Indica que se ausentó de su trabajo los días 12 al 14 y 26 y 27 de enero de 2022 por permiso administrativo; del 17 al 21 de Enero 2022 por permiso legal matrimonial; 04 de Febrero al 04 de Marzo 2022 por reposo

[REDACTED]

[REDACTED]

Alega que sufrió una persecución en su contra por parte de los miembros del Directorio de la Corporación Municipal para el Desarrollo

[REDACTED]

Cultural de Temuco, comenzando estos hechos al segundo mes de su relación laboral, es decir, en enero 2022.

Relata que con fecha 15 de enero de 2022 contrajo matrimonio, y que encontrándose fuera de la comuna de Temuco –el segundo día de luna de miel– recibe un mensaje vía WhatsApp por parte del presidente del directorio el que contenía una carta de denuncia (sin remitente y/o firma), la que manifestaba supuestas irregularidades suyas relacionadas a acciones internas en el ámbito laboral.

Preocupada por las calumnias e injurias indicadas en la carta, comienza a llamar al presidente del directorio (Roberto Neira), quien no contesta las llamadas y se limita a escribir vía WhatsApp. La actora le indica que deben juntarse, por lo cual interrumpe su luna de miel y vuelve a Temuco para efectos de mantener una reunión donde no le deja explicar la situación, instándola insistentemente a renunciar. Desde aquel día, indica, se encontró siendo constantemente presionada, denigrada y extorsionada por parte del presidente, con el único objetivo de desvincularla sin una razón o justificación válida.

Agrega que durante los días venideros llamó al vicepresidente del directorio, don Carlos Oyarzún, vía WhatsApp, sin tener respuesta alguna. Añade que al reintegrarse a sus funciones, y conversando personalmente con sus compañeros de trabajo, le hacen ver que era de conocimiento público que deseaban que entregara su cargo. Posteriormente, sufrió por parte de sus pares y, en particular, de don Carlos Oyarzún y Francisco Matamoros, una evasión constante de su persona.

El día lunes 24 de enero de 2022 en horas de la mañana, indica, la recibe el presidente de la corporación en su oficina en compañía de su administrador municipal y su asesor jurídico, solicitándole nuevamente que renuncie a su cargo porque no quería que la situación se expusiera a la prensa. Trata de explicarle la situación, no escuchándola, solo buscando su desvinculación.

Luego, el día 25 de enero de 2022, indica que se concretó una reunión vía Zoom con los miembros del directorio de la corporación –con

excepción del presidente–, que para ella tenía como propósito un carácter aclaratorio, la cual pierde dicho rumbo y se vuelve un tribunal acusatorio de facto, imputándole dos hechos falsos, relativos a la contratación extraordinaria y antojadiza de funcionarios del Programa Espacio Kimün, ocupando para ello \$152.000.000.– extraordinarios del presupuesto, culpándola de “querellas laborales” que se interpondrían por diferencias de sueldo cuantiosos entre los nuevos funcionarios y los que se desempeñan actualmente en la Corporación, y por emitir dichos y/o comentarios en la comisión de cultura de fecha 24 de noviembre de 2021, esto es, antes de ser contratada como gerente de la Corporación denunciada.

En esta reunión, precisa, le costó mucho poder hablar ante las recriminaciones del vicepresidente, pudiendo, en definitiva explicar que dichos fondos habrían sido autorización por el alcalde de Temuco, de tal manera que el presupuesto asignado para las contrataciones de personal del programa "Espacio Kimün" serían inyectados al presupuesto 2022 de la corporación, con el fin de mantener los puestos de trabajo, fondos que fueron autorizados por unanimidad por los Concejales de Temuco en sesión de concejo municipal con fecha 07 de Diciembre de 2021.

La respuesta que obtuvo de su explicación, indica, fue despectiva, volviendo a insistir en que existía un desfallo económico de la corporación por su exclusiva responsabilidad.

Relata que en esas circunstancias, y por sus dichos en la Comisión de Cultura de fecha 24 de noviembre de 2021 relativas a la situación que acontecía en la Corporación y que le llamaban la atención, el directorio comenzó a categorizar o cuestionar sus capacidades en virtud de su afinidad política y/o juventud, encarándola y calificándola de “mentirosa” al decir “cosas que no son”. Por educación, pensando que sus dichos podrían haber agraviado al directorio de alguna manera, pidió las disculpas del caso. Sin embargo, insisten en acusarla, denigrándola como profesional y cuestionando sus capacidades, tornándose la conversación en recriminaciones constantes que desembocaron en prácticamente dos horas

de reprimendas, ante lo cual, no pudo soportar la situación explotando en llanto.

Expone que con fecha 04 de febrero de 2022, concurrió personalmente a entregar una denuncia formal de estos hechos a la Inspección del Trabajo de Temuco, con el fin de que se investigaran los hechos, investigación que concluyó con el informe que calificó los hechos como Vulneración derecho a la integridad psíquica, prescribiéndole reposo

[REDACTED]
[REDACTED]
en estudio. No obstante se desestima la denuncia interpuesta, calificando

[REDACTED]
Agrega que, al primer día en que se reintegra a su trabajo después [REDACTED]
virtud de la causal contemplada en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, “desahucio”.

En cuanto a los de derechos fundamentales con ocasión del despido que fueron vulnerados refiere la garantía de indemnidad; vulneración a la vida privada, honra y a la integridad psíquica; “El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.

Alega además la concurrencia de un daño moral producto de los hechos experimentados y del despido basado en hechos falsos que se quedó sin trabajo, estimando el daño en la suma \$ 33.055.264.- de pesos.

Pide en definitiva, tener por interpuesta la denuncia por vulneración con ocasión del despido, acogerla condenando a la demandada a la indemnización sancionadora por sus 11 últimas remuneraciones mensuales, por la suma de \$33.055.264.-pesos y al pago de una indemnización por daño moral por la suma de \$ 33.055.264.- pesos, más los intereses, reajustes y costas de la causa.

SEGUNDO: “De la contestación de la demanda”. Que, en tiempo y forma, comparece don Roberto Francisco Neira Aburto, alcalde de la

[REDACTED]

Ilustre Municipalidad de Temuco, en representación de la parte denunciada, quien contesta la demanda solicitando su completo rechazo.

Expresa que la actora ha construido su acción de tutela laboral con ocasión del despido desde la base de supuestos hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, lo que constituye un yerro insalvable de la demanda, pues con dicha fundamentación se ha desnaturalizado la acción de tutela con ocasión del despido.

Alega la falsedad de los hechos relatados en el libelo pretensor, pues los hechos denunciados –que supuestamente ocurrieron durante la vigencia de la relación laboral–, fueron todos desestimados por la Inspección del Trabajo.

Agrega que, en cuanto a los supuestos hechos de acoso y hostigamiento ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, se trataría de hechos que han sido convenientemente desvirtuados por la actora, y que se habrían originado en el lazos de amistad, cercanía y respeto mutuo que los unía. Indica que fue él –como Alcalde– quien propuso el nombramiento de la demandante como gerente de la Corporación, tratándose de hechos absolutamente falso, tanto así que fue el único director que votó en contra de su destitución.

Indica que el despido de la actora no fue una represalia por la acción interpuesta por la actora en la Inspección del Trabajo, pues son los propios estatutos de la Corporación los que dan el marco normativo y justifican el despido de la actora, decisión que fue adoptada mucho antes de la denuncia efectuada el día 4 de febrero de 2022, y producto clara y prístina a la pérdida de la confianza que el directorio había depositado en ella como custodia de las políticas del directorio de la Corporación. Su despido obedeció a las graves deficiencias detectadas en el ejercicio de su cargo antes y durante su gestión, y que terminaron por hacer perder la confianza del directorio hacia ella.

Alega, en consecuencia, inexistencia de una vulneración de derechos en contra de la actora, al tratarse de un despido que obedeció a un hecho objetivo y discrecional; desahucio escrito del empleador. En subsidio,

reclama que las medidas adoptadas por la empresa –el despido de la denunciante– fue proporcional y objetiva, toda vez que ponderados los antecedentes señalados, la Corporación se encontraba en la necesidad de despedir a la trabajadora.

Pide en definitiva, tener por contestada la demanda de autos y proceder al rechazo de la demanda en todas sus partes con expresa condena en costas.

TERCERO: “Audiencia preparatoria”. Que, existiendo de hechos controvertidos, en audiencia preparatoria se establecieron los siguientes hechos a probar

1.– Efectividad de que la demandada ha incurrido en los hechos que la denunciante le imputa en la demanda como vulneración de sus derechos, haber efectuado el empleador actos de hostigamiento en contra de la actora, en su caso haber sufrido la trabajadora daño moral como consecuencia de la conducta de la demandada, existencia y naturaleza de los perjuicios alegados. 2.– Efectividad de ser despedida la denunciante como una represalia del empleador por la denuncia interpuesta por la trabajadora ante la inspección del Trabajo, hechos que así lo demuestran.

CUARTO: “De la prueba del juicio”. Con el objeto de probar sus asertos, las partes se valieron en la audiencia de juicio de las siguientes pruebas:

I. PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDANTE:

1) DOCUMENTAL: 1.– Decreto alcaldicio N°439 de fecha 05 de febrero de 2021. 2.– Organigrama Corporación cultural de Temuco. 3.– Certificado de directorio de personas jurídicas sin fines de lucro Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, de fecha 04/01/2022. a. Estatuto de Corporación municipal para el desarrollo cultural de Temuco, repertorio N°2800–06 Conservador Humberto Toro M. 4.– Contrato de trabajo de fecha 01 diciembre 2021. 5.– Contrato de trabajo de fecha 03 enero 2022. 6.– Certificado de acuerdo directorio 13 diciembre 2021. 7.– Denuncia ante Inspección de trabajo 04 de Febrero del 2022. 8.– Conclusiones jurídicas Inspección provincial del trabajo de

Temuco de fecha 01 abril 2022. Sr. Pamela Baeza. a. Informe de investigación por vulneración de derechos fundamentales

Seguel de 21 marzo 2022. a. Declaración Priscila Hernández. b. Comprobante Carta de aviso para terminación de contrato Priscila

atención 22 de febrero 2022, doctor Guillermo Fuentes Valenzuela. 12.- Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades, de fecha 23 de febrero 2022. 13.- Finiquito de fecha 21 de abril del 2022. 14.- Comprobante Carta de aviso para terminación de contrato de trabajo de fecha 06 de abril 2022. 15.- Carta de aviso de despido de fecha 06 de abril 2022. 16.- Certificado de matrimonio de fecha 25 enero 2022. 17.- Acta sesión del consejo municipal de fecha 02 noviembre 2021. 18.- Acta sesión de comisión de educación cultura y deporte 24 de noviembre 2021. 19.- Acta sesión del consejo municipal 14 diciembre 2021. 20.- Acta sesión del consejo municipal 19 de octubre 2021. 21.- Captura de pantalla correo electrónico de Constanza Saffirio hacia Jorge Quezada S. de fecha 25 noviembre 2021. 22.- Copia de correo de requerimiento alcaldía de fecha 25 de noviembre 2021. a. Captura pantalla correo electrónico acta comisión cultura (que no estaba en el cargo). 23.- WhatsApp Carlos Oyarzún. 24.- WhatsApp Alcalde Roberto Neira a. 12/01/2022 hasta el

médicas fecha 04 febrero 2022. 27.- Orden de reposo 04 de febrero 2022.

31.- Boleta centro odontológico de fecha 02 febrero 2022. 32.-

2021. 33.- Captura de pantalla de la página web araucaniadiario.cl de fecha 10/02/2022. 34.- Compilado de capturas de pantalla: b. Publicación de la hija de Constanza en Rosario Riquelme Saffirio en la plataforma TIK TOK c. Diario Austral declaración de Miguel Becker d. diario austral titular

“polémica tras denuncia laboral de gerente de la corporación de cultura” 04/02/2022 e. diario austral 09/04/2022 titular “confirman que ex concejala fue despedida de corporación de cultura”.

2) CONFESIONAL:

Absolución de posiciones respecto de don **ROBERTO FRANCISCO NEIRA ABURTO** por la parte denunciada Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco.

Expresa, en síntesis, que se desvincula a la denunciante a petición del directorio de la Corporación que según los estatutos establece ciertas causales de pérdida de confianza, y a solicitud de ellos se realizó una reunión en la cual se le solicitó la renuncia de la gerenta por esta pérdida de confianza en la cual no fue por votación unánime, porque él votó en contra de la destitución de Constanza Saffirio. El cargo de gerenta es un cargo de confianza que lo propone el presidente de la Corporación y es aceptado por el Directorio. La denunciante acepta su proposición para llevarla al cargo.

Se produjo una reunión extraordinaria a petición suya para solucionar la problemática que se había generado y la pérdida de confianza, producto de declaraciones que había realizado la señora Constanza Safirio en una comisión de cultura ante los concejales, que consta en acta de comisión de cultura y que fue leída en concejo municipal.

El contrato de Constanza, el primero fue contrato a plazo fijo hasta el 31 de diciembre. Por cuanto los presupuestos municipales y de las corporaciones son anuales, el compromiso de este presidente y del directorio era su renovación.

2) TESTIMONIAL:

Señala en síntesis que la denunciante no alcanzó a estar mucho tiempo ejerciendo el cargo. En enero ella contrajo matrimonio y estuvo ausente por sus permisos correspondientes de matrimonio, hasta ese entonces estaba según su opinión todo bien, nunca vio un malestar, nunca

vio nada, nunca vio algo extraño por parte ni de los trabajadores ni del directorio. Todo cambió para mal ya que se ausentó de la oficina y en ese periodo los ánimos cambiaron. Vio un cambio muy drástico que hacía notar que a ella ya no la querían como jefa o que querían que ella se fuera. Posteriormente ella vuelve de su luna de miel, sabiéndolo por ser cercana a ella que no pudo tener una luna de miel tranquila, que la llamaban, que ella intentó comunicarse muchas veces con el directorio por estas acusaciones.

