

**VALDES & COMPANIA ABOGADOS
LIMITADA**

Giro: ASESORIAS Y SERVICIOS LEGALES Y
JURIDICOS
HUERFANOS 1117 716- SANTIAGO
eMail : RIOSCONTAB@GMAIL.COM Telefono :
26983411

TIPO DE VENTA: DEL GIRO

R.U.T.:77.286.250- 4

**FACTURA NO AFECTA O
EXENTA ELECTRONICA**

N°301

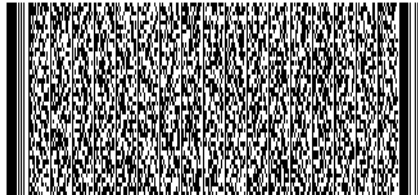
S.I.I. - SANTIAGO CENTRO

Fecha Emision: 06 de Septiembre del 2021

SEÑOR(ES): FUND PARA LA PROMOCION Y DESARROLLO DE LA
MUJER
R.U.T.: 72.101.000- 7
GIRO: FUNDACIONES Y CORPORACIONES; ASOCIAC
DIRECCION: AGUSTINAS 1389
COMUNA SANTIAGO CIUDAD: SANTIAGO
CONTACTO:
TIPO DE
COMPRA: DEL GIRO

Codigo	Descripcion	Cantidad	Precio	%Impto Adic.*	%Desc.	Valor
-	HONORARIOS HONORARIO A TODO EVENTO DEFENSA JUICIO LABORAL CARATULADO BERMEJO ALARCON, JAQUELINE CON PRODEMU, RIT T-180-2021, DEL SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO	1	1.499.064			1.499.064

Forma de Pago:Contado



Timbre Electrónico SII

Res.99 de 2014 Verifique documento: www.sii.cl

IMPUESTO ADICIONAL	\$	0
EXENTO	\$	1.499.064
TOTAL	\$	1.499.064

PROCEDIMIENTO: TUTELA LABORAL

MATERIAS: DESPIDO VULNERATORIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES / DISCRIMINATORIO EN RAZÓN DE SALUD - ENFERMEDAD; NULIDAD DE DESPIDO; DESPIDO INCAUSADO, INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES

DEMANDANTE: JACQUELIN GEMA BERMEJO ALARCON

RUN: 7.576.852-4

DOMICILIO DEMANDANTE: ACUARIO 5341. LAS REJAS NORTE, COMUNA DE LO PRADO.

ABOGADO PATROCINANTE Y APODERADO: JOAQUÍN CABRERA SEGURA

RUN: 10.206.355-4

CORREO ELECTRÓNICO: jcabrera@desarrolloytrabajo.cl

DOMICILIO: PHILLIPS 15, OFICINA 15 E, SANTIAGO

DEMANDADO: FUNDACION PARA LA PROMOCION Y DESARROLLO DE LA MUJER – PRODEMU.

RUT 72.101.000-7

REPRESENTANTE LEGAL: KARIN PAOLA DIEZ BELINER

RUN: 6.374.461-1

DOMICILIO AMBOS: AGUSTINAS N°1389, COMUNA DE SANTIAGO. REGION METROPOLITANA

EN LO PRINCIPAL: DEMANDA DESPIDO DISCRIMINATORIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON ACCION DE COBRO DE PRESTACIONES Y NULIDAD DE DESPIDO. **PRIMER OTROSI:** EN SUBSIDIO, DEMANDA POR DESPIDO INCAUSADO, INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES. **SEGUNDO OTROSI:** ACOMPAÑA ANTECEDENTES FUNDANTES. **TERCER OTROSI:** NOTIFICACIONES. **CUARTO OTROSI:** PATROCINIO Y PODER.

S. J. L DEL TRABAJO

JACQUELIN GEMA BERMEJO ALARCON, chilena, RUT N° 7.576.852-4, domiciliada en Acuario 5341. Las Rejas Norte, Comuna de Lo Prado , vengo en demandar a mi ex empleadora la **FUNDACION PARA LA PROMOCIÓN Y EL DESARROLLO DE LA MUJER - PRODEMU**, representada legalmente por doña **Karin Paola Diez Berliner**, ambas con domicilio en Agustinas N°1389, comuna de Santiago, con el objeto de que SS. declare que el despido del que he sido objeto ha sido discriminatorio grave, especialmente en razón de mi salud con vulneración a mis derechos fundamentales, debiendo ordenar SS. el pago de las indemnizaciones reparatorias, ya que esa es mi elección y el pago de todas las remuneraciones, indemnizaciones y prestaciones laborales adeudadas, todo con los debidos reajustes e intereses, todo con costas, conforme a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación paso a exponer:

1.- LOS HECHOS.

1.1.- ANTECEDENTES DE LAS PARTES.

La Fundación para para la Promoción y el Desarrollo de la Mujer (PRODEMU)

es una Red Nacional destinada a generar iniciativas conducentes a desarrollar la autonomía de las Mujeres. Trabaja anualmente con más de 60.000 mujeres en situación de vulnerabilidad para que a través de distintas rutas de aprendizaje, se empoderen y alcancen mayor autonomía tanto física como económica, capaz de generar una base sustentable para la toma de decisiones. Es una Fundación que depende de la Presidencia de la República, y es presidida por la Primera Dama Sra. Cecilia Morel Montes, quien tiene bajo su dependencia a la Directora Nacional de PRODEMU.

Esta organización, mi ex empleadora, tiene presencia en las 16 regiones y en las 54 provincias del país.

En lo que a mí respecta, ingresé a PRODEMU el año 2009 reemplazando a la secretaria de Dirección de Programa y Gestión Regional, durante 2 años con un irregular contrato a honorarios, en circunstancias que prestaba servicios personales bajo subordinación y dependencia, pero mis labores se siguieron desarrollando de manera ininterrumpida al punto que mi empleadora formalizó mi vínculo permanente con la suscripción de un contrato indefinido de trabajo en el año 2011 luego de crearse el área de Capacitación, para lo cual participé en concurso público adjudicándome el puesto de Asistente de Capacitación Técnica y Administrativa de esa oficina.

Posteriormente se creó el área de Innovación y Tecnología y en 2019 pasé a ser Asistente Administrativa de su director el Sr. Cristian Montero, siendo despedida el 01 de diciembre de 2020. Es decir, a la fecha de término de mi relación laboral contaba con una antigüedad de 11 años ininterrumpidos de servicios para la entidad empleadora.

Al momento de mi despido mi remuneración mensual bruta ascendía a la suma de \$1.170.586 pesos.

1.- LA RELACIÓN DE TRABAJO.

1. Durante toda mi trayectoria profesional al servicio de la Fundación PRODEMU, desarrollé mis labores de manera fluida y satisfactoria, en un ambiente de trabajo cordial y buenas relaciones con mis compañeras de trabajo y jefatura en general.
2. Aproximadamente a partir del año 2016, mi estado de salud se comenzó a deteriorar ante el diagnóstico de diversas patologías que me aquejaban, tales como hipertensión arterial, hipotiroidismo, artrosis de cadera, y cervicobraquialgia. Sumado a ello, también fui diagnosticada con un cuadro depresivo mayor, lo que me obligaba a seguir un tratamiento con medicamentos que me generaban cierto letargo y afectaban ocasionalmente mi memoria, pero que me permitían seguir funcionando con relativa normalidad.
3. A pesar de esa situación, y de los dolores y malestares que significaba arrastrar este conjunto de complicaciones en mi salud, me enfoqué en continuar con mi vida y con mis labores de manera habitual, de modo que seguí trabajando como siempre, aunque ciertamente en ocasiones los eventos donde me fallaba la memoria me llegaron a complicar, angustiar y avergonzar en más de una oportunidad en el trabajo, y al parecer, también comenzó a complicar a mi jefatura en la Dirección de Capacitación, la Sra. Rossana Aravena.
4. En ese sentido, comencé a experimentar cambios en mi relación laboral con la jefa de la oficina, la Sra. Aravena, que se tradujo en un progresivo aislamiento, así como en una evidente disminución de asignaciones y responsabilidades. Este hecho, que era notado por todos mis compañeros de trabajo, comenzó a hacerse cada vez más incómodo, y así se lo expresé directamente a mi jefa, en una oportunidad en la que le pedí alguna

justificación o motivación para tales conductas hacia mi persona. La respuesta de su parte fue que no había ninguna intencionalidad y que no se había percatado de que estuviese pasando eso. No obstante, luego de esa conversación no hubo ningún cambio, y por el contrario persistió el bloqueo profesional y aislamiento, durante un prolongado período de tiempo.