Nosotros esperamos afuera cuando se reunió con el Alcalde, solamente Coni entró a poder, con la carpeta en mano, plantear punto por punto todas estas acusaciones que se le hacían, demostrando que no eran verídicas. Ella salió llorando, la acompañamos al estacionamiento, nos fuimos con ella en el vehículo alterada, bueno yo ya la había visto en innumerables ocasiones afectada porque no entendía por qué se le acusaban de cosas sin argumento, y en ese momento ella comenta que le estaba pidiendo el Alcalde que renunciara. La vi afectada durante todo ese periodo, no sé si fue hasta febrero que fue cuando finalmente decide hacer una denuncia ante la Inspección del Trabajo.

Ella trató de llamar a cada uno de los directores, de las personas del directorio para poder defenderse, para poder explicar, no le contestaban, la ignoraban. Por miedo, ocurre que solamente yo y Lorena Montero decidimos ser testigos en la mutual y para la inspección del trabajo.

Yo me encontraba con Lorena Montero, mi colega, en la oficina de gerencia y estábamos las dos cuando Constanza nos dice que en pocos minutos iba a haber una reunión por zoom. No me gustó ni me pareció la forma, nada de lo que yo escuché en esa reunión, no la dejaron hablar prácticamente nada, yo sentía que era como un papá o una mamá retando a su hija, que ella no tenía capacidades, que era muy joven, que no tenía experiencia, que había sido solo concejal, prácticamente que no era suficiente para tener un cargo como gerente, que no era el perfil y principalmente que no contaba con la confianza de ellos. Aludían principalmente a dos cosas, que había contratado gente sin recursos y otra

cosa que le acusaron fue que ella había denostado a la corporación en una en una sesión de concejo de cultura, algo así. A lo que Constanza siendo bien humilde les pidió disculpas.

Fuimos todo el equipo que nos trasladamos del espacio Kimün a la Corporación, Adrián Jara, quien era el comunicador audiovisual o camarógrafo que trabajaba codo a codo en mis unidades, Marcos Bravo, también la secretaria Marcela Carrasco y Lorena Montero.

[REDACTED]

Botrolhue, Temuco.

Expone en síntesis que el hostigamiento diría que fue una serie de llamados y mensajes de texto por parte del presidente de la Corporación que es el Alcalde, en un período donde nosotros estábamos de luna de miel, a tal punto que nos cortó la luna de miel y tuvimos que regresarnos a Temuco. Ella -la denunciante- trató de contactarse muchas veces con miembros del directorio, con el señor Oyarzún y Matamoros creo que era el

[REDACTED]

contestaban los WhatsApp.

Fue muy desagradable, a ella le afectó mucho a tal punto que yo tuve que llamar también al alcalde, lo conozco hace 25 años, en otros tipos de organizaciones laicas, y me sentía con la confianza para llamarlo, decirle que dejara de hostigar a mi señora. Yo vi sufrir a mi señora, la vi muy afectada y el inicio esto fue a principio de enero.

Antes de estos hechos relatados la situación era normal dentro de la organización, el tema se produce yo diría que a partir de la quincena de enero.

No recuerdo si alguien le pidió que regresara -de su permiso- porque me imagino que él -el Alcalde- estaba en conocimiento de que Constanza estaba con un feriado legal, igual que yo, pero Constanza quiso volver lo antes posible para aclarar este tema y le pidió una reunión a él para aclarar este tema personalmente.

[REDACTED]

Conquistadores, Temuco.

[REDACTED]

Indica que sobre el tema en sí mucho no sabe, lo que sabe es que a Constanza la desvincularon o la persiguieron para su cargo, pero yo la verdad es que estuve con ella en los tiempos en que ella estuvo con licencia, apoyando de esa forma, mayormente del tema laboral.

4) EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

1.- Carta de despido de la denunciante.

5) OTROS MEDIOS DE PRUEBA: Videos.

1.- <https://www.youtube.com/watch?v=Exoln-4ashU> Consejo Municipal. 18/01/2022. Hora: 01 hora 35 minutos, indica que existen fondos para la contratación.

2.- <https://youtu.be/hrnOw5xMJB4> (16 de noviembre del 2021).

6) OFICIOS:

1.- Incorpora oficio respuesta de Mutual CCHC.

II. PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDADA:

1) DOCUMENTAL:

1. Acta Sesión Comisión Educación, Cultura y Deporte Municipalidad de Temuco, de fecha 24 de noviembre de 2021. 2. Set de 6 planillas de libro de remuneraciones correspondientes a los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2021. 3. Set de 5 planillas de libro de remuneraciones correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2022 de la Corporación Cultural de Temuco. 4. Copia de denuncia ante la inspección del trabajo suscrita por doña Constanza Saffirio López con fecha 4 de febrero de 2022. 5. Copia Declaración Jurada tomada a doña Sandra Gómez Tangol, por la Unidad de Inspección de la Dirección del Trabajo de Temuco con fecha 14 de marzo de 2022, por sí y en representación del alcalde de la comuna de Temuco y presidente del Directorio de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco. 6. Copia Declaración Jurada tomada a don Carlos Arturo Oyarzun Polanco, por la Unidad de Inspección de la Dirección del Trabajo de Temuco con fecha 14 de marzo de 2022. 7. Set de 4 correos electrónicos remitidos por doña Constanza Saffirio López a diversos funcionarios de la Corporación Municipal para el Desarrollo cultural de

Temuco con fechas, 12 de enero, 24 y 28 de enero (2) todos del año 2022.

8. Set de 6 contratos de trabajo suscritos entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco con doña Priscila Alejandra Hernández Riquelme con fecha 3 de enero de 2022; con doña Lorena Solange Montero Lueyza con fecha 3 de enero de 2022; con don Marcos Humberto Bravo Rodríguez con fecha 3 de enero de 2022; con doña Paula Sophia Iglesias Toledo con fecha 3 de enero de 2022; con don Gastón Cuminao Cea con fecha 3 de enero de 2022, y con don Arístides Adrián Jara Zambrano con fecha 10 de enero de 2022.

9. Set de 5 denuncias dirigidas al Directorio de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, suscritas por doña Jaqueline Manríquez Riffo; Natalia Lebrech Sperberg; Herald Mora Almendra; Marlis Rosas Obando y Cristian Silva Jara.

10. Set de 5 contratos de trabajo y/o prestación de servicios celebrados entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultura de Temuco y doña Marlis Susana Rosas Obando con fecha 19 de marzo de 2010; Natalia Raquel Lebrecht Sperguer con fecha 2 de enero de 2017; Herakdi Richard Mora Almendra con fecha 1 de agosto de 2017; Patricia Betancourt Navarro con fecha 15 de noviembre de 2017.

11. Copia digital de Procedimiento para contratación de personal de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco del año 2022.

12. Set de 2 finiquitos de trabajo suscritos entre la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco y doña Lorena Montero Lueyza con fecha 27 de abril de 2022; Priscila Alejandra Hernández Riquelme con fecha 27 de abril de 2022.

13. Copia digital Balance Auditado de Estados Financieros de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco que comprende los periodos del año 2020 al 31 de diciembre de 2021, suscrito por don Cristian Silva Jara, contador; y doña Sandra Gómez Tangol, Gerente interino.

14. Copia Estatuto Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, otorgado por Escritura Pública de fecha 5 de junio del año 2006 ante el Notario Público de Temuco don Humberto Toro Martínez-Conde.

15. Copia digital Acta Consejo Municipal de fecha 14 de diciembre de 2021 presidida por el Sr. Alcalde don Roberto Neira Aburto, con la

presencia del secretario municipal don Juan Araneda Navarro, en su calidad de Ministro de Fe. 16. Resolución N°4690510 de calificación de origen de

[REDACTED]

de marzo de 2022, N° de siniestro 8479087. 17. Set de 7 planillas del Detalle rendición de cuenta remuneraciones personal Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco correspondiente al mes de enero, febrero, marzo, abril y mayo del 2022. 18. Copia digital Formulario de rendición de cuenta de subvenciones del departamento de Tesorería de la Municipalidad de Temuco, correspondiente a la Corporación Cultural de Temuco al mes de mayo de 2022, suscrita por doña Sandra Gómez Tangol, con fecha 17 de junio de 2022. 19. Copia digital Acta reunión Ordinaria de Directorio N°2 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 6 de abril de 2022, suscrita por don Carlos Oyarzun Polanco, César Torres Alvial, Elizabeth Brand Deisler. 20. Copia digital Acta reunión Ordinaria de Directorio N°2 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 6 de abril de 2022, suscrita por doña Alejandra Calvo Walters. 21. Copia digital Acta Reunión Ordinaria de Directorio N°8 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 27 de septiembre de 2021, don Carlos Oyarzun Polanco, César Torres Alvial, Elizabeth Brand Deisler. 22. Copia digital Acta Reunión Ordinaria de Directorio N°8 de la Corporación Cultural de Temuco de fecha 27 de septiembre de 2021, suscrita por doña Alejandra Calvo Walters.

2) CONFESIONAL: Absolución de posiciones respecto de doña **CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO LÓPEZ**, por la parte denunciante, quien en síntesis expuso.

De manera sorpresiva se me avisa que me van a nombrar en la corporación, quien me propuso para el cargo al Directorio fue don Roberto Neira. Fuimos compañeros como concejales durante 4 años en el período anterior, éramos, no sé si cercanos, pero sí compañeros de trabajo durante cuatro años, siendo del mismo sector político, lo cual hace que uno tenga mayores afinidades.



El primero de los hechos que dio inicio a los hostigamientos es un mensaje de WhatsApp que don Roberto Neira envió con fecha 17 de enero del 2021 y que contenía una carta de supuesta denuncia.

Él me envía esta carta efectivamente, por ese mismo medio respondo por WhatsApp “¿te puedo llamar?” De hecho debe haber tenido ese día muchas llamadas mías, me dice “no puedo hablar”, entonces no me aparece por este medio y le contesto “yo quiero conversar esto que es grave, por favor cuando puedas devuélveme el llamado”. “No, respóndeme por acá”, me dice.

El directorio le había solicitado una reunión con él (Con el Alcalde). Yo recuerdo lo que él me comentó, y es que esta carta le había llegado no sé si al jefe de gabinete u otra persona, porque el directorio al parecer se había reunido con otra persona, y que el directorio estaba pidiendo reunirse con él para la solicitud pronta de mi desvinculación.

Roberto me ayuda a gestionar la reunión con miembros del directorio el día 25 de enero. En alguna oportunidad me menciona Mejor que yo me vaya para la casa y que me puede pagar lo mismo y que me quede tranquila.

TESTIMONIAL:

1.- MARÍA ELIZABETH BRAND, Directora del Directorio Corporación

Expresa que Constanza, persona de confianza de nuestro presidente el señor alcalde, fue propuesta por él, y en un acto de un voto de confianza hacia él aceptamos la propuesta de que ella fuera contratada como gerenta.

Nosotros tuvimos una reunión a fines de diciembre, que fue citada por don Carlos justamente para que nos conociéramos, donde estuvo don César también presente, y la señora Constanza. Reunión que fue muy amena, muy entretenida, que nos conocimos, yo quedé muy contenta porque sin duda que la corporación requiere de personas con buen ánimo, expectativas de futuro, etcétera.

Los primeros días de enero llega a mis manos un texto, una declaración que la señora Constanza hizo sobre nuestra Corporación donde se refiere a ella en bastantes malos términos, respecto a su gestión, a la gestión que nosotros estábamos realizando, y cómo se estaba desarrollando las cosas internamente, cosa que fue tremendo y que la verdad yo me sentí bastante afectada porque era no ha lugar. Estas declaraciones se dan en un concejo o en una comisión de concejo, habló de sobre sueldos, de temas de plata, de temas de cuentas bancarias.

Nos enteramos después de que ella había contratado a nuevas personas sin informarnos, que era el procedimiento, tener la autorización del directorio, que parece que también había despedido a otras personas, entonces nosotros la verdad es que perdimos la confianza en el trabajo que ella estaba haciendo.

Nosotros hablamos, le pedimos al presidente, le informamos que la verdad que esta persona que él había puesto en el cargo no era ya de nuestra confianza, que nosotros necesitábamos alguien que realmente pudiera hacer el trabajo que requería la Corporación.

Ella solicitó una reunión con el directorio para poder conversar sobre esta situación. Nosotros le informamos a ella cuáles eran nuestras objeciones frente a lo que ella estaba realizando, o sea le informamos claramente lo que nosotros pensábamos de cómo estaba desarrollando su gestión y lo mal que nos parecían muchas de las acciones que ella había incurrido. Esto fue en la primera quincena de enero del 2022.

Nosotros le informamos al alcalde de que ya no queríamos seguir trabajando con ella. Eso fue en el mes de enero, y en los primeros días de abril en que ella regresó, no sé si estaba con licencia parece, y nosotros pedimos su desvinculación a través de un desahucio.

2.- JAQUELINNE DEL CARMEN MANRIQUEZ RIFFO, Administrativa del Depto. de Administración y Finanzas de la Corporación Cultural de

expresó en síntesis que con la señora Constanza fue poco el tiempo en que pudimos trabajar, porque fue muy breve, la relación a veces un poco difícil

porque la señora Constanza tenía poco tiempo para atendernos a nosotros, generalmente estaba reunida con su equipo, entonces no fue mucho lo que pudimos trabajar.

Hubo algunas diferencias, como nosotros nos autodenominamos los nuevos y los antiguos empleados de la Corporación. La gente que trajo la señora Constanza, los nuevos integrantes de la corporación, puedo nombrar Priscila Hernández que era la periodista, Lorena Montero, la encargada de proyecto, Adrián, no recuerdo apellido, que era el visualista, Paula Iglesia, encargada de relaciones públicas, Marcos Bravo encargado de compras públicas y Gastón Cuminao, nuevo tramoya.

3.- SANDRA GÓMEZ TANGON, Gerente interina de la Corporación

Refiere que su cargo era de asesora jurídica de la gerencia de la corporación cultural de Temuco.

La causal de despido de doña Constanza fue por Desahucio, cuyos fundamentos concretos yo no conozco debido a que eso lo discutieron sólo los directores, pero en la reunión que se hizo formal de directorio en dónde como ministro de fe dejó lo que se plasmó en esa acta, lo que cada uno y de acuerdo a su opinión expresó, por la falta de confianza en la gestión.

CONSIDERANDO:

QUINTO: “De los hechos no controvertidos”. Que, para el análisis de la premisa fáctica de estos autos cabe, en primer término, consignar que fueron establecidos como hechos no controvertidos en estos autos en audiencia preparatoria los siguientes: 1.- La existencia de relación laboral que vinculó a las partes, la naturaleza de la misma. 2.- Que la trabajadora estaba exceptuada de la jornada ordinaria de trabajo. 3.- La causal de término de la relación laboral por desahucio. 4.- La remuneración mensual de la trabajadora \$3.005.024. 5.- La existencia de la reclamación ante la Inspección del Trabajo de fecha 04 de febrero de 2022. 6.- Los días de ausencia de la trabajadora corresponden a: 12 al 14

de enero de 2022, días 26 y 27 de enero de 2022, días 05 y 06 de marzo de 2022, permiso legal matrimonial del 17 al 21 de enero de 2022, reposo

07 de marzo al 05 de abril de 2022 y el 06 de abril de 2022.

SEXTO: “De los hechos que se pueden dar por establecidos y estándar de prueba”. Que, respecto a los hechos controvertidos, valorada la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, como lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo, y considerando lo prescrito en el artículo 493 del mismo Código que dispone la existencia de un estándar probatorio rebajado respecto al resto de las acciones en el ámbito del derecho del trabajo, se ha podido arribar a la siguientes conclusiones fácticas:

I. Existencia de la relación laboral.

Fue un hecho pacífico en la causa –y que se corrobora con la documental acompañada– la existencia de la relación laboral entre las partes. La demandante acompaña en autos el primer contrato a plazo fijo por medio del cual se contrata a la denunciante –Doña Constanza Valentina Saffirio López– por parte de la Corporación Municipal de desarrollo Cultural de Temuco, para cumplir con el cargo de “*Gerente Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco*”. En cuanto al plazo del servicio, la cláusula segunda del contrato establece una “*vigencia desde el día miércoles 01 al viernes 31 de diciembre de 2021*”.

Así también, se acompaña la copia del contrato de trabajo indefinido celebrado con fecha del 03 de enero de 2022 entre las partes, con objeto de contratar a la denunciante para “*desarrollar en forma personal del cargo de Gerente de la Corporación Cultural de Temuco*”, correspondiéndole cumplir, entre otras, la función de “*Estructurar la organización administrativa de la Corporación Cultural de Temuco para*

optimizar los recursos y dar cumplimiento a los fines de la institución". En cuanto a la jornada de trabajo, la cláusula cuarta establece una "*sin limitación de jornada por no encontrarse sujeta a fiscalización superior inmediata*", en conformidad con lo establecido en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo. La vigencia de este contrato se pactó en una de "*duración indefinida*", dejándose constancia que la trabajadora inició sus funciones el día 01 de diciembre de 2021.

II. Que la denunciante se ausentó de sus funciones como gerente de la Corporación a partir del 12 de enero de 2022.

Respecto de dicha premisa, diversas son los antecedentes probatorios que permiten concluir ello. En primer término, la misma actora lo refiere en su escrito pretensor. También los testigos de la denunciante dan cuenta de esta situación. Se acompaña además las distintas licencias médicas por medio del cual se justifican algunos de los días de inasistencias.

Específicamente, se ausentó de sus labores desde el 12 de enero de 2022 de forma continua hasta el 23 de enero. El día 24 y 25 de enero del mismo año acudió a cumplir funciones. El día 26 y 27 de enero se ausentó por días de permisos administrativos. Trabajó el día 28 y 31 de enero, y 1, 2 y 3 de febrero de 2022. Ya a partir del 04 de febrero presenta licencias médicas ininterrumpidas hasta el 06 de abril de 2022, retornando a su trabajo el día 07 de abril del mismo año.

III. Que con fecha 25 de enero de 2022 tuvo lugar una reunión vía plataforma zoom de la Gerente con los miembros del Directorio de la Corporación.

En esta reunión –que fue presenciada por la trabajadora Lorena Montero y por la testigo en esta causa Priscila Hernández Riquelme–, se cuestionó lo referente a las capacidades de la actora por su gestiones, haciéndole responsable de la contratación de trabajadores sin el

conocimiento y la autorización por parte del Directorio, así como de dichos que habría efectuado la denunciante en contra de los miembros del Directorio en una comisión del Consejo de la Cultura.

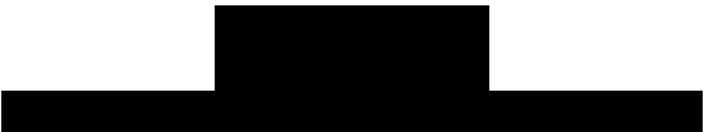
La testigo Priscila Hernández Riquelme refiere en estrados estas circunstancias, comentando al respecto que no le *“gustó ni me pareció la forma, nada de lo que yo escuché en esa reunión, no la dejaron hablar prácticamente nada, yo sentía que era como un papá o una mamá retando a su hija, que ella no tenía capacidades, que era muy joven, que no tenía experiencia, que había sido solo concejal, prácticamente que no era suficiente para tener un cargo como gerente”*.

IV. Que con fecha del 04 de febrero de 2022 la denunciante realizó denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco.

La denuncia respectiva fue acompañada como documental por la actora, y no obstante se trata de un documento sin rúbrica alguna, no tuvo objeción de la contraria. En ella, en primer lugar, se hace una contextualización de los hechos (Mismos que son expuestos en el primer considerando de esta sentencia), para posteriormente alegar “hostigamiento”, precisando *“una persecución en mi contra por parte de todos los miembros del Directorio de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco”*.

En la denuncia la actora refiere cuatro hechos que darían cuenta esta persecución que alega.

Se acompaña como documental –de fecha del 01 de abril de 2022– el Informe de Fiscalización del Inspector provincial del Trabajo de Temuco, don Víctor García Guiñez –ORD 155–, quien informa el resultado de la Fiscalización de que fue objeto el empleador Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco por denuncia de vulneración de derechos



fundamentales efectuada por la actora, dando cuenta que *“de los antecedentes contenidos en el informe de fiscalización... no fue posible constatar la vulneración de derechos denunciada, lo anterior, según los antecedentes que constan en el documento denominado “conclusiones jurídicas” que se acompaña...”*

V. Que los Estatutos de la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco, en su título VI “Del Secretario, del tesorero y del gerente”, establece.

En su artículo trigésimo quinto el Estatuto establece lo referente al gerente de la Corporación señalando lo siguiente: “Existirá un Gerente, el que será designado por el Directorio a propuesta del Presidente y durará en sus funciones mientras cuente con la confianza de éste...”

VI. Que con fecha del 07 de abril de 2022, se pone término a la relación laboral de la denunciante por la causal del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo.

La carta de despido aparece suscrita por Carlos Oyarzun Polanco como vicepresidente de la Corporación Cultural de Temuco, donde se le comunica a la denunciante que *“a partir de hoy, hemos resuelto poner término al contrato que nos vincula desde el día 01 de diciembre de 2021, por la causal establecida en el artículo 161 inciso 2° del Código del trabajo, esto es, “desahucio por escrito de la empleadora”. Esta causal es procedente, toda vez que usted actualmente representa a la empleadora.”*

Consta en la causa además el Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de la Dirección del Trabajo de fecha 06 de abril de 2022, en la que el empleador Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco remite al organismo copia de la carta de aviso de término de contrato de la trabajadora Constanza Valentina Saffirio

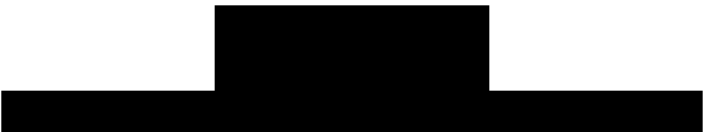
López, señalando como causal el “*Desahucio*” por “*no contar con la confianza del empleador por no respetar reglamento interno, estatutos, manual de contratación, leyes laborales, ley de transparencia y normativa vigente aplicable*”

Con fecha del 21 de abril de 2022 se firma el finiquito por parte de la actora suscrito en ante Notario Jorge Elías Tadres Hales, pagándosele únicamente la indemnización sustitutiva de aviso previo. En el documento consta reserva de derechos por tutela laboral y garantía de indemnidad.

SÉPTIMO: “De la denuncia por vulneración de derechos”. Que, para resolver esta controversia es necesario tener en consideración los siguientes hechos.

A.- En primer término, que la actora alega que los hechos comenzaron a presentarse con posterioridad a su matrimonio, esto es, con posterioridad al 15 de enero de 2022. Antes de esta fecha, no hubo ningún trato vejatorio u hostil por parte de los miembros del Directorio o de su Presidente, concretamente. Así lo da cuenta la declaración de los propios testigos de la denunciante, en primer lugar Priscilla Hernández Riquelme indica: “... *en enero ella contrajo matrimonio y estuvo ausente por sus permisos correspondientes de matrimonio, hasta ese entonces estaba, según mi opinión, todo bien, nunca vi un malestar, nunca vi nada, nunca vi algo extraño por parte ni de los trabajadores ni del directorio*”. Misma cuestión que indica el testigo Carlos Chulz Segura cuando se le pregunta, ¿desde qué fecha se iniciaron esos actos de hostigamiento? refiere: “*Yo creo que partieron después de nuestra luna de miel, después del 15 de enero...*”

B.- Que los actos de vulneración de derechos que alega la denunciante podemos dividirlos en dos, en consideración al agente activo de los mismos; aquellos que corresponderían a los miembros del



Directorio, y aquellos que habría efectuado el propio Presidente del Directorio y Alcalde de la comuna de Temuco.

C.- Respecto de los primeros –en cuanto a los miembros del Directorio– la actora refiere una persecución en su contra de parte de éstos. Sin embargo, circunscribe todos los supuestos hechos vulneratorios, en definitiva, a dos:

Primero: que los miembros del Directorio la habrían aislado al no contestarle sus llamados y mensajes tras tomar conocimiento –vía telefónica– por parte del Presidente del Directorio de una carta con acusaciones en su contra.

Ahora bien, las imputaciones que refiere en esta parte de la denunciante son de carácter tan genéricas –al no referir fechas o circunstancias que permitan poder situarlas en un espacio temporal–, que impiden en definitiva poder constatarlas. Con todo, dicha forma de plantear la acción huelga en la falta de acreditación o prueba, pues, salvo lo referente al Director Carlos Oyarzun, no hay imputaciones respecto de algún otro Director o hechos que los vinculen. Así, no existen prueba que dé cuenta de que la actora efectivamente llamó a los miembros del directorio y que éstos no quisieron contestar sus llamados o mensajes.

La documental “copia de las conversaciones de WhatsApp mantenidas con Carlos Oyarzún” acompañada por la actora como medio de convencimiento, da cuenta de que la denunciante mantuvo conversaciones con el destinatario Carlos Oyarzun el día 21 de enero de 2022, escribiéndole: *“Es posible pueda contactarlo? sé que anda por el teatro”*. Respondiendo el destinatario: *“Estoy en una reunión. Dime en qué puedo ayudar”*. Respondiendo la actora: *“Si así supe, quedo a su disponibilidad para contactarlo vía telefónica”*.

Dicha comunicación demuestra lo contrario de lo planteado por la denunciante, no hubo una negativa a conversar con la actora, hubo

respuesta a sus mensajes por parte del Director Carlos Oyarzun, y la misma no se presenta con carácter de agresiva o descortés en virtud del cual pueda desprenderse un ánimo adverso o con la intención de evitar a la demandante.

No hay que olvidar al respecto que lo que alega la demandante es una “evitación constante” por parte de los miembros del Directorio. Sin embargo, resulta que la demandante no acompaña medios de convicción al respecto. Las declaraciones de la testigo Priscilla Hernández Riquelme en este aspecto no resultan convincentes, pues no obstante refiere que la denunciante no pudo tener una luna de miel tranquila por los diversos llamados y porque “ella intentó comunicarse muchas veces con el directorio por estas acusaciones”. Sin embargo, salvo por lo que pudo escuchar de la propia denunciante, resulta cuestionable el modo en que se impuso de estos hechos, pues señaló –a las preguntas del tribunal– que no tuvo contacto con la denunciante de forma personal sino después que volvió de su luna de miel la actora ¿cómo entonces tomó conocimiento de estos hechos? Por lo demás, resulta contradictorio a este respecto que se alegue, por una parte, que se acosaba a la actora con mensajes y llamados de parte del Presidente de la Corporación, y por otra, una “evitación constante” de los demás miembros del Directorio. (Esto sin perjuicio de lo que se dirá respecto de los actos del Presidente de la Corporación).

Además, y en la eventualidad no acreditada de que los integrantes del Directorio de la Corporación no quisieron contestar los llamados y mensajes de la actora, sí tendría una explicación suficiente, pues la denunciante se encontraba haciendo uso de distintas clases de permisos, ya sea por permisos administrativos o por matrimonio, lo que importó que no se encontraba cumpliendo sus funciones como Gerente de la Corporación a partir del día 13 de enero de 2022 y hasta el 24 del mismo mes.

Ahora bien, si lo que pretendía la Gerente era comunicarse con los miembros del Directorio para plantearles un asunto de relevancia y urgencia,

según Reglamento de la Corporación, lo que correspondía era que, como Gerente de la Corporación, pidiera al Presidente de la misma que citara excepcionalmente a los miembros del Directorio a una junta para “resolver cualquier asunto urgente que se presente” (Artículo trigésimo primero letra H), y no tratar de comunicarse de manera informal con los miembros del Directorio en aquellos días en que no estaba cumpliendo sus funciones.