5. Producto de la acumulación de angustia por esa situación y en consonancia con todos los problemas de salud que arrastraba, en mayo de 2018 sufrí un Accidente Vascular Encefálico Agudo (ACV isquémico o infarto cerebral transitorio) que me afectó el habla y la memoria. Asimismo, fui diagnosticada con fibromialgia. Como consecuencia de ello estuve hospitalizada y con licencia médica por 8 meses, pudiendo recuperarme durante ese período para retomar mis actividades normales.
6. Para mi sorpresa, a pocos días de iniciar mi reintegro a la oficina, recibí un llamado telefónico de la Jefa de Gabinete, Sra. Denisse Madrid Larroza, quien me informaba que mi cargo ya no estaba disponible, que no era necesario que fuera a la oficina presencialmente y me planteó la posibilidad de desarrollar mis labores bajo la modalidad de teletrabajo. Me indicó que desde la oficina de Recursos Humanos de la Fundación se contactarían conmigo para fijar los detalles de esta modificación de mis condiciones de trabajo, pero ello nunca ocurrió.
7. Con el pasar de los días, decidí llamar directamente al Sr. Cristian Canales, director de la oficina de Personas para saber qué ocurría con los términos de esas nuevas condiciones de trabajo, ante lo cual se mostró sorprendido y en total desconocimiento de lo que me había señalado la Jefa de Gabinete. A cambio, y en medio de una evidente confusión y descoordinación, me propuso asignarme como Asistente en el área legal en las mismas dependencias, lo cual acepté.

8. De esa manera, me reincorporé a trabajar media jornada en el área legal, con la Sra. Lina Cid según lo acordado, y en dicha oportunidad nuevamente me sorprendió que la jefatura a cargo me dejara saber que no tuvo conocimiento de mi asignación sino hasta último momento pero que la aceptaba, mostrando un evidente dejo de reticencia hacia la labor que estaba llegando yo a desempeñar, y dejándome entrever que mi antigua jefatura se refirió a mí como “un cacho” en términos laborales, lo cual afectó mucho mi ánimo y autoestima.
9. Desarrollé labores en el área legal durante 2 meses, y luego en junio de 2019 se creó el área de Innovación y Tecnología, por lo que fui asignada a dicha oficina para desempeñar el cargo de Asistente Administrativa de su director, el Sr. Cristian Montero, con quien trabajé muy bien, de manera fluida, cordial y respetuosa en todo momento.
10. Para ese momento, continuaba arrastrando complicaciones en mis cuadros de salud que me obligaban a tomar licencias, lo que condujo entre otras cosas a que con fecha 28 de agosto de 2019 la Superintendencia de Pensiones, a través del Dictamen N° 016.8363/2019 de la Comisión Médica de la Región Santiago Centro, acordara declarar y aceptar mi condición de invalidez parcial a contar del 17/05/2019, en virtud de que según señaló, las enfermedades que padezco “provocan una pérdida de la capacidad de trabajo mayor (o igual) del 50%, pero menor de dos tercios” .
11. Al poco tiempo, también fue incorporada al equipo una profesional para asumir funciones en el área de Innovación y Tecnología. Se trataba de una mujer joven, Javiera Barrueto, que guardaba una amistad anterior con el director y por lo demás muy competente. Inicialmente, entró para hacerse cargo del proyecto “Ellas hacen Historia” que se llevaba a cabo a través de redes sociales, pero luego comenzaron a asignarle funciones que estaban a mi cargo, terminando en un punto siendo las dos Asistentes Administrativas del director. Así, poco a poco se me fueron restando tareas y

responsabilidades lo que se tradujo en una creciente incomodidad personal y funcionaria.

12. Con la llegada de la pandemia de Covid 19 en el mes de marzo de 2020, comenzó a evidenciarse en la Fundación la contratación de personal joven para hacer frente a la nueva forma de trabajar, y renovar el personal. Eso incidió en que durante el período de confinamiento obligatorio por cuarentena ante la emergencia sanitaria en el país, prácticamente no se me asignaba trabajo, aún y cuando recibí rudimentos de capacitación en la modalidad de teletrabajo.
13. En efecto, a tal punto de aislamiento y neutralización llegó la situación, que yo me veía en la necesidad de llamar constantemente a mi jefatura para ofrecer mi disponibilidad y solicitar se me asignaran tareas. Llamados que pocas veces resultaban en una respuesta. Me ofrecí incluso a colaborar con otras áreas si era necesario, y fue así como puntualmente colaboré con el área de Planificación durante un corto período.
14. Esta situación se agudizó cuando se hizo el llamado general a reincorporarse a trabajo presencial, **exceptuando a los trabajadores mayores de 60 años** (yo tengo 61). A partir de ese momento prácticamente desapareció mi trabajo, ya que las labores que yo solía realizar fueron encomendadas a la otra Asistente del director, quien trabajaba presencialmente.
15. Básicamente la sensación que todo esto me dejaba era que me consideraban obsoleta en alguna medida, ante lo cual yo persistentemente me esforzaba en demostrar lo contrario al solicitar mayor participación y deseos de trabajar. Es así como en medio de alto nivel de compromiso que asumí, cualquier trabajo que me encomendaban lo desarrollaba incluso invirtiendo más horas sobre la jornada ordinaria de trabajo, aunque ello resintiera mi salud con todos los problemas de movilidad y de dolores que empeoraban

progresivamente. Tal es el caso de un trabajo que realicé en medio de un fuerte cuadro de lumbago, días antes de mi despido.

16. En efecto, en medio de esta dolencia, al ser contactada para realizar una tarea puntual sin dudarlo un momento acepté llevarla a cabo, omitiendo poner en conocimiento de la jefatura que estaba con fuertes dolores, casi invalidantes. Consideré más importante anteponer el trabajo, tomando en cuenta toda la situación de menoscabo progresivo que venía sufriendo en mis funciones. No quería dar motivos para hacer pensar en mi trabajo, que yo no estaba en condiciones de realizar las pocas tareas que me asignaban. Supuse que podría soportarlo y que un día de trabajo esforzado me traería más beneficio que hacer valer mi condición de salud.

17. Como consecuencia de ello, sufrí un episodio de agudización del dolor el día 01 de diciembre de 2020, que me llevó a buscar a un médico de urgencia, siendo atendida por el Dr. César Turbay Henríquez médico cirujano, y éste determinó que debía guardar reposo por 5 días, extendiéndome licencia médica a los fines correspondientes.

18. Luego, con fecha 01 de diciembre de 2020, a las 15:35 hrs recibí el llamado telefónico de mi jefe, don Cristian Montero, quien me señaló que habían decidido desvincularme porque el presupuesto de la Fundación había disminuido, y me indicó que llegaría una carta de despido por correo certificado a mi domicilio. **A la fecha de hoy, no he recibido absolutamente nada por parte de mi ex empleadora que justifique los fundamentos de mi despido.**

19. Paralelamente, ese mismo día 01 de diciembre de 2020, mi hija y mi yerno se habían apersonado en la Fundación e hicieron entrega de la licencia médica antes referida. Cabe destacar que durante mi conversación telefónica con el Sr. Montero, le expuse que me encontraba de licencia médica y le expliqué los dolores por los que venía atravesando hacía varios días,

señalándole incluso, que comenzaría terapia de kinesiología prescrita por médico el día 04 de diciembre. Sin embargo, al día siguiente recibí una comunicación de PRODEMU indicándome que la licencia no sería acogida por la hora en que se produjo la recepción del documento, en virtud de que para ese momento yo me encontraba desvinculada de la Fundación, constatando ese día que había sido bloqueado mi seguro complementario de manera inmediata.

2.- EL DESPIDO DISCRIMINATORIO.