Finalmente, ya sea a nivel doctrinal o administrativo, el acoso laboral supone siempre una acción o conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, es decir, el acoso laboral siempre supone un actuar de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado. Los hechos que reclama la demandante no cumplirían con estas exigencias, pues malamente se podría entender que se trató de una conducta sistemática y efectuada en un tiempo prolongado, si desde que se ausenta la trabajadora de su trabajo por permiso de matrimonio, sólo cumple funciones en el mes de enero en cuatro días, y al segundo día de que retorna a sus funciones –25 de enero de 2022–, tuvo lugar una reunión con la totalidad del Directorio.

En definitiva, ya sea por tratarse de una imputación genérica, por falta de prueba de la misma o por no ser constitutiva de acoso laboral, en este apartado, debe rechazarse la alegación de la denunciante.

Segundo: El otro hecho que se les atribuye a los miembros del Directorio de la Corporación tuvo lugar, según los dichos de la actora, en la reunión de fecha 25 de enero de 2022, en circunstancias que se le habría acusado de contratar a personal sin la autorización de los miembros del Directorio, además de hacer imputaciones y comentarios en contra de los miembros del Directorio en una sesión del Comisión de la Cultura.

Ahora bien, ambas circunstancias que se le imputan a la denunciante por parte del Directorio de la Corporación resultan acreditadas en la causa. Efectivamente la denunciante reconoce que contrató a su antiguo equipo de trabajo del “Espacio Kimün” para trabajar con ella en la Corporación

denunciada. Así lo da cuenta la misma actora en su demanda y la testigo Priscilla Hernández Riquelme en su declaración. Esta misma circunstancia es expuesta por los testigos de la denunciada que dan cuenta como el equipo de trabajo de la Corporación se dividió en “*los nuevos y los antiguos empleados de la Corporación*”, como lo refirió la testigo Jaquelinne Manríquez Riffo, especificando que “*La gente que trajo la señora Constanza, los nuevos integrantes de la corporación, puedo nombrar Priscila Hernández que era la periodista, Lorena Montero la encargada de proyecto, Adrián no recuerdo apellido que era el visualista, Paula Iglesia encargada de relaciones públicas, Marcos Bravo encargado de compras públicas y Gastón Cuminao, nuevo tramoya*”. Ahora bien, lo importante al respecto es que estas contrataciones se hicieron sin el conocimiento y autorización por parte del Directorio de la Corporación, teniendo la Gerente la obligación de hacerlo en conformidad con lo previsto en el artículo trigésimo quinto letra C del estatuto de la denunciada, esto es, “*Celebrar los actos y contratos aprobados por el Directorio conforme a las condiciones y modalidades que éste haya fijado, respecto de los cuales se le haya conferido poder especial para ello*”. La testigo María Elizabeth Brand, como Directora de la Corporación, expone al respecto: “*nos enteramos después de que ella había contratado a nuevas personas sin informarnos que era el procedimiento, tener la autorización del directorio*”.

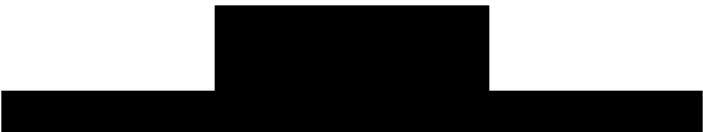
Por otra parte, tampoco existió discusión respecto de los dichos de la denunciante en la Comisión de Cultura referente al Directorio de la Corporación y ciertos cuestionamientos que hizo la demandante del funcionamiento de la misma. No obstante la actora refiere y alega que estos dichos se realizaron con anterioridad a haber asumido el cargo de Gerente de la Corporación, lo cierto es que estos llegaron a conocimiento del Directorio, lo que –parece lógico–, no tuvo buena recepción por los

miembros del Directorio de la Corporación, ya que suponía un cuestionamiento de su trabajo y el funcionamiento de la Corporación. La testigo María Elizabeth Brand, lo declara así: *“... los primeros días de enero llega a mis manos un texto, una declaración que la señora Constanza hizo sobre nuestra Corporación donde se refiere a ella en bastantes malos términos, respecto a su gestión, a la gestión que nosotros estábamos realizando, y cómo se estaba desarrollando las cosas internamente, cosa que fue tremendo y que la verdad yo me sentí bastante afectada porque era no ha lugar...”*

Sin perjuicio de lo expuesto, resulta que en esta reunión –del 25 de enero de 2022– la denunciante alega que se le vulneraron sus derechos, pues se transformó en *“un tribunal acusatorio de facto”*, imputándole distintos hechos, y cuestionando sus capacidades, calificándola *“como una persona “poco confiable” y “mentirosa”, denigrándome por mi edad y condición de mujer”*.

Respecto de estas acusaciones lo que primero llama la atención del tribunal es que, teniendo la denunciante la posibilidad de imponer al tribunal de primera fuente de los dichos y hechos de la reunión (pues en la audiencia preparatoria ofreció como prueba la grabación de la reunión), abdica a dicha posibilidad renunciando –en la audiencia de juicio– de incorporar la prueba consistente en la grabación de la reunión en cuestión. Lo anterior trae como consecuencia la imposibilidad de la denunciante de acreditar la efectividad de los dichos de los miembros del Directorio de la Corporación.

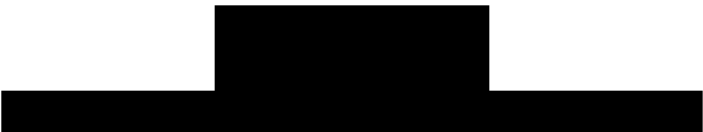
Con todo, hubo alguien que tuvo acceso a los audios de la reunión, un tercero sin compromiso con ninguna de las partes del juicio, y que por lo mismo constituyen sus dichos y conclusiones parámetros de objetividad a los que buenamente se pueden atender. La fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco, Pamela Baeza Correa, en su informe de



investigación N°0901.2022.139 expresa que, en cuanto al análisis de la prueba, tuvo acceso al *“Audio de reunión de fecha 25/01/2022, de la trabajadora denunciante con el directorio de la Corporación”* entre otros antecedentes que indica. En las conclusiones jurídicas –que se acompaña como prueba en autos– se establece que *“se vertieron expresiones que pueden ser calificadas como desafortunadas...”*, concluyendo que no hubo vulneración de derechos de la denunciante.

A estas mismas conclusiones es posible arribar teniendo en consideración las declaraciones de una de las testigos de la denunciante y que estuvo en la reunión, Priscilla Hernández Riquelme, pues no obstante declara que –a la denunciante– *“no la dejaron hablar prácticamente nada”*, que sentía que era *“como un papá o una mamá retando a su hija”*, que *“siempre fue irónico”*, que le señalaron que *“no cumplía con el perfil”*, lo cierto es que dichas expresiones, a juicio de este sentenciador, no constituyen la vulneración de los derechos alegados por la actora, sobre todo en su exigencia de afectación del derecho en su esencia. Efectivamente se trató de un cuestionamiento directo de las capacidades de la denunciante, los que tuvieron como fundamento los incumplimientos a los estatutos que se le imputaban y que, además, fueron constatados en autos, lo que constituye una circunstancia fáctica y objetiva para ese tipo de reprendas, pues lo que se cuestionaba a la demandante era su gestión, ya sea con los problemas que se presentaron en los trabajadores de la Corporación y sus dichos respecto del funcionamiento de una Corporación y de los miembros del Directorio de la misma.

Cabe al respecto las mismas observaciones realizadas respecto del anterior hecho atribuido al Directorio; Ya sea falta de prueba de la misma –por renunciar a la incorporación de la grabación de la reunión–, o por no ser constitutiva de acoso laboral –pues tampoco se cumple con tratarse de un hecho reiterado y sistemático–, en este apartado, también debe rechazarse la alegación de la denunciante.



D.- Respecto de aquellos hechos que la denunciante imputa haber efectuado el Presidente del Directorio y Alcalde de la comuna de Temuco, refiere los siguientes:

Primero: en el segundo día de luna de miel, vía WhatsApp, recibo un mensaje por parte del presidente del directorio de la Corporación Cultural que contiene una carta de denuncia... Comienzo a llamar a mi jefe

[REDACTED]
WhatsApp... Desde aquel día me encontré siendo constantemente presionada, denigrada y extorsionada por parte del presidente, con el único objetivo manifiesto de desvincularme sin una razón o justificación válida. Ocupando un lenguaje opresor a mi calidad de trabajador y mujer.

La prueba que acompaña la denunciante da cuenta de hechos muy distintos de los planteados en la demanda. De hecho da cuenta de mensajes del Presidente del Directorio –Roberto Neira– quien, de cierta manera, informa a la actora de la carta denuncia de los trabajadores de la Corporación en su contra, para efectos de que ésta pueda defenderse con los integrantes del Directorio de la Corporación, es más, la actora envía los puntos de respuestas de los hechos que se le atribuían en la carta al Presidente de la Corporación para que éste pueda –de cierta forma– tratar de interceder en el interior del Directorio de la denunciada en favor de la actora. Por lo mismo, lejos de poder considerarse como un acoso telefónico –como lo señala la actora y sus testigos– da cuenta de conversaciones que vale la pena contextualizar y exponer –aunque ello dilate la resolución del asunto–, y verificar que las mismas están lejos de poder considerarse como “presiones”, “acoso laboral” u otra expresión similar:

Conversación del 17 de enero de 2022:

Roberto Neira: *Y hoy me dejaron una carpeta en mi escritorio*



Roberto Neira: imagen omitida (IMAGEN DE ACUSACIONES SIN FIRMA). *Me imagino q van a tomar esos puntos* (Haciendo referencia a los miembros del Directorio de la Corporación).

Constanza Saffirio Lopez: *Te estoy llamando. Diles que a mi regreso porque corresponde esté yo. Me están pasando a llevar. Y te quiero contar, por eso te llame tanto. Diles lunes a las 9:00 en tu oficina o la mía. Lunes 24.*

Roberto Neira: *Me pidieron sólo directorio.*

Constanza Saffirio Lopez: *Diles que no sin la nueva gerenta.*

Roberto Neira: *Los voy a escuchar. Respóndeme punto a punto esas situaciones para tener respuesta si q salen en la reunión. Están muy preocupados. Funcionarios vinieron la semana pasada hablar conmigo, como yo no estaba hablaron con miguel, están muy molestos con los sueldos de los ex KIMUN y otras cosas.*

(Distintos audios de Constanza Saffirio Lopez).

Constanza Saffirio Lopez: *Es Francisco el que está haciendo esto y al Oyarzun le conviene. Presión y malos trataos nunca en mi vida en ningún lugar. Ha sido un infierno la Natalia y Fran.*

Constanza Saffirio Lopez: *Me puedes escuchar?*

Roberto Neira: *Estoy en el tema de las presentaciones, no puedo escuchar audios.*

Constanza Saffirio Lopez: *Llárame cuando puedas.*

Roberto Neira: *Por eso te llame delante, pero te llamo más tarde.*

Constanza Saffirio Lopez: *Bajándome del auto te redacto cada punto. Gracias por avisarme. Cuando tienes la reunión? Alcanzo a enviarte los puntos esta noche?*

Roberto Neira: *Jueves.*

Constanza Saffirio Lopez: *Si necesitas más info me avisas.*

Roberto Neira: Lo leeré con calma a la noche.

Como se lee, las comunicaciones del Presidente de la Corporación fueron más bien de aviso a la denunciante, y con la finalidad de que ésta tuviera conocimiento y se defendiera de los hechos de que estaba siendo acusada por los trabajadores de la Corporación, que de hecho lo hace a través del propio Presidente, plantándole los puntos de respuesta y datos para la reunión que éste tendría con los demás miembros del Directorio. Por supuesto, cumpliendo un rol más bien cercano a la denunciante que como Presidente del Directorio de la Corporación, le pide sus descargos y se compromete a tenerlos presentes en la reunión.

Después de estos mensajes, existen mensajes relativos a trabajo en los días siguientes 19 y 20 de enero de 2022, mensajes en los mismos términos de cercanía y, casi, infidencias tales como: "*Roberto terminando tu período me voy de chile, no tengo ninguna aspiración más que cuidar tu nombre y el Mío*".

Conversación del 24 de enero de 2022:

Roberto Neira: *Hola, recuerda a las 07:45.*

Constanza Saffirio Lopez: *Sipi nos vemos en la municipalidad.*

Constanza Saffirio Lopez: *El no responde, no va a trabajar. Ya no sé cómo agarrarlo. Es lo que te dije él orquestando todo.*



Roberto Neira: *Es q él está contratado por la municipalidad, En sentido estricto su jefe es la Loreto.*

Constanza Saffirio Lopez: *Pero no cuesta nada, es decencia conversar. Te respondió Brandt?*

Roberto Neira: *Si claro, pero yo no sé ahí las relaciones entre ustedes. Me respondió Elizabeth.*

Constanza Saffirio Lopez: *Que te dijo?*

Roberto Neira: *Ahora le voy a dar esta semana para q mediten.*

Constanza Saffirio Lopez: *Te parece si la llamo? Viejos maricones unas ratas, cuando la gente miente se esconde.*

Roberto Neira: *Si*

Roberto Neira: *E. Brand accedió a conversar con los directores para ver factibilidad de reunión contigo.*

Roberto Neira: *Listo, Mañana debes invitarlos a un zoom.*

Constanza Saffirio Lopez: *Gracias.*

Roberto Neira: *Oye ocúpate de la reunión de mañana, porque es clave.*

Constanza Saffirio Lopez: *Te cuento apenas termine la reunión. Gracias.*

Constanza Saffirio Lopez: *Lo único importante para mí es no permitir que mientan de mí y Matamoros y Natalia se hagan cargo de haberme hecho el mes de cuadritos los flojos.*

Roberto Neira: *Mira lo q te debe ocupar es dar vuelta la decisión de los directores hoy.*

Constanza Saffirio Lopez: *Yes.... después, la vida se encarga.*

Conversación del 25 de enero de 2022:

Roberto Neira: *Cuando es la reunión?*

Constanza Saffirio Lopez: *Avísame si te puedo llamar. Es largo. Avísame hasta qué hora puedo llamarte.*

Roberto Neira: *Bueno dentémonos a conversar. El tema q vamos a hacer con la solitud de destitución.*

Constanza Saffirio Lopez: *Eso es lo que parece tenemos antes nosotros que conversar. Ojo destitución NO aplica es despido injustificado.*