Es así S.S como en medio de un año marcado por la contingencia sanitaria del Covid 19, y en un clima de injusta, discriminatoria y persistente resistencia de mis jefaturas hacia mi persona, con fecha 01 de diciembre de 2020 se decide por parte de la Fundación PRODEMU poner fin a mi contrato de trabajo por la supuesta causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, a través de una carta de despido de la que no he tomado conocimiento, que aludiría a la decisión de ***eliminar el cargo que desempeñaba como Asistente Administrativa de Innovación y Tecnología, debido a la disminución de ingresos de la Fundación para el año 2021.***

No obstante, del contenido de la misma al que accedí vía Inspección del Trabajo no se desprende ningún dato claro y contundente, así como ningún documento, resolución exenta o balance anexo que permita determinar y acreditar sin lugar a dudas la justificación y alcance de tal medida, pretendiendo así la empleadora que de su mera declaración ha de sustraerse la conclusión necesaria y suficiente para dar por cierta y sustentada la decisión adoptada en los términos expuestos por ella.

Efectivamente, para la Fundación este despido se habría originado por la infundada causal de “Necesidades de la Empresa”, con base en presuntos cambios presupuestarios que curiosamente expone de manera muy amplia y general, sin explicar ni relacionar el alcance y detalle del supuesto recorte financiero, así como

el profundo plan de reestructuración aludido, ni la determinación de las áreas, contenidos, actividades y personas afectadas.

3.- LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SALUD / ENFERMEDAD.

Asimismo, no cabe duda S.S, que al analizar en perspectiva la verdadera motivación que dio lugar a mi despido, salta a la vista un sostenido rechazo a las implicancias que reportaba mi estado de salud y los efectos de los tratamientos que seguía.

Muestra de ello es que no solamente se me develara accidentalmente que una de mis jefaturas me consideraba un caso problemático (“un cacho”) para la institución, sin mediar de por medio ni un solo antecedente negativo sobre mi desempeño profesional propiamente, sino que todo coincide progresiva y exponencialmente con el deterioro de mi salud, y no antes.

Sin duda tengo presente que las involuntarias fallas de memoria que eventualmente presenté como consecuencia directa de mi medicación y agravadas con el ACV sufrido, no eran muy bien toleradas ni comprendidas por la jefatura, y que representan un importante antecedente en mi caso, pues a partir de esos episodios tan angustiantes y vergonzosos para mí, el trato profesional que comencé a recibir cambió drásticamente, modificando por completo mis relaciones de trabajo y mi imagen profesional.

El marcado sesgo discriminatorio se hizo latente y aparentemente se difundió entre jefaturas con distintos “grados de comprensión”, en condiciones que no podía controlar y que me asignó injustamente una “marca” perjudicial dentro del ambiente de trabajo, en razón de mi estado de salud.

De esa manera, el despido del que fui objeto ciertamente constituyó la materialización de una abierta discriminación a partir de mi salud deteriorada por los años en que fui experimentando además de una fuerte depresión, variadas y dolorosas patologías, que se tradujeron muchas veces en licencias médicas.

En otras palabras, se me despidió por la resistencia de las jefaturas de la Fundación a trabajar con personal vulnerable en su salud, que pudieran afectar o entorpecer la productividad y la gestión del trabajo.

Por otra parte, no puedo dejar de mencionar que todo ello se suma a la consistente actitud de ir restándome de actividades y funciones como si aparentemente por mi edad no tuviese las mismas capacidades profesionales que otra funcionaria más joven.

A tanto llega el desafortunado y triste fundamento real de mi despido - que no hace más que subrayar la discriminación por razones de salud y enfermedad de la que he sido víctima-, que la jefatura me notificó de la desvinculación por teléfono y, tal como expliqué anteriormente, teniendo conocimiento de que me encontraba con licencia médica, inmediatamente me bloqueó el acceso al seguro complementario de salud, generándome instantáneamente un perjuicio económico bien puntual a sabiendas de mi condición.

Lo anterior me llevó a tomar la decisión de acudir ante la Inspección del Trabajo con fecha 3 de diciembre de 2020 en busca de orientación y ayuda, y en ese sentido se me instó a consignar la licencia no aceptada por la Fundación, ante esa dependencia.

Asimismo, se dio curso a una fiscalización en virtud de las condiciones del despido (cuyo informe se adjunta en autos) que arrojó como resultado una multa impuesta a la empleadora de 40 UTM por **poner término a mi contrato de trabajo invocando como causal de despido “necesidades de la empresa” habiéndose constatado que me encontraba con licencia médica a la fecha del despido.**

4.- EL FINIQUITO

Con fecha 5 de febrero de 2021 comparecí ante la Notaria Nancy de la Fuente, a suscribir el Finiquito ofrecido por la Fundación, no sin antes consignar una expresa

reserva de derechos del siguiente tenor y que consta en el documento que acompañaré en la oportunidad procesal pertinente:

“Me reservo el derecho de demandar judicialmente el fundamento de hecho y de derecho de la causal invocada en mi despido, la vulneración de mis derechos fundamentales y de los consagrados en la ley 16,744, el pago completo de mis prestaciones laborales, indemnizaciones laborales, indemnizaciones legales y el descuento del seguro de cesantía.”

Cabe hacer presente a S.S. que el Finiquito antedicho solo contempla 9 años de servicio para los efectos de la Indemnización por Años de Servicio, en circunstancias que el vínculo laboral se inició efectivamente el año 2009, y el término del mismo sólo se puede considerar al día siguiente de concluida la licencia médica, por la disposición del art. 161 inc. 3° que prohíbe el despido por esta causal si el dependiente está haciendo uso de licencia médica.

En ese sentido, dado que suscribí el finiquito aun estando con licencia médica, se debe entender que la relación laboral concluyó en la fecha de la suscripción del mismo, es decir el 5 de febrero de 2021. De lo anterior se desprende que la relación laboral duró 11 años y 11 meses, lo que me hace acreedora de 11 y no 9 años por concepto de indemnización por años de servicio.

5.- EL DERECHO.

5.1.- LA DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDAD O MOTIVOS DE SALUD.

El artículo 2 del Código del Trabajo, en su inciso 3° declara que “*son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación*”, señalando a reglón seguido, la inclusión de aquellos “*actos de discriminación con las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de (...) **enfermedad o***

discapacidad que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Asimismo, el artículo 485 en su inciso 2° establece que se aplicará el procedimiento de tutela laboral cuando se deba conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del trabajo.

Por su parte la norma contenida en el inciso 4° del artículo 489, establece que cuando el Juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el citado inciso 2° del art. 485, y ello sea calificado como grave, el trabajador puede optar por la reincorporación o las indemnizaciones reguladas en la misma disposición.

Estas normas están en consonancia con el artículo 19 N° 16 de la Constitución, que en su inciso tercero dispone: “*Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal (...)*”.

En el mismo sentido el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece en su artículo 26: “*Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social*”.

Finalmente, el Convenio 111, de la OIT, referido a la discriminación en el empleo, en su artículo 1° dispone:

“1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:
(a) **cualquier distinción**, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social

que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

A las anteriores normas podemos agregar el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; artículo 2.2 y 6.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y el artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Todo este conjunto de normas citadas, reconocen la gravedad de un despido discriminatorio, por cierto, cuando se basa en las condiciones de salud de una persona.

En ese sentido, la única motivación para que la Fundación y la jefatura del equipo de trabajo que servía decidiera poner término a mi contrato, era precisamente mi **estado de salud asociado a las distintas patologías y el efecto de medicamentos asociados**, y por ello la **discriminación por enfermedad o discapacidad** que encubre el verdadero fundamento que pone término de mi relación laboral.

Mi exoneración no tuvo relación con mi desempeño, ni tampoco con algún incumplimiento de mis obligaciones funcionarias que dieran lugar a un reproche, simplemente se debió a una razón de discriminación ilícita y a un prejuicio personal en razón básicamente de mi condición de trabajadora enferma con un trastorno del ánimo.

Por otra parte, el artículo 19, N°16 de la Constitución Política de la República y el artículo 2 del Código del Trabajo consagran la protección ante actos de discriminación arbitraria.

Es así como la CPR reconoce la igualdad ante la ley de los que se desprende el derecho a no ser discriminado abiertamente, prohibiendo toda exclusión o menoscabo en el trabajo fundado en consideraciones diferentes a la capacidad o

idoneidad del trabajador para la ejecución de la obra o función. Es por lo anterior que resultan ilícitas aquellas preferencias carentes de justificación o racionalidad.

En este orden de ideas se estima que existen categorías sobre las cuales existe suficiente consenso en cuanto a su ilegitimidad como criterios para la distinción y estas son consideradas categorías sospechosas. Esto implica que, si el Estado busca establecer una distinción de trato basada en alguno de estos criterios, el examen de la objetividad y razonabilidad de la misma ha de ser especialmente estricto.

La legislación nacional ha recogido la calificación de “categorías sospechosas”, particularmente en la Ley N°20.609 que establece medidas antidiscriminatorias al disponer que: *“se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la CPR o en tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o la etnia, la nacionalidad, la situación socio económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia , la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellos, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, y la **enfermedad o discapacidad.**”*

El aterrizaje de estos conceptos por el legislador laboral se encuentra materializado en el Código del Trabajo. En este sentido, la igualdad ante la ley, y el principio de no discriminación tiene su individualidad propia en el ámbito del trabajo, como una garantía específica al vínculo laboral a través de la configuración del derecho fundamental a la no discriminación: “Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos (Art. 19, N° 16,

inciso 3° de la CPR), y que se encuentra reconocido y plasmado en el Código del Trabajo Art. 2, incisos 2°, 3° y 5° que disponen:

*“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, **enfermedad o discapacidad** u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

(...)

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.”

En resumen, para determinar si asistimos ante un acto discriminatorio que amerite una acción de Tutela Laboral se debe hacer el siguiente proceso inductivo:

1. Considerarse las prohibiciones generales de discriminación establecidas en los Pactos, Tratados o Convenios Internacionales ratificados por Chile lo que se integran al derecho interno a partir de la norma constitucional.
2. Se ha de tener en consideración el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y ocupación Arts. 1, letra b) referido a los factores abiertos referentes a cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo o la ocupación.
3. La Constitución en su Art. 19, N°16, inciso 3° prohíbe cualquier discriminación que no se base en la idoneidad o capacidad para desempeñar la labor.

4. Finalmente, el Art. 2 del Código del trabajo establece los “criterios o factores discriminadores” en materia laboral, norma que interpretada de acuerdo a la teoría amplia de derechos fundamentales, debe vincularse con el resto de las normas de superior jerarquía, desprendiendo que los criterios ahí enunciados son la puerta de entrada a las situaciones fácticas con las que se ha de aplicar el derecho a casos concretos como el de la especie.

Se desprende así de este análisis que la Fundación PRODEMU ha incurrido con el presente despido en una doble irregularidad:

Por una parte, y en total consonancia con lo determinado en el procedimiento de fiscalización llevado a cabo por la Inspección del Trabajo, al despedirme por la causal de “necesidades de la empresa”, fundado en un juicio absolutamente tendencioso, pues en efecto, con esta exoneración la Fundación ha realizado un tratamiento arbitrario e ilegalmente abusivo basado en consideraciones distintas a las que la ley le autoriza, al punto de desobedecer abiertamente la prohibición expresa dispuesta en el inciso 3° del artículo 161 del Código del Trabajo que reza como sigue:

“Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia”.

Por otra parte, las motivaciones que manan de esta ilegal medida de exoneración están asociadas claramente a la condición de salud que me ha afectado el último tiempo.

5.2.- LOS INDICIOS SUFICIENTES.

Estamos frente a una serie de indicios suficientes de que mi despido se debe a discriminación en razón de mi estado de salud, según prescribe el artículo 493 del Código del Trabajo, los cuales están constituidos por los siguientes hechos:

- a) Desde el año 2009 trabajo en la Fundación, y no es sino a partir de mi deterioro de salud que se comenzaron a generar progresivamente situaciones de menoscabo hacia mis funciones por parte de las jefaturas de PRODEMU, especialmente luego de haber sufrido un ACV que me afectó el habla y la memoria, y me mantuvo 8 meses de licencia en 2018.
- b) La jefa del área legal me develó personalmente que yo era considerada como una funcionaria “cacho”, aludiendo a toda la confusión que se generó respecto al puesto de trabajo en el cual ubicarme luego de volver de mi licencia por el accidente cardio vascular.
- c) Se me fueron restando responsabilidades y funciones al punto de tener que insistirle persistentemente a mi jefatura para que me asignaran tareas para desarrollar por teletrabajo durante la pandemia.
- d) Con fecha 01 de diciembre de 2020 se pone término incausado a mi contrato de trabajo, supuestamente por la causal “necesidades de la empresa” pese a que me encontraba gozando de licencia médica por enfermedad común desde el 30 de noviembre de 2020, y se me cancela de manera inmediata el acceso al seguro complementario de salud.
- e) En la supuesta carta de desvinculación donde se invoca la ilegal causal de despido, la empleadora no da cuenta de antecedentes específicos ni acreditados que permitan sostener la causal invocada.
- f) La Inspección del Trabajo realizó fiscalización a la Fundación, y determinó cursar multa a PRODEMU por infringir lo dispuesto en el art. 161, inciso 3ro y

art. 506 del código del trabajo, al separar ilegalmente a una trabajadora por la causal de “necesidades de la empresa”, sin contar con autorización judicial previa, en circunstancias que me encontraba gozando de licencia médica.

6.- PETITORIO

6.1.- PRESTACIONES ADEUDADAS.

Establecido entonces que el despido ha sido vulneratorio de garantías constitucionales, discriminación por razón de enfermedad o discapacidad e incausado, y optando esta demandada por las indemnizaciones pertinentes incrementadas, las acciones de reclamo que se ejercitan conjuntamente son las siguientes:

1. Pago por declaración de despido vulneratorio de mis derechos fundamentales según dispone el artículo 168 en relación al artículo 485 del Código del Trabajo (11 meses) **\$12.876.446** o la suma que S.S estime en justicia.
2. Recargo legal del 50% lo que asciende a la suma de **\$6.438.223**, en caso de no haberse cumplido lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en subsidio y para el caso de que sí se haya cumplido con la formalidad legal, y sea declarado improcedente el despido por aplicación del artículo 161 del código del trabajo, solicito el recargo legal de 30% que asciende a la suma de **\$3.862.933**, de conformidad con lo dispuesto el art. 168, inc. 1° letra a).
3. Pago de los meses de diciembre 2020, así como enero de 2021 y 5 días de febrero 2021, por haber sido despedida estando con licencia médica: **\$2.692.348.**

4. Bono de Navidad contemplado en cláusula novena: “Aguinaldos” del Convenio Colectivo vigente: **\$80.000.**
5. Reajuste del 2% del sueldo contemplado en cláusula cuarta: “Aumento de Remuneraciones” del Convenio Colectivo vigente: **\$ 23.411** (a partir del 1° de enero 2021) a incorporarse en la base de cálculo de las indemnizaciones reclamadas
6. Bono extraordinario de reconocimiento a la experiencia y dedicación de la trabajadora a la institución, contemplado en la cláusula séptima “Reconocimiento por Años de Servicio a la Fundación” del Convenio Colectivo vigente: **5 UF** (\$145.745 pesos)
7. Reajustabilidad y pago de intereses legales de las indemnizaciones adeudadas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.
8. Costas de la causa.