Constanza Saffirio Lopez: *Ósea para hacerme renunciar?*

Roberto Neira: *Porque sino el directorio te va destituir.*

Constanza Saffirio Lopez: *Eso a mi no me preocupa.*

Roberto Neira: *Y ya no tenemos otra salida.*

Constanza Saffirio Lopez: *Nadie va a destituir a nadie, aquí no aplica.*

Roberto Neira: *Ya se está filtrando a la prensa. Coni ellos tiene esa facultad, si la Muriel estudió el tema, no tenemos salida.*

Constanza Saffirio Lopez: *Pueden destituir al perder la legitimidad de la confianza del cargo. Eso debe ser argumentado y demostrado, esto es código del trabajo, me sé los estatutos de memoria.*



Los mensajes continúan en el mismo tenor, dando cuenta de una comunicación de compañerismo, de apoyo a los actos de la denunciante y de conversaciones sobre los actos del Directorio y de cómo enfrentarlos. De hecho en conversaciones que mantienen las partes con **fecha del 30 de enero** el Presidente de la Corporación de la da tranquilidad a la actora, señalándole:

Roberto Neira: *Y pensemos muy bien la jugada.*

Constanza Saffirio Lopez: *Gracias igual por decirlo.*

Roberto Neira: *No voy a permitir q me presionen, El alcalde soy yo no ellos.*

Constanza Saffirio Lopez: *Me alegra al fin escuchar esto. Y así te he cuidado yo, por eso tb me siento muy maltratada y abusada. Por qué nunca (puedo estar equivocada y es solo una opinión) debiste permitir acceder a mi despido sin tener la información real. Con esto SIIII me quedo más tranquila.*

Roberto Neira: *En marzo debemos elegir nuevo directorio. Esa es una buena salida. Debemos ver el listado de socios. Hay q buscar nuevos interesados.*

Los mensajes continúan dando cuenta de los planes de poder nombrar nuevos Directores de la Corporación con la finalidad de obtener nuevos votos que permitiesen revertir la decisión de los miembros del Directorio de destituir a la actora. Las conversaciones se extienden hasta aquellas ocurridas en el mes de febrero con temáticas similares.

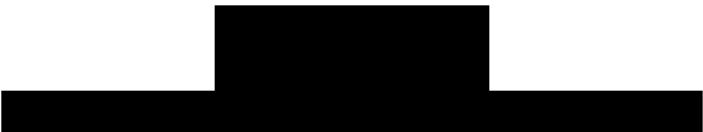
Así, quedan de manifiesto aspectos muy contrarios a los que de forma embustera plantea la denunciante en su acción. Lejos de la sinceridad está el plantear las comunicaciones mantenidas con el

Presidente de la Corporación como “*constantemente presionada, denigrada y extorsionada por parte del presidente, con el único objetivo manifiesto de desvincularme sin una razón o justificación válida. Ocupando un lenguaje opresor a mi calidad de trabajador y mujer*”.

Lo cierto es que el Directorio, solicitó la destitución de la denunciante como gerente de la Corporación, y hubo una comunicación constante de la actora con el Presidente de la misma destinada a salvar dicha situación, la que finalmente no se pudo concretar porque, como lo expuso en sus mensajes el Presidente de la Corporación, el Directorio tenía las competencias para ello.

Con los mensajes expuestos también queda de manifiesto la mendaz exposición de los hechos por parte de la denunciante en cuanto al segundo hecho atribuido al Presidente de la Corporación y que habría vulnerados sus derechos, esto es, que en la reunión que sostuvo con el Presidente de la Corporación el día 24 de enero de 2022, éste la habría presionado para obtener su renuncia. De los mensajes mantenidos entre las partes todo aquel día es posible desacreditar absolutamente dicha alegación.

Todo ello resulta ser falso, efectivamente concurrió a la municipalidad ese día las 07:45, de hecho, es el propio Presidente de la Corporación el que ese día le escribe: “*recuerda a las 07:45*”, contestando la denunciante de autos: “*Sipi nos vemos en la municipalidad*”. De los mensajes mantenidos en lo sucesivo es posible concluir que no hubo una reunión de la que la actora salió muy afectada como lo señala la testigo de la denunciante. Por el contrario –y como ya se dijo– se sigue planteando entre las partes la forma de resolver el asunto, terminando las comunicaciones de ese día con el éxito de la intermediación del Presidente del Directorio para la concreción de la reunión que mantuvo la demandante con los miembros del Directorio al día siguiente.



E.– En conformidad con lo razonado y expuesto, deberá también rechazarse las alegaciones e imputaciones que realiza la denunciante respecto del Presidente de la Corporación y sus supuestos actos de presión y acoso laboral.

Habiendo rechazado cada una de las imputaciones que refirió la actora en su demanda como vulneraciones a sus derechos –ya sea en contra de los miembros del Directorio de la Corporación y del Presidente de la misma–, corresponde, en consecuencia, rechazar en todas sus partes de denuncia de derechos fundamentales, cuyos fundamentos se situaron en los hechos acaecidos con fecha del 17 de enero de 2022 (mensajes acosadores por parte del Presidente del Directorio de la Corporación) y las reuniones de fecha 24 y 25 de enero de 2022.

F.– Con todo, a la misma conclusión de rechazo de la acción debería arribarse pues, en la audiencia preparatoria, se acogió la excepción de caducidad parcial presentada por la parte denunciada, basándose la decisión en que de los últimos hechos alegados por la demandante como vulneratorios y hasta la presentación de la denuncia habían *“transcurrido en la especie 104 días hábiles”*, resolviendo en definitiva *“acogerse parcialmente la excepción de caducidad alegada por el demandado respecto de la acción de tutela de derechos fundamentales ocurrida durante la vigencia de la relación laboral, debiendo continuarse el conocimiento de la causa respecto de aquellos hechos que alega la denunciante, acaecidos con ocasión del despido”*.

De esta decisión tomada por el tribunal en la audiencia preparatoria, *“La parte demandante finalmente desiste del recurso de apelación...”*, quedando en consecuencia conocer únicamente lo relativo de aquellos actos que eventualmente vulneraron los derechos de la trabajadora con ocasión del despido y no aquellos acaecidos con meses de antelación cuando la relación laboral se encontraba aún vigente.

OCTAVO: “De la garantía de Indemnidad”. Ahora bien, distinta resulta la alegación de la actora respecto de una eventual represalia por parte de la empleadora, pues esta vulneración *–per se–* implica la su concreción en el despido mismo del trabajador.

La doctrina es clara al respecto, *“sólo cabe determinar si existió o no una represalia si ella viene conectada con el ejercicio de una acción judicial por parte del trabajador o una acción administrativa laboral”* (Tutela de derechos fundamentales del trabajador, José Luis Ugarte, p 37).

En autos, la actuación administrativa existió y tuvo lugar con fecha del 04 de febrero de 2022, haciéndose efectivo el despido de la denunciante con posterioridad a ello, esto es, con fecha del 07 de abril de 2022. Entonces, las premisas para configurar la inferencia existen. Ahora bien, la pregunta que cabe al respecto es ¿Efectivamente el despido de la actora fue consecuencia de la denuncia que realizó la trabajadora ante la Inspección del Trabajo de Temuco por la vulneración de sus derechos laborales?

Al respecto, resulta indispensable asentar que el despido de la actora obedeció *–como se señaló–* a la pérdida de confianza de su gestión por parte del Directorio de la Corporación, y dicho acontecimiento fáctico podemos situarlo *–de buena forma–* con anterioridad a la denuncia realizada por la trabajadora ante el organismo fiscalizador y antes del hecho mismo del despido. Existen al respecto suficientes medios probatorios que permiten confirmar esta conclusión, de tal forma que el despido de la demandante obedeció a la concreción de dicha circunstancia, y no a una represalia intempestiva producto de la denuncia realizada.

Ya en la reunión de fecha 25 de enero de 2022 los miembros del Directorio plantearon a la demandante la pérdida de confianza en su gestión. La testigo de la denunciante *–Priscilla Hernández Riquelme–* haciendo referencia a los dichos expresados en esta reunión declaró que los miembros del Directorio le señalaron a la trabajadora *“... que no era el*

perfil y principalmente que no contaba con la confianza de ellos...” La misma testigo esclarece cuales fueron los motivos por los que los miembros del Directorio habían perdido la confianza en la trabajadora, concretamente dos, la contratación de personal sin la autorización y conocimiento del Directorio (En contravención a lo establecido en sus Reglamentos) y los dichos de la actora en contra de la gestión y trabajo de la Corporación “en una comisión de cultura”. Además la misma testigo da cuenta como antes de que volviera de su permiso por matrimonio hubo *“un cambio muy drástico que hacía notar que a ella –la actora– ya no la querían como jefa o que querían que ella se fuera”*.

Lo cierto es que el Directorio de la Corporación tomó la decisión de desvincular a la denunciante en el mes de enero de 2022, y así lo dan cuenta los mensajes mantenidos entre la actora y el Presidente de la Corporación. Ya el 24 de enero 2022 éste le escribe: *“Mira lo q te debe ocupar es dar vuelta la decisión de los directores...”*, especificando un día después –25 de enero– *“... El tema q vamos a hacer con la solitud de destitución”*.

Huelga lo expuesto lo declarado por la misma denunciante –en su calidad de absolvente–, al reconocer que el Directorio había perdido la confianza en su gestión y que dicha circunstancia fue plateada en la reunión de fecha 25 de enero de 2022. De hecho, en su declaración reconoce que el Directorio pide una reunión al Presidente de la Corporación en el mes de enero de 2022 pues *“el directorio estaba pidiendo reunirse con él –con el Presidente del Directorio– para la solicitud pronta de mí desvinculación”*.

Que la copia del aviso de término de contrato de trabajo de la actora manifieste que la causal corresponde a un desahucio por pérdida de confianza debido a los mismos dos acontecimientos que se le reprocharon en la reunión mantenida con fecha del 25 de enero de 2022, y que el aviso

del empleador en la Inspección del Trabajo den cuenta de los mismos motivos para dar por terminada la relación laboral, resulta que refuerzan la idea de que el despido de la actora no se debió a una represalia de la denuncia que realizó la trabajadora en la Inspección del Trabajo, sino que la concreción de la decisión que ya había adoptado el Directorio de la Corporación en el mes de enero de 2022.

Resulta, en consecuencia, que no es posible atribuir al despido la calidad de constituir una represalia a los actos de la trabajadora, pues – como se señaló– la causal de su despido ya se había adoptado por el Directorio semanas antes de su actuación ante la Inspección del Trabajo. Que su despido se haya concretado en el mes de abril del 2022,

febrero de 2022 hasta el día 06 de abril del mismo año, toda vez que por la causal invocada no era posible lícito al empleador concretar la desvinculación con anterioridad.

En suma, el despido de la denunciante no obedeció a una represalia por parte de la empleadora, sino que a una legítima y fundamentada pérdida de confianza en los actos de gestión de la trabajadora –como se expuso–, por lo que la demanda, también en este aspecto, ha de ser rechazada.

NOVENO: “**Conclusión de la tutela**”. Con lo razonado precedentemente, este juez estima que no hay indicios de las vulneraciones alegadas por la denunciante en contra de su empleadora, por lo que necesariamente deberá rechazarse la tutela de derechos fundamentales impetrada.

DÉCIMO: “**Del daño Moral**”. Que, en cuanto a la acción de indemnización de perjuicios, la actora sostiene la existencia de un daño extrapatrimonial provocado por las afectaciones producidas, estimando su regulación en la suma de \$33.055.264.– de pesos, o la cantidad que el tribunal determine.

En ese sentido, debiendo descansar el daño alegado por la denunciante en aquellos actos que previamente en esta causa se han desacreditado, es decir, habiéndose descartado que el empleador realizó conductas de maltrato laboral y acoso en contra de la actora, no resulta procedente inmiscuirse en alguna de las causas externas que habrían provocado en ella un eventual daño de carácter psicológico, pues no existe una relación causal fundada en cualquier patología que pudiese sufrir la actora con los actos de la empleadora.

La circunstancia de ser falso los hechos alegados por la Corporación denunciada para su desvinculación no puede resolverse en esta instancia, puesto que ella no se esgrimió como causal de vulneración de derechos de la trabajadora, sino únicamente se hace mención de la misma como fundamento del daño moral. No correspondiendo la vía procesal idónea para reclamar de forma autónoma una indemnización como la que pretende en esta instancia la demandante, habrá de rechazarse.

En consecuencia, se rechazará lo solicitado por la actora como indemnización del daño moral que reclama.

UNDÉCIMO: “Del resto de la prueba rendida”. Que las demás pruebas rendidas en autos en nada alteran lo antes establecido y, por el contrario, refuerzan las conclusiones a que se ha llegado en los considerandos precedentes.

Y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil, 1, 2, 3, 7, 8, 10, 63, 73, 172, 420, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**

I. Que **SE RECHAZA** en todas sus partes la denuncia de vulneración de derechos fundamentales por infracción a la garantía constitucional de integridad psíquica por acoso laboral, con ocasión del despido deducida por **CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO LÓPEZ** en contra de la

CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURAL DE TEMUCO.

II. Que no se condena en costas a la denunciante por estimarse que ha tenido motivo plausible para litigar.

III. Notifíquese por correo electrónico.

RIT T-112-2022

RUC 22-4-0404939-2

Dictada por **Carlos Gabriel Alejandro Jeria Montoya**, Juez destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Temuco.

Alejandro Jeria

Juzgado de Letras del Trabajo d
Veintinueve de mayo de dos mil veintitré
14:35 UTC-4

R.I.T. T-112-2022

R.U.C. 22- 4

Fecha de Notificación de la Sentencia Defi

Forma de Notificación: Vía correo electrónico, a través del sistema computacional SITLA.