POR TANTO: De acuerdo a lo expuesto anteriormente, y a lo dispuesto en los artículos N°2, N°485 y siguientes, todos del Código del Trabajo, art. 19 N° 2 de la Constitución Política, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convenio 111 de la OIT, y demás normas invocadas,

SOLICITO A SS.: Tener por interpuesta demanda por despido discriminatorio por salud / enfermedad con ocasión del despido, en contra de mi ex empleadora la Fundación para el Desarrollo de la Mujer - PRODEMU, representada legamente por su Directora Karin Paola Diez Berliner, todas ya individualizadas, con el objeto de que SS. declare que el despido del que he sido objeto ha sido discriminatorio, grave,

con vulneración a mis derechos fundamentales, debiendo ordenar S.S. el pago de las indemnizaciones reparatorias y prestaciones laborales adeudadas, todo con los debidos reajustes e intereses, todo con costas, acogerla a tramitación y en definitiva declarar:

1. Que mi relación laboral se extiende desde el año 2009.
2. Que se reconozca mi verdadera antigüedad laboral, ya que el período de contratación a honorarios se trató de una relación laboral encubierta.
3. Que mi despido fue discriminatorio grave por mi estado de salud /enfermedad.
4. Que por lo mismo el despido es nulo por su naturaleza discriminatoria.
5. Pago de un mes adicional como IAS: **\$1.170.586.**
6. Pago por declaración de despido vulneratorio de mis derechos fundamentales según dispone el artículo 168 en relación al artículo 485 del Código del Trabajo. (11 meses): **\$12.876.446** o la suma que S.S estime en justicia.
7. Recargo legal del 50% lo que asciende a la suma de **\$6.438.223**, en caso de no haberse cumplido lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en subsidio y para el caso de que sí se haya cumplido con la formalidad legal, y sea declarado improcedente el despido por aplicación del artículo 161 del código del trabajo, solicito el recargo legal de 30% que asciende a la suma de **\$3.862.933**, de conformidad con lo dispuesto el art. 168, inc. 1° letra a).
8. Pago de los meses de diciembre 2020, así como enero de 2021 y 5 días de febrero 2021, por haber sido despedida estando con licencia médica: **\$2.692.348.**

9. Bono de Navidad contemplado en cláusula novena: “Aguinaldos” del Convenio Colectivo vigente: **\$80.000**.
10. Reajuste del 2% del sueldo contemplado en cláusula cuarta: “Aumento de Remuneraciones” del Convenio Colectivo vigente: **\$ 23.411** (a partir del 1° de enero 2021) a incorporar como base de cálculo de las indemnizaciones reclamadas.
11. Bono extraordinario de reconocimiento a la experiencia y dedicación de la trabajadora a la institución, contemplado en la cláusula séptima “Reconocimiento por Años de Servicio a la Fundación” del Convenio Colectivo vigente: **5 UF** (\$145.745 pesos)
12. Que se remita a la Dirección del Trabajo copia de la sentencia condenatoria para su registro.
13. Que se publique la sentencia condenatoria en la página web de la Fundación PRODEMU, por un período de seis meses.
14. Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

PRIMER OTROSÍ: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 489, inc. 7° del Código del Trabajo, y en forma subsidiaria, vengo en deducir demanda por despido incausado, o en su defecto injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones en contra de mi ex empleadora la Fundación PRODEMU, representada legamente por su Directora la Sra. Karin Paola Diez Berliner, todas ya individualizadas, con el objeto de que SS. declare que el despido del que he sido objeto ha sido injustificado, indebido o improcedente, debiendo ordenar SS. el pago de todas las remuneraciones, indemnizaciones y prestaciones laborales adeudadas, todo con los debidos reajustes e intereses, todo con costas, conforme a los antecedentes de hecho y de derecho que paso a exponer:

1.- LOS ANTECEDENTES DE HECHO.

Por razones de economía procesal doy por reproducida la relación de hechos contenida en lo principal de esta demanda.

Se me ha despedido sin las formalidades que la ley prevé para un despido, supuestamente alegando -falsamente- razones de tipo económico y eliminación del cargo que desempeñaba como Asistente Administrativa, aduciendo la causal “necesidades supuestamente de la empresa” pese a que me encontraba gozando de licencia médica.

En efecto, la carta de aviso de despido del 01 de diciembre de 2020 señalaría lo central en su fundamentación lo siguiente:

[...] “reducción presupuestaria para Fundación por la suma de \$785.000.000.- (setecientos ochenta y cinco millones de pesos), al disminuirse su presupuesto, en miles de pesos, a \$9.059.940, constituyendo esto una condición económica objetiva, externa y de carácter permanente, lo que nos ha obligado a efectuar una profunda reestructuración con el objeto de ajustar los costos de funcionamiento de la Fundación al mencionado presupuesto, procediéndose a la eliminación del cargo de ASIST. ADM. INNOVACION Y TEC., que Ud. Desempeña, entre otros, por cuanto dichas funciones serán redistribuidas y/o desempeñadas por terceros, reduciendo así la dotación de personal, configurándose de dicho modo la causal de terminación invocada”

Como S.S. puede advertir, la descripción fáctica para fundamentar la causal de despido es vaga, imprecisa y genérica.

La empleadora no explica en forma clara en qué ha consistido el proceso de “profunda reestructuración” al que genéricamente alude, ni el alcance que dichos cambios tendrían en la función que yo desempeñaba, lo que hace inexplicable la medida adoptada y me deja en estado de indefensión al desconocer los

fundamentos técnicos para esta medida, de tal manera que no puedo desvirtuarlos, junto con llevar a dudar sobre la veracidad de la causal de despido invocada.

Lo cierto es que además de carecer de fundamentos acreditables, la causal del despido es del todo injustificada y abiertamente ilegal, ya que se me aplica el fundamento de “necesidades de la empresa” pese a estar gozando de licencia médica por enfermedad común, transgrediendo lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 161 del Código del Trabajo, razón por la cual la Fundación fue precisamente objeto de multa cursada por la Inspección del Trabajo.

2.- ANTECEDENTES DE DERECHO.

En primer lugar, encontramos que el Código del Trabajo señala que cuando un empleador pone término a un contrato de trabajo, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. (art. 162).

Sobre ese particular, esta parte ha de señalar que no consta el cumplimiento de las formalidades legales requeridas y expuestas, en virtud de que a la fecha no he recibido carta de terminación de contrato en mi domicilio, por lo que demando el despido incausado.

En subsidio, y para el caso improbable de que mi empleadora si hubiere cumplido con el imperativo legal que dispone el precitado artículo del código del trabajo, controvierto el fundamento económico de la medida.

La causal invocada por la demandada, contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es “necesidades de la empresa”, debe ser declarada por SS. como injustificada, indebida o improcedente por las razones que paso a exponer:

El inciso primero del art. 161 del Código del Trabajo, señala con relación a esta causal como ejemplos de necesidad de la empresa, razones de orden técnico, como racionalización, modernización, bajas de productividad, cambios en el mercado o economía, etc. Es decir, está referida a contingencias de la empresa y que no dependan de su mera voluntad.

Como señalan los profesores Gamonal y Guidi, en su "Manual del Contrato de Trabajo" (pág.268) Ed. Abeledo Perrot, entre los requisitos de la causal "necesidades de la empresa", se encuentra que "debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa, establecimiento o servicio". Y agregan "es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores".

Sin embargo, la Fundación no señala con precisión ni claridad los hechos fundantes de la causal, en consecuencia, junto con no cumplir un requisito que debe contener toda carta de aviso, no podrá hacer valer en juicio hecho alguno no invocado en la misma, según dispone el art. 454 N° 1. Así, los hechos esgrimidos por PRODEMU como fundantes de mi ilegal exoneración son genéricos, imprecisos y vagos. Una relación de trabajo no puede quedar sujeta a la arbitrariedad del empleador al momento de ponerle término, de lo contrario estaríamos frente a un sistema de despido libre tasado, y no causado como es la regulación nacional.

En efecto, la declaración emitida por la empleadora, deficientemente justificativa en la supuesta carta de aviso de despido no entrega elementos acreditables suficientes que permitan confrontarla con la realidad. Carece dicha misiva de un contenido que permita explicar el por qué fui despedida, cuáles serían los supuestos ajustes a la estructura de trabajo que afectarían el área de Innovación y Tecnología específicamente, no da cuenta de las adecuaciones en los perfiles de cargo que hacen que mi labor sea prescindible, y menos expone una razón técnica y jurídica que explique toda esa manifiesta irregularidad.

Como ha señalado tanto la doctrina como la jurisprudencia, para la causal de terminación de contrato por necesidades de la empresa, no sólo basta con acreditar la existencia de una reestructuración interna, sino que es necesario acreditar la existencia de las circunstancias objetivas, graves y permanentes que hayan causado dicho proceso y se pruebe con precisión de qué manera dicha reestructuración hizo imprescindible suprimir el puesto de trabajo de este demandante. Nada de esto se señaló en la carta aviso y asimismo, tampoco se justificó el hecho de haberme despedido por “necesidades de la empresa” en circunstancias de estar con licencia médica.

Afecta además mi derecho a defensa el no tener conocimiento preciso sobre los hechos fundantes que motivan la eliminación del cargo que desempeñaba, ya que no es posible controvertirlos en la presente demanda, razón por la cual precisamente se justifica plenamente la norma citada precedentemente.

Finalmente es relevante traer a colación la siguiente sentencia, de fecha 08 de enero de 2018, de la Excma. Corte Suprema (Rol 35.742-2017), que sintetiza la sana doctrina aplicable a esta causal:

“3° Que, en forma previa, se debe tener presente que uno de los principios del Derecho del Trabajo es el de protección del trabajador, que en la legislación positiva y en lo concerniente al derecho individual del trabajo, se exterioriza a través del establecimiento de un estatuto protector, con normas de orden público que establecen mínimos irrenunciables en materia de remuneraciones, descansos y feriados, entre otras, también que reglamentan la forma de término del contrato de trabajo. En doctrina, en lo que interesa, se sostiene que una manifestación concreta de dicho principio es el de la continuidad o estabilidad laboral, que en la relación contractual se proyecta en una de carácter indefinida y en la consagración de causales específicas

para poder finiquitarla, por lo tanto, la sola voluntad del empleador manifestada en ese sentido es excepcional.

“Pues bien, el artículo 161 del Código del Trabajo autoriza al empleador a poner término al contrato de trabajo invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, originadas por las circunstancias que indica a modo ejemplar, a saber, las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

“Respecto de dicha causal, la doctrina afirma, considerando los términos del mensaje de la ley que la introdujo en la legislación y la respectiva discusión parlamentaria, que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, esto es, que autoriza al empleador a despedir cuando no puede mantener la fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes, pues apunta a que el trabajador sea desvinculado por mociones objetivas. (Lanat a F., Gabriela, "Contrato individual de trabajo", 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283) También, que la causal se coliga con impulsos de índole económico, tecnológico o estructural, no relacionados a la persona del trabajador, por lo mismo, con su capacidad, ergo, son causas relacionados con el funcionamiento de la empresa, derivadas de un excedente de mano de obra o la reducción de los puestos de trabajo por razones económicas o técnicas.(Lizama Portal, Luis, Derecho del Trabajo, Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2005, p.184-185) Asimismo, que debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho, caso en el que operaría como un mero despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y permanente, entonces, si es transitoria o

puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015 (p.387-388) Del mismo modo, que las necesidades de la empresa que explican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se ha entendido que un pasajero mal estado económico es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debía mediar una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p.47-48);

“4° Que, entonces, atendido los términos de la norma citada, interpretada a la luz de los principios señalados en el motivo 3°, el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar;

“5° Que, en ese contexto, se comparte lo sostenido por esta Corte en la sentencia acompañada, a título de contraste, en orden a que "...el costo de la decisión de transformarse, fusionarse y modificar la modalidad de prestación de sus servicios -en virtud de cuyo diseño se justificaba la

contratación de los actores- cuando ella no ha sido ocasionada por razones de bajas de productividad o que involucren en sí merma en las condiciones económicas del empleador, no puede ser traspasado al dependiente por cuanto-como se ha dicho- el legislador protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales, siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma...";

“6° Que, en consecuencia, la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado”.

2.1.- INFORME DE FISCALIZACIÓN

Con fecha 13 de enero de 2020, la Inspección del Trabajo, mediante procedimiento de fiscalización N° 3952, constató infracción de lo establecido en el artículo 161, inciso 3ro y art. 506 del Código del Trabajo por parte de la Fundación PRODEMU, al **separar ilegalmente a una trabajadora aforada sin contar con autorización judicial previa.** En este caso, mi persona.

Como se ha expuesto anteriormente, establece la precitada norma que la licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional impide el despido por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa y desahucio del empleador. En tal virtud, se dispuso otorgar un plazo a la infractora para corregir la situación, y ante la persistencia de la Fundación de no realizar las actuaciones requeridas, se le cursó multa por 40 UTM.

De acuerdo al informe emitido por la fiscalizadora, la Fundación mantiene la pertinencia del despido basado en que para la hora del día en que fue recibida la licencia médica, ya se había realizado el despido, refiriéndose a la llamada telefónica que me hiciera don Cristian Montero, Jefe de Innovación y Capacitación horas antes de ese mismo día, omitiendo la circunstancia no menor, de que dicha licencia tenía una fecha de vigencia que partía el día 30 de noviembre de 2020, y que además, durante esa llamada la jefatura tomó pleno conocimiento de ella.

Del mismo modo, contradictoriamente la Fundación da cuenta documental que hace referencia a mi positiva capacidad de respuesta ante el trabajo encomendado ese día, a pesar de encontrarme bajo prescripción de reposo, lo cual refuerza todas las circunstancias antes expuestas por mí, sobre el interés de anteponer la responsabilidad y el resguardo de mi trabajo antes que mi condición de salud, sacrificando mi propio bienestar.

Por último, la empleadora afirma haberme notificado del despido a las 15:00 hrs del día 01 de diciembre de 2020 mediante correo certificado a mi domicilio, lo cual no es efectivo, en tanto NI SIQUIERA A LA FECHA DE HOY HE SIDO RECEPTORA DE NINGUN CORREO CERTIFICADO CON TAL CONTENIDO.

2.2.- DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO PROTECTOR.

En materia laboral rigen principios distintos a los de otras áreas del derecho, que se establecen en virtud de la relación de manifiesta desigualdad existente entre las partes. Tal vez el más importante de ellos sea el **Principio Protector** el que, teniendo presente la situación en la que se encuentran el empleador y el trabajador, da especial resguardo a la parte más débil, es decir, al trabajador.

De él se derivan principalmente dos sub-principios: El primero de ellos es el **In Dubio Pro Operario**, el cual indica que si al interpretar una norma existen varios sentidos posibles, debe elegirse aquel que sea más beneficioso para el trabajador. El segundo es el de la **Norma Más Favorable**, que ordena que cuando haya más de una norma aplicable al caso debe optarse también por aquella que resulte más favorable al trabajador. De esta manera, tal como lo señala la doctrina, *“(a)l contrario del derecho común, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se constituye tendrá en el vértice no a la Constitución o la ley federal o las convenciones o el reglamento de taller de modo invariable o fijo. El vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor”*¹.

Ambos principios son plenamente aplicables al caso que se discute en autos y nos permiten arribar a una misma conclusión. Así, si se considera que la controversia se basa en la interpretación que deba darse a la fundamentación del despido, de acuerdo con la regla de *in dubio pro operario*, debe considerarse absolutamente insuficiente lo referido por la ex empleadora, por ser la interpretación más beneficiosa del trabajador y también por ser aquella que se condice con otro principio que informa nuestro ordenamiento jurídico, denominado de la continuidad de la relación laboral.

¹NASCARÓ, Amauri, citado por PLÁ, Américo. “Los principios del Derecho del Trabajo”. 2° ed. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1980. p.54.

3.- PRESTACIONES ADEUDADAS.

Establecido que el despido ha sido incausado, injustificado, indebido o improcedente, corresponde que la demandada realice los siguientes pagos a esta demandante:

1. Que se reconozca mi verdadera antigüedad laboral, ya que el período de contratación a honorarios se trató de una relación laboral encubierta.
2. Pago de un mes adicional como IAS: **\$1.170.586.**
3. Pago de los meses de diciembre 2020, así como enero de 2021 y 5 días de febrero 2021, por haber sido despedida estando con licencia médica: **\$2.692.348.**
4. Recargo legal del 50% lo que asciende a la suma de **\$6.435.223**, en caso de no haberse cumplido lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en subsidio y para el caso de que sí se haya cumplido con la formalidad legal, y sea declarado improcedente el despido por aplicación del artículo 161 del código del trabajo, solicito el recargo legal de 30% que asciende a la suma de **\$3.862.933**, de conformidad con lo dispuesto el art. 168, inc. 1° letra a).
5. Pago de los meses de diciembre 2020, así como enero de 2021 y 5 días de febrero 2021, por haber sido despedida estando con licencia médica: **\$2.692.348.**
6. Bono de Navidad contemplado en cláusula novena: "Aguinaldos" del Convenio Colectivo vigente: **\$80.000.**
7. Reajuste del 2% del sueldo contemplado en cláusula cuarta: "Aumento de Remuneraciones" del Convenio Colectivo vigente: **\$ 23.411** (a partir del 1° de

enero 2021) a incorporar como base de cálculo de las indemnizaciones reclamadas.