CAMILA ANDREA MONTUPIL GUTIERREZ
Unidad de Administración de Causas
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco

RECURSO DE NULIDAD.**JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE TEMUCO.**

NATALIA CECILIA CALDERON ORIAS, abogado, por la parte demandante en autos laborales caratulados “**SAFFIRIO/CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO**”, **RIT T-112-2022**, a SS., digo:

Que, encontrándome dentro de plazo legal, vengo en deducir recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva pronunciada por este tribunal el día 29 de mayo de 2023, en que resolviendo la contienda sometida a juicio, **RECHAZA** en todas sus partes la DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO, el presente recurso se fundamenta en forma conjunta en las causales del artículo 478 letra b) y letra e) del Código del Trabajo, al existir una errada valoración de la prueba y/o una falta de análisis de la misma.

Se solicita desde ya que ésta sentencia sea anulada por el Tribunal competente, dictando la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco la respectiva sentencia de reemplazo y, en definitiva, se acoja la demanda de autos, con costas, en razón de los siguientes argumentos de hecho y fundamentos de derecho que a continuación expongo:

I.-HECHOS DE LA CAUSA:

1. Que, con fecha 26/05/2022 se presenta denuncia por vulneración de derechos fundamentales **con ocasión del despido.**

- El día 01 de diciembre de 2021, mi representada firma contrato de trabajo con la Corporación Municipal para el Desarrollo Cultural de Temuco. Iniciando funciones como Gerenta de la Corporación de Cultura mediante la modalidad a plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2021, luego del cual se mantuvo en el cargo hasta el día 07 de abril de 2022 -fecha en que la despiden-, mutando mi contrato por el ministerio de la ley a indefinido. Este nombramiento fue sometido a votación del directorio de la Corporación, quienes sesionaron el día 27 de septiembre de 2021, siendo elegida de forma unánime en Sesión Ordinaria de directorio N°7 -en la cual no estuvo presente-

- La CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURAL DE TEMUCO está constituida por el siguiente directorio: Presidente: Roberto Neira Aburto; Vice- presidente: Carlos Oyarzun Polanco.; Secretaria: Alejandra Calvo Walters; Tesorero: Cesar Torres Alvial; Director: María Elizabeth Brand Deisler desde el 04 de Agosto de 2021, tal como registra su Certificado de directorio de Personas Jurídicas sin fines de lucro.

2. Que, con fecha 29/06/2022, se celebró Audiencia Preparatoria, donde quedo establecido más allá de toda duda razonable -dado que la acción es clara “con ocasión del despido”-, se resuelve la incidencia planteada por la contraria resolviendo; “[...]las vulneraciones alegadas durante la relación laboral vigente no pueden ser considerado, lo que hay que considerar aquí son los fundamentos de hecho y de derechos expuestos por la denunciante en su libelo en lo relativo a la vulneración de derechos con ocasión del despido[...]
3. Que, con fecha 28/10/2022 se celebró la audiencia de juicio.
4. Que, con fecha 29/05/2023 se dicta sentencia, es decir a mas 8 meses de haber concurrido a la Audiencia de Juicio.

II. ANALISIS PRELIMINAR.

Teniendo presente SS. que se trata de una vulneración de derechos con ocasión del despido, la primera pregunta que debió plantearse el sentenciador es necesariamente ¿Cuál es la causal del despido?, con esa información podrá determinar si los hechos ocurridos como motivos fundantes del despido son verídicos, si son verídicos en que documentos se acompañan, si estos son o no vulneratorios, y si ocurrió coetáneamente al despido algún acto vulneratorio. Ese análisis, no se encuentra en la sentencia, yerra en analizar hechos que sirven de antecedentes a la vulneración anteriores al despido, que no son materia del juicio. Se trata de una vulneración “CON OCASIÓN DEL DESPIDO”. Por lo tanto, desarrollaremos preliminarmente las siguiente preguntas:

- 1) ¿Cuál es la causal del despido?: Consta en el Acta de Audiencia Preparatoria, se ofreció y acompañó por esta parte la prueba documental N°16 “Carta de Aviso de Despido”, refiere:

Por medio de la presente y dando cumplimiento al artículo 161, inciso 2°, del Código del Trabajo y demás legislación vigente, vengo en comunicarle que, a partir de hoy, hemos resuelto poner término al contrato que nos vincula desde el día 01 de diciembre de 2021, por la causal establecida en el artículo 161 inciso 2°, del Código del Trabajo, esto es, “desahucio por escrito de la empleadora”. Esta causal es procedente, toda vez que usted actualmente representa a la empleadora.

Además, le entregan la siguiente comunicación, tal como consta en Acta de Audiencia Preparatoria, se ofreció y acompañó por esta parte la prueba documental N°15 “Comprobante de carta de Aviso de despido”, refiere:

Causal (es) de terminación aplicada(s) y hecho(s) que la(s) respalda(n):

Causal (es) de terminación aplicada(s) y hecho(s) que la(s) respalda(n):	Motivos por los que se fundamenta el despido
Art. 161 Inciso 2 - Desahucio escrito del empleador	NO CONTAR CON LA CONFIANZA DEL EMPLEADOR POR NO RESPETAR REGLAMENTO INTERNO, ESTATUTOS, MANUAL DE CONTRATACIÓN, LEYES LABORALES, LEY DE TRANSPARENCIA Y NORMATIVA VIGENTE APLICABLE.

- 2) ¿Cuál es la razón manifiesta del despido? El empleador justifico a lo largo de la contestación, audiencia y fue la materia de discusión, la causal del despido, esta fue justificada en la pérdida de confianza por dos razones, conexas:
- Contratación de personal sin la autorización de los miembros del Directorio, específicamente aquellos que eran miembros del espacio KIMUN. Es decir, gastos de contratación extraordinaria de funcionarios del Programa Espacio Kimün “supuestamente” antojadizos por esta parte. Lo cual, implicaría consecuencias gravísimas tales como la quiebra de la Corporación de Cultura, acusándome directamente de malversar fondos. Reconocidos como tal, en la contestación, en el testimonio del Sr. Neira y en el testimonio de la Sra. Brand. Esta acusación es el día 25 de enero de 2022, vía Zoom.
 - Hacer imputaciones y comentarios en contra de los miembros del Directorio en una sesión del Comisión de la Cultura, de fecha 24 de noviembre de 2021.
 - Cabe destacar, que las otras causales invocadas no fueron materia del juicio, ni comprobadas por la contraria, ya que la carta de despido y su justificación es carga de la prueba de la contraria.

Ambas acusaciones, son falsas tal como fue acreditado oportunamente y expondremos a continuación, a mayor abundamiento por la prueba documental, N°6, “Certificado de Acuerdo de Directorio de fecha 13 de diciembre de 2021” donde consta que en la Sesión Ordinaria del Directorio N°7, con la presencia de todos los miembros del directorio, documento notarial, **otorgan todas aquellas facultades del Artículo 35 de los estatutos** “[...] artículo trigésimo quinto [...] esto es, contratar personal y por otra parte, tal como se alegó desde la denuncia hasta las observaciones a la prueba, el Directorio no puede aprovecharse de su propio dolo, si los dichos imputados son anteriores a la contratación, son dichos en compañía de la asesora jurídica del directorio, es decir de la demandada, según consta en Acta publica de fecha 24 de noviembre de 2021, existe un claro perdón de la causal.

No se puede alegar desconocimiento por parte del directorio como razón fundante de la pérdida de la confianza.

- 3) Si son falsas las justificaciones de la pérdida de la confianza ¿Las imputaciones son vulneratorias? Que, encontrándose en conocimiento el directorio de que estas acusaciones eran falsas. Primero por contar con facultades que el mismo directorio entrego, exigiendo un procedimiento no regulado, desconociendo sus propios actos al otorgarle facultades para contratar, a su vez, conocida las contrataciones por parte del Presidente de la Corporación/Sr. Neira/Alcalde al encontrarse en dos concejos municipales explicando las contrataciones de funcionarios del espacio Kimun, los mismos imputados como pérdida de confianza. Segundo, los dichos en la comisión de cultura y deporte son anteriores a la contratación en presencia de la asesora jurídica del directorio presente en la comisión.

¿Cómo vulneran? al no existir justificación del despido, las injurias impetradas son en sí mismas calumniosas, son falsas, atentatorias contra su dignidad, contra su honra, acusaciones filtradas a la prensa, tal como fue acompañado en los medios de prueba, incluso es más, agrega, no respetar leyes laborales, ley de transparencia y normativa vigente. Que el daño de esas acusaciones fueron de tal tenor que acompaño prueba que acredita el daño psicológico, que aun así no la despiden, la siguen amedrentando psicológicamente, la evasión es una forma de maltrato.

- 4) ¿Cuándo la despiden? La despiden sino luego de que mi representada denuncia a la inspección del trabajo estos dichos gravísimos y falsos, que atentan contra su carrera política, atentan contra la salud familiar. En otras palabras, es sino hasta que esta parte presenta una denuncia por los hechos vulnerarios ante la inspección del trabajo el día 04 de febrero de 2022 N° Expediente E25898/2022, llegando las correspondientes conclusiones por parte de la Inspección del Trabajo el día 01 de abril de 2022 al correo electrónico. Así las cosas, al primer día en que se reintegra, es decir, día 07 de abril de 2022 me despiden. Lo cual constituye una represalia a mi actuar como trabajador, a razón de mi denuncia ante la inspección del trabajo. Dado que todas las supuestas justificaciones del “despido” son falsas.

Por lo tanto, existe una vulneración coetánea al despido por dichos, por amedrentamientos reales, por dichos falsos, por imputaciones falsas, le hacen ver que es “joven” que no “tiene las riendas del caballo” entre otras expresiones que referiré con citas textuales, a tal presión que la hacen llorar, le recriminan facultades otorgadas por ellos mismos y no la despiden, sino hasta que presenta una

denuncia en la Inspección del Trabajo, toma unos días de descanso y apenas llega a su trabajo, con ocasión de la denuncia la despiden inmediatamente. Este hecho es cronológico y no fue negado en el juicio. La valoración de la prueba dista de ser evaluada conforme a los principios de la sana crítica, establece un hecho como verdadero o existente, sin que exista prueba suficiente para que sea así establecido y una clara discordancia entre la prueba rendida, su valoración y conclusiones fácticas. Tal, como se expondrá latamente cita tras cita en el presente recurso, lo que lleva consigo que estos garrafales errores negar lugar a la denuncia **AL DICTA SENTENCIA 8 MESES MÁS TARDE de haber presenciado los dichos y haber percibido los documentos, evidenciando conjuntamente una falta de inmediación y confusión en el sentenciador, vulnerando nuevamente a mi representada.**

III.- CAUSALES.

A.- SE EXTENDIERE A PUNTOS NO SOMETIDOS A LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL 478 LETRA E) del Código del Trabajo.

1. Marco normativo: Artículo 478 Letra e) “[...]e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue[...]

2. Que, tal como se señaló la denuncia fue interpuesta con ocasión del despido y el Sr. Juez así lo resolvió oportunamente con fecha 29/06/2022 en Audiencia Preparatoria “[...]las vulneraciones alegadas durante la relación laboral vigente no pueden ser considerado[...]” Sin embargo, sostiene una larga interpretación, citas, análisis y ponderación de hechos ocurrido con anterioridad al despido, los cuales, taxativamente refiere el Sr. Juez “no pueden ser considerados”, no fueron sometidos al conocimiento del tribunal y es más, depone en si una decisión contradictoria, tal como expondré a continuación punto por punto en el mismo orden que razono el sentenciador.

B.- SE INVOCA, CONJUNTAMENTE, LA CAUSAL DEL ARTÍCULO 478 LETRA B) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, INFRACCIÓN MANIFIESTA SOBRE LAS NORMAS DE APRECIACIÓN DE LA PRUEBA CONFORME A LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA:

El sentenciador infringe consecutivamente la apreciación de la prueba conforma la sana crítica, refiere escuchar solo parte de los testimonios, ignora la prueba documental acompañada, y realiza

conclusiones a partir de hechos deducidos de premisas falsas. Por lo anterior, existe una manifiesta **infracción del principio lógico de identidad, pues, la información proporcionada por la fuentes probatorias es diversa de la información realmente aportada por la prueba y/o concluir como verdaderos hechos deducidos de premisas o hipótesis falsas** (Pag.938, Raúl Fernández Toledo, LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL)

A objeto de realizar el análisis punto por punto, tal como fue desarrollado por el sentenciador al sistematiza los hechos de la siguiente forma –Considerando Séptimo- ; Que los actos de vulneración de derechos que alega la denunciante podemos dividirlos en dos, en consideración al agente activo de los mismos; aquellos que corresponderían a los miembros del Directorio -Considerando Séptimo Letra C y coetáneo al despido-, y aquellos que habría efectuado el propio Presidente del Directorio y Alcalde de la comuna de Temuco -anteriores al despido-:

CONSIDERANDO “SEPTIMO LETRA C). PRIMERO” aquellos que corresponderían a los miembros del Directorio, persecución.

- a) La sentencia en el considerando séptimo, página 22, refiere que no existe prueba ni acreditación de que los miembros del Directorio habrían aislado a mi representada. Considerando séptimo refiere “[...]los miembros del Directorio la habrían aislado al no contestarle sus llamados y mensajes tras tomar conocimiento de una carta con acusaciones en su contra[...] resolviendo para este punto lo siguen “[...]Dicha forma de plantear la acción huelga en la falta de acreditación o prueba[...]” existiendo la siguiente prueba:
 - i Consta en Acta de Audiencia Preparatoria, se ofreció y acompañó por esta parte la prueba documental N°26-A “Whatsap Alcalde Roberto Neira. A. 12/01/2022 hasta el 11/04/2022” (Prueba Pag. 121. Parte tres)
 - Fecha 17/01/2022 a las 14:48 “Roberto Neira: Hoy me dejaron una carpeta en mi escritorio” a lo cual, mi representada contesta más tarde a la carta punto por punto, a las 18:34. Por tanto, se sitúa en un espacio temporal.
 - Fecha 24/01/2022 a las 10:12 “Constanza Saffirio: Pero no cuesta nada conversar” “te respondió Brand” -Brand es miembro del Directorio- 10:13 “te parece si la llamo” 11:06 “no me responde”
 - Fecha 24/01/2022 a las 18:15 “Roberto Neira: E.Brand accedió a tener una reunión con los directores para ver una factibilidad de reunión contigo”.