8. Bono extraordinario de reconocimiento a la experiencia y dedicación de la trabajadora a la institución, contemplado en la cláusula séptima “Reconocimiento por Años de Servicio a la Fundación” del Convenio Colectivo vigente: **5 UF** (\$145.745 pesos)
9. Que se remita a la Dirección del Trabajo copia de la sentencia condenatoria para su registro.
10. Que se publique la sentencia condenatoria en la página web de la Fundación PRODEMU, por un período de seis meses.
11. Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.
12. Reajustabilidad y pago de intereses legales de las indemnizaciones adeudadas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.
13. Costas de la causa.

POR TANTO, de conformidad a lo expuesto y dispuesto en los artículos 63, 161, 168, 173 y artículo 425 y siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo,

SOLICITO A SS.: tener por interpuesta subsidiariamente demanda laboral por despido incausado, o en su defecto injustificado, indebido o improcedente, y demás

prestaciones indicadas, en contra de mi ex empleadora la Fundación PRODEMU, representada legamente por su Directora la Sra. Karin Paola Diez Berliner, todas ya individualizadas, con el objeto de que SS. declare que el despido del que he sido objeto ha sido arbitrario y sin fundamento real ni jurídico, debiendo ordenar SS. el pago de todas las remuneraciones, indemnizaciones y prestaciones laborales adeudadas, todo con los debidos reajustes e intereses, todo con costas, acogerla a tramitación y en definitiva declarar:

1. Que se reconozca mi verdadera antigüedad laboral, ya que el período de contratación a honorarios se trató de una relación laboral encubierta.
2. Pago de un mes adicional como IAS: **\$1.170.586.**
3. Pago de los meses de diciembre 2020, así como enero de 2021 y 5 días de febrero 2021, por haber sido despedida estando con licencia médica: **\$2.692.348.**
- 4.- Recargo legal del 50% lo que asciende a la suma de **\$6.435.223**, en caso de no haberse cumplido lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en subsidio y para el caso de que sí se haya cumplido con la formalidad legal, y sea declarado improcedente el despido por aplicación del artículo 161 del código del trabajo, solicito el recargo legal de 30% que asciende a la suma de **\$3.862.933** de conformidad con lo dispuesto el art. 168, inc. 1° letra a). Pago de los meses de diciembre 2020, así como enero de 2021 y 5 días de febrero 2021, por haber sido despedida estando con licencia médica: **\$2.692.348.**
- 6.- Bono de Navidad contemplado en cláusula novena: "Aguinaldos" del Convenio Colectivo vigente: **\$80.000.**

7.- Reajuste del 2% del sueldo contemplado en cláusula cuarta: “Aumento de Remuneraciones” del Convenio Colectivo vigente: **\$ 23.411** (a partir del 1° de enero 2021) a incorporar como base de cálculo de las indemnizaciones reclamadas.

8.- Bono extraordinario de reconocimiento a la experiencia y dedicación de la trabajadora a la institución, contemplado en la cláusula séptima “Reconocimiento por Años de Servicio a la Fundación” del Convenio Colectivo vigente: **5 UF** (\$145.745 pesos)

9. Reajustabilidad y pago de intereses legales de las indemnizaciones adeudadas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

10. Costas de la causa.

SEGUNDO OTROSI: En virtud de lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, vengo en acompañar los documentos fundantes de mi demanda por despido discriminatorio, que solicito a SS. tener por acompañados:

1.- Licencia Médica N° 58742848 de fecha 01 de diciembre de 2020 (por 5 días) que indica como fecha de inicio del reposo el 30 de noviembre de 2020.

2.-. Certificado Médico suscrito por el médico de urgencias Dr. César Turbay Henríquez con fecha 01 de diciembre de 2020.

3.-Certificados médicos que acreditan las patologías detectadas. A saber:

- Certificado Clínica Astra (28 sept 2017) Dr. Jorge Olivares. Traumatólogo. Dg: Cervicobraquialgia
- Informe Médico (21 nov.2017) Dr. Sergio Jacobelli. Reumatólogo. Dg: Fibromialgia
- Informe Médico (6 dic. 2017) Dr. Mario Hitschfeld. Psiquiatra.Dg: Depresión mayor.
- Informe Médico (12 dic. 2017) Dr. Javier Vera. Médico integral. Dg: Depresión retractaría con fibromialgia.
- Informe Confirmación Diagnóstica. (21 dic.2017). Dra. Ma. Angélica Valenzuela. Psiquiatra
- Informe Médico (20 abr.2018) Dr. Guillermo Figueroa. Neurólogo. Dg: Cervicobraquialgia.
- Constancia Confirmación Diagnóstico paciente GES (26 may.2018). Hospital del Profesor. Dg: Accidente Cerebrovascular Isquémico.
- Certif. Equipo Médico (27 jun 2018) Dra. Catalina Murialdo. Médico General y Dr. Mauricio Gateño. Psicólogo Clínico. Dg: Prediabetes, Hipotiroidismo, Artrosis, Espondilosis cervical, Infarto cerebral transitorio, entre otros.
- Informe Médico (3 sept 2018) Instituto de Psiquiatría y Neurociencia LTda. Dg: Depresión.

4.- Dictamen de Invalidez N° 016.8363/2019 de fecha 28/08/2019 de la Superintendencia de Pensiones. Comisión Médica de la Región Santiago Centro.

5.- Licencia médicas posteriores a la desvinculación tramitadas ante la Inspección Provincial del Trabajo:

- Licencia N° 58742849 de fecha 04/12/2020 (2 días) que indica como inicio del reposo el día 05/12/2020.

- Licencia N° 58078576 de fecha 07/12/2020 (21 días) que indica como inicio del reposo el día 07/12/2020.
- Licencia N° 58078578 de fecha 24/12/2020 (21 días) que indica como inicio del reposo el día 28/12/2020.
- Licencia N° 58078583 de fecha 15/01/2021 (21 días) que indica como inicio del reposo el día 18/01/2021.
- Licencia N° 58078586 de fecha 05/02/2021 (21 días) que indica como inicio del reposo el día 08/02/2021.

En todos los casos se acompaña Declaración Jurada de Tramitación de Licencia ante la IPT.

6.- Copia del Informe de Fiscalización de la Inspección del Trabajo N°3952 con fecha 26 de enero de 2021.

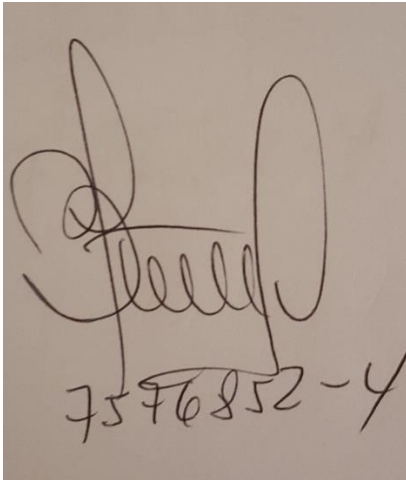
7.- Finiquito suscrito con fecha 5 de febrero de 2021 con la correspondiente reserva de derechos y carta de aviso de despido de 1 de diciembre de 2020.

8.- Convenio Colectivo Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Fundación Prodemu y Fundación Prodemu (2019-2021)


TERCER OTROSI: ruego a SS. según lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo, disponer que las resoluciones de autos sean notificadas al correo electrónico jcabrera@desarrolloytrabajo.cl.