- ii Consta en Acta de Audiencia Preparatoria, se ofreció y acompañó por esta parte la prueba documental N°25 “Whatssap Carlos Oyarzun” (Pag 116, Parte tres).
- Refiere la sentencia que no hubo negativa del Sr. Oyarzo a conversar con la actora, lo cierto es que la prueba citada, indica textualmente, que la **información realmente aportada por la prueba solo puede concluir, que mi representada fue ignorada. No accede a llamadas o menos aun responde mensajes.**

[21-01-22 11:38:56] Constanza Saffirio Lopez: Es posible pueda contactarlo?

[21-01-22 11:39:03] Constanza Saffirio Lopez: Se que anda por el teatro

[21-01-22 11:39:12] Constanza Saffirio Lopez: Solo le quitaré unos segundos

[21-01-22 11:40:48] Carlos Oyarzun: Estoy en una reunión. Dime en qué puedo ayudar.

[21-01-22 12:39:22] Constanza Saffirio Lopez: Si así supe, quedo a su disponibilidad para contactarlo via telefónica.

[21-01-22 13:58:34] Constanza Saffirio Lopez: Sino me dice a qué hora y así puedo ir. Buscar mejor señal para llamarlo, sigo atenta.

[24-01-22 09:08:16] Constanza Saffirio Lopez: Hol cómo está?

[24-01-22 09:09:29] Constanza Saffirio Lopez: Es posible pueda contactarlo via telefónica

[24-01-22 13:59:27] Constanza Saffirio Lopez: Es posible poder comunicarme con ustedes?

- iii **Conclusión:** Luego de haber conocido el documento acusatorio el día 17/01/2022, es ignorada por el Sr. Oyarzun, la Sr. Brand infiere mediante el Sr. Neira que no desea conversar con mi representada y según dice el Presidente Sr. Neira el 24/01/2022 –8 días más tarde- el directorio **accede a una reunión que se celebró el día 25/01/2022.** Por lo tanto, se deduce que efectivamente **existe prueba que acredita la evasión de los miembros del directorio.**
- b) La sentencia desacredita las declaraciones del testigo Priscila Hernández, al referir este testigo que la actora no tuvo una luna de miel tranquila, que no pudo comunicarse con el directorio pese a tratar de hacerlo, en palabras del Sr. Juez “[...]no tuvo contacto con la denuncia de manera presencial, sino después de la luna de miel ¿Cómo tomo conocimiento de estos hechos?[...]” Lo cual, es completamente erróneo dado que en el audio N°25, desde el minuto 01:00:51 al minuto 01:02:03 refiere el siguiente dialogo -donde la testigo distingue y especifica en qué momento tuvo contacto físico y en qué momento tuvo contacto telemático-:

- Juez: la pregunta es ¿si cuando salió con permiso mantuvo contacto?
- Priscila Hernández: si
- Juez : ¿Qué tipo de contacto se reunió con ella?
- Priscila Hernández : no, ella tuvo de luna de miel, al matrimonio no pude asistir.
- Juez: Concretamente, respóndame la pregunta ¿Qué tipo de contacto?
- Priscila Hernández: Cuando volvió si, tuvimos contacto.
- Juez : específicamente
- Priscila Hernández : no tengo fechas de que día nos juntamos
- Juez: Usted dijo tuvo contacto durante la luna de miel y ahora me dice que solo cuando volvió, especifique.
- **matrimonio en los días que estuvo ausente, estoy tratando de precisar que día nos vimos físicamente.**

- **Conclusión:** La testigo distingue, especifica y concreta el relato especificando en qué momento mantuvo un contacto físico y telemático, de forma natural. La conclusión del sentenciador se encuentra alejada de la realidad, dado que al parecer no toma razón del relato del testigo con detalle. **Concluye como verdaderos hechos deducidos de premisas o hipótesis falsas.**

c) El sentenciador vulnera el principio razón suficiente: dado que se estableció como verdadera la premisa “**El silencio del directorio se debe a los permisos de la actora**” (pag,23) establece un hecho como verdadero o existente, sin que exista prueba suficiente para que sea así establecido. Si existe acusaciones que infieren malversación de fondos públicos, la máxima de la experiencia refiere que el acusado tratara de aclarar las acusaciones, por todos los medios, y no por el contrario amparar, apoyar, y justificar al directorio referente a una actitud hostil. Por, ello se tomó comunicación con el presidente Sr. Neira inmediatamente, pues, la causal citada por el Sr. Juez, (Artículo trigésimo primero letra H), es facultativa del Sr. Presidente quien citara excepcionalmente a los miembros del Directorio a una junta para “resolver cualquier asunto urgente que se presente” la máxima de la experiencia refiere que es una obligación del presidente, y no de la gerenta/denunciante.

CONSIDERANDO SEPTIMO LETRA C). SEGUNDO, aquellos que corresponderían a los miembros del Directorio, hechos que se le atribuyen:

- a) El sentenciador refiere que “[...]la actora, en la reunión de fecha 25 de enero de 2022, en circunstancias que se le habría acusado de contratar a personal sin la autorización de los miembros del Directorio, además de hacer imputaciones y comentarios en contra de los miembros del Directorio en una sesión del Comisión de la Cultura[...]”(Pag 24, Sentencia) A su vez, precisa que “[...]ambas circunstancias que se le imputan a la denunciante por parte del Directorio de la Corporación resultan acreditadas en la causa[...]”(Pag, 25, Sentencia)

Por lo tanto, refiere “[...] Ahora bien, **lo importante al respecto es que estas contrataciones se hicieron sin el conocimiento y autorización por parte del Directorio** de la Corporación, teniendo la Gerente la obligación de hacerlo en conformidad con lo previsto en el artículo trigésimo quinto letra C del estatuto [...]”

La prueba referente la contratación de los funcionarios contratados con aquellos que se desempeñaban en el espacio KIMUN, son abundantes, de tal magnitud que esta aseveración llega a ser vergonzosa. A saber:

1. Consta en Acta de Audiencia Preparatoria, se ofreció y acompañó por esta parte la prueba documental, N°6, “Certificado de Acuerdo de Directorio de fecha 13 de diciembre de 2022” (Pag, 35, Primera parte)

En dicho certificado, da cuenta de la Sesión Ordinaria del Directorio N°7, con la presencia de todos los miembros del directorio, documento notarial, quienes **otorgan todas aquellas facultades del Artículo 35 de los estatutos** “[...]artículo trigésimo quinto letra C del estatuto [...]” -Que el sentenciador infiere no tener:-

Lo anterior, le otorga a la Gerente las facultades generales contenidas en el Artículo 35 de los Estatutos Corporativos, en forma adicional, y expresamente se le otorga Poder Especial a doña **Constanza Valentina Saffirio López**, para realizar todos aquellos actos, contratos y acuerdo de voluntades de cualquier naturaleza que digan relación con actos propios de administración y conservación diaria, que su postergación cause un perjuicio al desenvolvimiento normal de la Corporación, a modo de ejemplo: la habilitación y autorización de su firma en el Banco donde esté la cuenta Corporativa, y/o autorizar firma electrónica, realizar pagos y tramites en Tesorería General de la Republica, tramitaciones en S.I.I., actualizaciones pertinentes de vigencias, representaciones y cualquier otra certificación en el Servicio de Registro Civil e Identificación, Inspección del Trabajo.

Conclusión: mi representada contada con todas aquellas facultades del artículo trigésimo quinto, delegadas y entregadas de forma unánime por el directorio, sin limitacionesa objeto

de efectuar “todos aquellos actos, contratos y acuerdo de voluntades” con fecha 27 de septiembre de 2021. Con ello, estaba facultada para celebrar todo tipo de contratos, facultad que ejerció, por tanto contrato a funcionarios específicos, que incluso fueron autorizados por el Sr. Neira/Presidente tal como indicare en el punto siguiente. **Por lo tanto la conclusión es total y completamente errónea por parte del Sr. Juez. Concluye como verdaderos hechos deducidos de premisas o hipótesis falsas.**

2. Consta en Acta de Audiencia Preparatoria, se ofreció y acompañó por esta parte la prueba documental N°23, “Captura de Pantalla correo electrónico de Constanza Saffirio hacia Jorge Quezada de fecha 25 de noviembre 2021” (Pag 109, Tercera parte)

Refiere un correo enviado entre otras personas al Sr. Neira/Presidente, donde se aclara textualmente que el presupuesto asignado para las contrataciones a honorarios del programa centro de adulto mayor y cultura “espacio Kimun”; Priscila Hernández, Lorena Montero y Marcos Bravo, serán traspasados a la corporación de desarrollo cultural, por la suma de \$43.000.000.- Por lo tanto, fue un acuerdo entre mi representada y el presidente Sr. Neira, con antelación a la asunción del cargo de mi representada.

3. Consta en Acta de Audiencia Preparatoria, se ofreció y acompañó por esta parte “Otros medios de prueba” consistente en dos link, a objeto de mostrar donde el Sr. Neira/Presidente se refiere a viva voz de las contrataciones que son objeto de discusión:
 - En el Consejo Municipal, 18/01/2022, link <https://www.youtube.com/watch?v=Exoln-4ashU> a las 00:02:38 refiere la individualización del video, a las 01:35:13 al minuto 01:38:00 el Sr. Neria/Presidente/Alcalde refiere un monto de subvención por \$288.200.000.- a la contraria y se pregunta ¿Qué pasa con los funcionarios KIMUN? ¿De dónde va a salir la plata? el Sr. Neria/Presidente/Alcalde responde que la Sr. Saffirio se encontraría en luna de miel, indica “[...] *las platas que se les pagaba a los funcionarios kimun, fueron traspasados como subvención a la corporación, por tanto no es un gasto más a la corporación[...]*”
 - Consejo Municipal, 16/11/2021, <https://youtu.be/hrnOw5xMJB4> el Sr. Neria/Presidente/Alcalde refiere en el minuto 00:18:47 hasta el minuto 00:18:50 “[...] *los funcionarios del espacio kimun quedaran en mano de la corporación, no tenemos más recursos, con lo que tenemos lo podes hacer muy bien [...]*”.

Conclusión: El presidente de la **CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO**, lo cual, se acredita por dos videos, un correo y un poder notarial estaba al tanto de las contrataciones. A su vez, todos los miembros del directorio de la **Corporación otorgaron facultades amplias** en conformidad con lo previsto en el artículo trigésimo quinto del estatuto. Por tanto, no puede el sentenciador tener otra conclusión que mi representada tenía el conocimiento y autorización por parte del Directorio de realizar contrataciones. Nuevamente concluye como **verdaderos hechos deducidos de premisas o hipótesis falsas**

- b) El sentenciador refiere “[...]*tampoco existió discusión respecto de los dichos de la denunciante en la Comisión de Cultura referente al Directorio de la Corporación y ciertos cuestionamientos que hizo la demandante del funcionamiento de la misma*[...]” “o cierto es que estos llegaron a conocimiento del Directorio, lo que -parece lógico-[...]” (Pag. 25. Sentencia). Consta en Acta de Audiencia Preparatoria, se ofreció y acompañó por esta parte la prueba documental N°22 “Acta de comisión de educación, cultura y deporte”. Donde en la página 2 aclara que existe una confusión; manifiesta que ella sigue como Coordinadora del Programa Espacio Kimün y que desde el 01 de diciembre 2022, estará elaborado su contrato para asumir como Gerente de la Corporación de Cultura, sin embargo refiere el acta: “[...]*Manifiesta que, está bastante preocupada y ocupada, aprovecha de contar que la acompaña en esta comisión la asesora jurídica de la Corporación, quien ha colaborado “un montón”, esto, principalmente porque no se ha querido hacer entrega formal de la documentación*[...]”

Conclusión: Son hechos anteriores a la contratación, son dichos en compañía de la asesora jurídica del directorio en Acta publica de fecha 24 de noviembre de 2021. La máxima de la experiencia, refiere que la asesora jurídica debe mantener al tanto de su trabajo a los miembros del directorio, dado que es parte de sus funciones.

- c) El sentenciador hace ver una suerte de desconfianza de esta parte, por renunciara prueba ofrecida, es decir a una prueba sobre abundante (Pag 26, sentencia), lo cual, es un derecho de esta parte. Incluso refiere “[...] *Lo anterior trae como consecuencia la imposibilidad de la denunciante de acreditar la efectividad de los dichos de los miembros del Directorio de la Corporación*[...]” En este punto, ya es aberrante la sentencia. Dado que se acredita por los siguientes medios de prueba:

- Consta durante todo el relato de la Srta. Priscila Hernández, donde refiere presencialmente maltratos hacia mi representada en la reunión acusatoria.

- Consta en Acta de Audiencia Preparatoria, se ofreció y acompañó por esta parte la prueba documental 9.a “Informe De Investigación Por Vulneración De Derechos Fundamentales”. Documento fidedigno de la Dirección del Trabajo de Temuco. A saber:

Pag 9. Trabajador N°2:

Yo escuché esto porque yo estaba con ella en la misma oficina, mientras ella sostenía la reunión vía remota con ellos, estaba Carlos Oyarzun, César Torres, tesorero, Elizabeth Brand, y Alejandra, no recuerdo su apellido en estos momentos.

Que efectivamente fue una reunión acusatoria recriminatoria hacia Constanza, en donde hubo cuestionamiento a las capacidades y competencias laborales de Constanza, hubo expresiones tales como que no tenía suficiente experiencia, producto de su juventud, le hicieron notar el tema de su profesión, que para este cargo se necesitaba una persona que supiera llevar las riendas, recuerdo lo más textual posible. Se le trasmitía que había sido concejal, que era mujer joven, dando un ejemplo sobre un caballo y que para eso se necesitaba

Ella estaba angustiada, eso hizo que ella llorara en cámara, yo no esperaba que eso sucediera, pero ella se veía muy afectada, posteriormente le ofrecimos un poco de agua, traté de tranquilizarla, diciéndole que podría haber otra instancia para que ella explicara.

Pag 11. Trabajador N°4.

Creo esto ocurrió porque que ella cayó en desgracia con don Carlos, vicepresidente, porque ella cuestionó la contratación de su esposa como pianista, en circunstancias que acá hay pianista estable.

En esa reunión usaron metáforas con ella, que “había que tener las riendas con el caballo”, “que ella no tenía las riendas”, que ella sólo era competente como concejal, que ella no tenía las competencias, que había que tener otro currículo, y le dijeron bien irónicos, si ud. lo dice.

Le decían que “ud. debió advertir”, “debió frenar”, “debió decir que no”, le decían lo que ellos esperaban de ella, le daban a entender: “que ud. no está capacitada”.

Le decían que ella no era capaz, que se apresuraba en hablar, que tenía que ser más mesurada.

Conclusión: Ante el testimonio escrito por trabajadores anónimos que se les resguarda su identidad ante un ministro de fe la Inspectora de la Dirección del Trabajo, relatan haber escuchado el audio, relatan los adjetivos calificativos de dos acusaciones que ya fueron relatadas como falsas. ¿Aun así, no se pudo acreditar?, ante el testimonio de la Srta. Priscila Hernández quien presencio la reunión acusatoria. Pese a que en la página 27 de la sentencia refiere:

- “[...]En las conclusiones jurídicas –que se acompaña como prueba en autos- se establece que “se vertieron expresiones que pueden ser calificadas como desafortunadas[...]”
- “[...]A estas mismas conclusiones es posible arribar teniendo en consideración las declaraciones de una de las testigos de la denunciante y que estuvo en la reunión, Priscilla Hernández Riquelme, pues no obstante declara que –a la denunciante- “no la dejaron hablar prácticamente nada”, que sentía que era “como un papá o una mamá retando a su hija”, que “siempre fue irónico”, que le señalaron que “no cumplía con el perfil”, lo cierto es que dichas expresiones, a juicio de este sentenciador, no constituyen la vulneración de los derechos alegados por la actora[...]”

IV. INFRACCIÓN EN LO DISPOSITIVO DEL FALLO:

Las citas recién mencionadas desvirtúan párrafo por párrafo las erróneas conclusiones del sentenciador en primer lugar al conocer hechos anteriores al despido, y en segundo lugar en razón a que las conclusiones del sentenciador -analizadas en profundidad precedentemente- yerran las reglas de la sana crítica, puesto que, **la información proporcionada por la fuentes probatorias por el sentenciador es diversa de la información realmente aportada por la prueba y/o concluye como**

verdaderos hechos deducidos de premisas o hipótesis falsas, en conclusión existe una infracción manifiesta de las leyes sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, ha llevado inevitablemente a rechazar la petición concreta de vulneración de derechos con ocasión del despido, tal como fue explicado punto por punto, el razonamiento del sentenciador es erróneo. Alterando e infringiendo de este modo los artículos 19 N° 3° (garantías de un racional y justo procedimiento) de la Constitución Política de la República de Chile, en la especie “Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos”, lo cual, no ocurre en el caso de marras.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 454, 478 letras b) y e), 485, todos del Código del Trabajo, 19 N°3 de la Constitución Política de la República de Chile y demás normas sustantivas y adjetivas pertinentes,

RUEGO A US., tener por interpuesto recurso de nulidad por haber sido pronunciada la sentencia extendiéndose a puntos no sometidos a la decisión del tribunal y con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; concederlo, enviando a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco el registro de audio íntegro, copia de expediente, prueba documental, copia de la sentencia que se impugna, y demás antecedentes necesarios, para que el Tribunal Ad Quem resuelva que la sentencia queda anulada por aplicación conjunta de las causales contenidas en los artículos 478 letra b) y e), o por la causal y los vicios o defectos que advierta el Tribunal de Alzada, dictando sentencia de reemplazo disponiendo que: se corrige la sentencia, acogiendo la demanda por vulneración de derechos con ocasión del despido, condenando a la contraria a indemnizar a mi representada, con expresa condenación en costas.

Temuco, nueve de junio de dos mil veintitrés.

Téngase por interpuesto el Recurso de Nulidad en contra de la sentencia definitiva de autos, notificada con fecha 29/05/2023.

Cumpléndose con los requisitos del artículo 479 inciso 1° del Código del Trabajo, se declara admisible y se concede para ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, en los términos del artículo 480 del Código del Trabajo.

Conforme lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 480 del Código del Trabajo, elévense los antecedentes allí señalados vía SITLA, dentro de tercero día de notificada la resolución que concede el último recurso.

R.I.T. T-11
R.U.C. 22- 4

Proveyó don **ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a nueve de junio de dos mil veintitrés, se notificó la presente resolución por el estado diario.

arroel Cruz

Juzgado de Letras del Trabajo d
Nueve de junio de dos mil veintitrés
10:59 UTC-4

RESUMEN CAUSA REMITIDA A LA ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE TEMUCO

TRIBUNAL	: JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE TEMUCO
R.I.T.	: T-112-2022
R.U.C.	: 22- 4 [REDACTED]
PROCEDIMIENTO	: Tutela
MATERIA	: LABORAL
NOMBRE DEMANDANTE/S	: CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO LÓPEZ
NOMBRE DEMANDADO/S	: CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURAL
RECURRENTE	: DEMANDANTE
PATROCINANTE DEL RECURRENTE	: Natalia Cecilia Calderón Orias
R.U.N.	: [REDACTED]
CORREO ELECTRÓNICO	: [REDACTED]
FOLIO DE DESIGNACIÓN	: Folio 9
APODERADO DEL RECURRENTE	: No
R.U.N.	: No
CORREO ELECTRÓNICO	: No
FOLIO DE DESIGNACIÓN	: no
RECURRIDO	: DEMANDADO
PATROCINANTE DEL RECURRIDO	: SEBASTIÁN ANDRÉS ACUÑA GUERRA
R.U.N.	: [REDACTED]
CORREO ELECTRÓNICO	: [REDACTED]
FOLIO DE DESIGNACIÓN	: Fojas 59
APODERADO DEL RECURRIDO	: No
R.U.N.	: No
CORREO ELECTRÓNICO	: no
FOLIO DE DESIGNACIÓN	: No

TIPO DE RECURSO/ TRÁMITE	: Se eleva Recurso de Nulidad
INTERPUESTO POR EL ABOGADO DE LA PARTE	: Demandante
RESOLUCIÓN IMPUGNADA	: Sentencia definitiva
DE FECHA	: 29/05/2023
FOLIO RESOLUCIÓN IMPUGNADA	: Folio 106
NOTIFICADA A LAS PARTES CON FECHA	: 29/05/2023
FORMA DE NOTIFICACIÓN A LAS PARTES	: Por correo electrónico
FECHA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO A TRAVÉS DE LA OFICINA JUDICIAL VIRTUAL	: 08/06/2023 23:13:38 (*).
RECURSO CONCEDIDO CON FECHA	: 09/06/2023
FOLIO RESOLUCIÓN QUE CONCEDE RECURSO	: Folio 110
FECHA DE NOTIF. DE LA RESOL. QUE CONCEDE EL RECURSO	: 09/06/2023
FORMA DE NOTIF. DE RESOL. QUE CONCEDE EL RECURSO	: CORREO ELECTRÓNICO Y ESTADO DIARIO
DOCUMENTOS ADJUNTOS	: NO
CUADERNOS	: NO

Temuco, diez de junio de dos mil veintitrés.

Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco

Temuco, cinco de enero de dos mil veinticuatro.

Por recibida vía SITLA, resolución de la Ilma. Corte de Apelaciones de esta ciudad.

CÚMPLASE.

R.I.T T-112-2022

R.U.C. 22-4

Resolvió don **CLAUDIO ALEJANDRO CAMPOS CARRASCO**, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a cinco de enero de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la presente resolución.

Campos Ca

Juzgado de Letras del Trabajo d
Cinco de enero de dos mil veinticuatro
10:59 UTC-3

SÓLO PARA EFECTOS COMPUTACION

112-2022, R.U.C. 22- 4 [REDACTED] la nomenclatura “*Certificación sentencia ejecutoriada*”. Legalmente, conforme lo dispuesto en el **artículo 174 del Código de Procedimiento Civil**, una sentencia **recurrida** se entiende **firme** una vez notificado el decreto que la manda cumplir, sin necesidad de posterior certificación. Temuco, cinco de enero de dos mil veinticuatro.

CAMILA MONTUPIL GUTIÉRREZ
Administrativo de Causas
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco

Temuco, cinco de enero de dos mil veinticuatro.

Visto lo dispuesto en el inciso final del artículo 32 del Acta N° 71-2016, de la Excelentísima Corte Suprema, se ordena a las partes que, dentro del plazo de **tres meses** a contar de esta fecha, hagan **retiro** de la documentación o cualquier otro instrumento que se encuentre en custodia o a disposición del Tribunal, **bajo apercibimiento** de procederse a su **destrucción**, una vez transcurrido el término ya referido.

Atendido el mérito de autos, **ARCHÍVESE** la presente causa por afinada.

Notifíquese por el estado diario, y vía correo electrónico a quien lo hubiere solicitado.

R.I.T. T-112-2022

R.U.C. 22- 4

Resolvió don **CLAUDIO ALEJANDRO CAMPOS CARRASCO**, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a cinco de enero de dos mil veinticuatro, se notificó la presente resolución por el estado diario.

Campos Ca

Juzgado de Letras del Trabajo d
Cinco de enero de dos mil veinticuatro
11:12 UTC-3

Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco

ROL: T-112-2022	Fecha Ingreso: 26/05/2022
Caratulado: SAFFIRIO/CORPORACION MUNIC	
Procedimiento: Tutela	
Estado Administrativo: Archivada	Ubicacion: LETRA
Cuaderno: Sin Cuaderno	
Etapas: Terminada	Estado Procesal: Concluido
Fecha Impresin: 23/06/2026 19:13	Tipo causa: No masiva

Litigantes

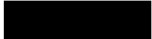
Sujeto		Persona	Nombre o Razn Social
DNCTE.		NATURAL	CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO LÓPEZ
DNCTE.		NATURAL	CONSTANZA VALENTINA SAFFIRIO LÓPEZ
DNCDO.		JURIDICA	CORPORACION MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO CULTURAL
AB.DNC		NATURAL	NATALIA CECILIA CALDERÓN ORIAS
AB.DNC		NATURAL	SEBASTIAN ANDRES ACUÑA GUERRA

Tabla de contenidos

1. Cuaderno Principal	1
1.1. Escrito: Ingreso denuncia - 26/05/2022	1
1.2. Resolución: Da curso y cita aud. preparato - 27/05/2022	30
1.3. Actuación: Certif. Notificación Realizada - 31/05/2022	32
1.4. Escrito: Contesta demanda - 20/06/2022	33
1.5. Escrito: Contesta demanda - 20/06/2022	77
1.6. Resolución: Acredite Repres./Concuerde - 22/06/2022	121
1.7. Escrito: Solicitud que indica - 22/06/2022	122
1.8. Resolución: P/R Informe N°de contacto - 23/06/2022	123
1.9. Escrito: Cumple lo ordenado - 23/06/2022	124
1.10. Resolución: CSP/Autoriza poder x Zoom - 24/06/2022	125
1.11. Escrito: Solicitud que indica - 27/06/2022	126
1.12. Resolución: Tgse pte @ y cel ddte - 28/06/2022	127
1.13. Escrito: Cumple lo ordenado - 28/06/2022	128
1.14. Escrito: AUTORIZ. PODER x ZOOM - 28/06/2022	172
1.15. Escrito: Acompaña documentos - 28/06/2022	173
1.16. Escrito: Acompaña documentos - 28/06/2022	176
1.17. Escrito: Acompaña documentos - 28/06/2022	177
1.18. Escrito: Tenga presente - 28/06/2022	178
1.19. Escrito: Acompaña documentos - 28/06/2022	179
1.20. Escrito: Acompaña documentos - 29/06/2022	180
1.21. Audiencia: Audiencia Preparatoria - 29/06/2022	181
1.22. Actuación: Cartas Testigos Dte. - 29/06/2022	194
1.23. Actuación: Cartas de Testigos Dda. - 29/06/2022	198
1.24. Resolución: Carta certif.dev.(testigo ddte - 03/08/2022	200
1.25. Escrito: Solicita nuevo día y hora aud. - 12/08/2022	201
1.26. Resolución: TRASLADO más breve plazo - 16/08/2022	202
1.27. Escrito: Evacua traslado - 17/08/2022	204
1.28. Resolución: TP/Reprograma Audiencia Juicio - 18/08/2022	205
1.29. Resolución: Certif. Cambio de Sala - 31/08/2022	206
1.30. Resolución: Modifica Sala Aud de Juicio - 31/08/2022	207
1.31. Escrito: Cumple lo ordenado - 27/09/2022	208
1.32. Audiencia: Audiencia de Juicio - 28/09/2022	210
1.33. Escrito: Solicitud que indica - 21/10/2022	212
1.34. Resolución: CSP/Autoriza Test. ddo. Virtual - 21/10/2022	214
1.35. Audiencia: Audiencia de Juicio - 27/10/2022	215
1.36. Audiencia: Audiencia de Juicio - 28/10/2022	217
1.37. Escrito: Solicitud que indica - 02/01/2023	224
1.38. Resolución: TP/ Sentencia se dictará a la - 03/01/2023	225
1.39. Resolución: Estese al mérito de autos - 07/03/2023	226
1.40. Escrito: Solicitud que indica - 11/05/2023	227
1.41. Resolución: Póngase en conocimiento Mag. C - 12/05/2023	228
1.42. Resolución: Dictación de sentencia - 29/05/2023	229
1.43. Actuación: Notificación @ Sentencia - 29/05/2023	269
1.44. Escrito: Recurso nulidad de sentencia - 08/06/2023	270
1.45. Resolución: Recurso nulidad sentencia - 09/06/2023	284
1.46. Actuación: RESUMEN RECURSO ICA - 10/06/2023	285
1.47. Resolución: Cúmplase (Mantiene) - 05/01/2024	286