CUARTO OTROSI: ruego a SS. tener presente que designo abogado patrocinante y confiero poder, al abogado habilitado para el ejercicio de la profesión Joaquín

Cabrera Segura, cédula de identidad número 10.206.355 - 4, con domicilio en Paseo Phillips 15, oficina 15 E, comuna de Santiago.



Handwritten signature and ID number on a brown background. The signature is written in dark ink and is highly stylized. Below the signature, the ID number "7576852-4" is written in a similar cursive style.



Handwritten signature and ID number on a white background. The signature is written in dark ink and is highly stylized. Below the signature, the ID number "10.206.355-4" is written in a similar cursive style.

VALDÉS & COMPAÑÍA
ABOGADOS

EN LO PRINCIPAL: OPONE EXCEPCIÓN DE FINIQUITO Y TRANSACCIÓN. PRIMER OTROSÍ: CONTESTA DENUNCIA DE TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO, DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES. SEGUNDO OTROSÍ: CONTESTA DEMANDA SUBSIDIARIA POR DESPIDO IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES. TERCER OTROSÍ: ACREDITA PERSONERÍA. CUARTO OTROSÍ: PATROCINIO Y PODER. QUINTO OTROSÍ: SOLICITUD QUE INDICA.

S.J.L. DEL TRABAJO DE SANTIAGO (2°).

ALFREDO VALDÉS RODRÍGUEZ, abogado, RUT 4.187.704-9, domiciliado en Huérfanos N° 1117, oficina 716, Santiago en representación judicial de la denunciada FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER, PRODEMU, en los autos laborales caratulados “BERMEJO ALARCÓN, JACQUELINE CON FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER-PRODEMU”, RIT T-180-2021, RUC 21-4-0319622-0, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, a SS. respetuosamente digo:

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 452 inciso segundo del Código del Trabajo, vengo en oponer la siguiente excepción:

1.- EXCEPCIÓN DE FINIQUITO Y TRANSACCIÓN, ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 177 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

La actora suscribió un finiquito de contrato de trabajo ante Notario Público, oportunidad en la que se le pagaron las indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo y en dicho instrumento se dejó constancia de la fecha de inicio y término de la relación laboral, esto es, desde el 17 de marzo de 2011 hasta el 1 de diciembre de 2020, y que la relación laboral terminó por la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es “Necesidades de la empresa”.

Este finiquito fue firmado ante Ministro de Fe, conforme al artículo 177 del Código del Trabajo, por lo que produce pleno efecto liberatorio para las partes.

Al momento de suscribir el finiquito la actora sólo efectuó la siguiente

reserva de derechos: *“Me reservo el derecho de demandar judicialmente el fundamento de hecho y de derecho de la causal invocada en mi despido, la vulneración de mis derechos fundamentales y de los consagrados en la ley 16,744, el pago completo de mis prestaciones laborales, indemnizaciones laborales, indemnizaciones legales y el descuento del seguro de cesantía.”*

Como se puede apreciar, la Sra. Bermejo no se reservó el derecho para demandar:

- *“Que se reconozca mi verdadera antigüedad laboral, ya que el período de contratación a honorarios se trató de una relación laboral encubierta.”*
- *“Pago de un mes adicional como IAS: \$1.170.586.”*
- *“Pago de los meses de diciembre 2020, así como enero de 2021 y 5 días de febrero 2021, por haber sido despedida estando con licencia médica: \$2.692.348.”*
- *“Bono de Navidad contemplado en cláusula novena: Aguinaldos del Convenio Colectivo: \$80.000”,*
- *“Reajuste del 2% del sueldo contemplado en cláusula cuarta: “Aumento de Remuneraciones” del Convenio Colectivo vigente: \$ 23.411 (a partir del 1° de enero 2021) a incorporar como base de cálculo de las indemnizaciones reclamadas.”*

En consecuencia de lo anterior, todas ellas se encuentran extinguidas por el finiquito de contrato de trabajo.

La jurisprudencia tanto judicial como administrativa ha sostenido reiteradamente que para que una reserva de derechos surta efectos, además de ser conocida por la contraparte, debe ser específica. Sobre el particular, la sentencia dictada por este 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de fecha 22 de octubre de 2014, en autos RIT O-2097-2014, que en lo pertinente señala:

“SEXTO: (...)

A este respecto, cabe recordar que si bien la ley no define qué es un finiquito, existen posiciones como la sostenida por la Dirección del Trabajo en el Ord. 824/21 del año 2003, que indica que este es una “convención”, que tendría por fin dejar constancia de la existencia y término de una relación laboral, así como de la aceptación de la causal de término y del hecho de haberse solucionado las prestaciones que se encontraren pendientes entre las partes, teniendo por tanto un carácter transaccional, al pretender las partes mediante estas declaraciones precaver un eventual litigio. Asimismo, sin perjuicio de dicho carácter transaccional, la jurisprudencia ha reconocido la procedencia de la reserva de derechos, exigiéndole ciertos requisitos a fin de velar porque mediante ellas no se desnaturalice el finiquito, requisitos que serían: el haber sido extendida con conocimiento de la contraparte, cuestión que en este caso se ha cumplido; y ser específicas, porque justamente con ello se logra que la contraparte esté en conocimiento de que el finiquito verá limitado su carácter transaccional, respecto de una o más prestaciones determinadas, ya que frente a declaraciones genéricas, es el finiquito entero el que pierde su calidad de tal.

En cuanto a este segundo requisito, lo cierto es que la reserva de autos es específica, incluyendo una cuestión puntual, cual es, “el derecho a impugnar judicialmente la causal de despido”. Ciertamente la reserva de autos no se refiere a la fecha de inicio de la relación laboral, sin que exista espacio, de acuerdo a la redacción de la reserva para efectuar ninguna interpretación amplia, que por lo demás no se aviene con la naturaleza de este tipo de cláusulas excepcionales, que pudiere permitir el actual análisis de la fecha de inicio de la relación laboral sin desconocer la expresa voluntad de las partes contratantes y en particular la de la demandante, quien declara expresamente en dicho instrumento, suscrito y ratificado ante ministro de fe, como fecha de inicio de la relación laboral el día 26 de mayo de 2003, no obstante lo cual, hoy pretende se declare que la demandada estaba obligada a pagar cotizaciones de seguridad social desde antes.

En definitiva, atendido lo ya razonado, constando que la trabajadora efectuó una reserva que no incluye la prestación que ahora demanda, la que de este modo queda cubierta por la cláusula liberatoria contenida en la cláusula tercera del finiquito y dado los efectos que el artículo 177 del Código del Trabajo atribuye al finiquito, se acoge la excepción opuesta, lo que importa que el Tribunal no pueda pronunciarse sobre la fecha de inicio de la relación laboral.

En consecuencia, desde ya, debe rechazarse la demanda en lo que respecta a la acción de nulidad de despido, dado que, como se ha adelantado, esta se funda en una supuesta deuda previsional previa al inicio de la relación laboral que establece el finiquito, misma que por lo demás consta en el contrato de trabajo incorporado al proceso, época en que a falta de relación laboral, naturalmente no existe título alguno que justifique alguna obligación de la demandada de autos de pagar tales cotizaciones, sin que, en lo que respecta a aquellas devengadas desde el mes de mayo de 2003 en adelante, se haya alegado o acreditado la existencia de deuda alguna.

En cuanto al descuento efectuado por el empleador en el finiquito, que la demandada entiende también cubierto por la excepción de finiquito, esto será analizado más adelante, por cuanto la parte demandante vincula esta pretensión directamente con la alegación de ser improcedente o injustificada la causal invocada, lo que permite considerar que esta pretensión si se haya cubierta por la reserva efectuada en el finiquito.”

En similar sentido la sentencia dictada en los autos RIT T-1116-2018, RUC 18-4-0123617-8, del mismo Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulado “Prieto y otros con Fundación Prodemu”, que resolviendo una excepción de finiquito frente a reservas de derechos estampada por la actora en que no se mencionó expresamente la acción que se ejerció, al igual que en este caso respecto de las declaraciones y prestaciones mencionadas, y no encontrándose controvertido el contenido de la reserva, en la audiencia preparatoria, la Juez Titular, Sra. Andrea Soler, decidió acoger la excepción planteada, rechazando la demanda, evitando así un desgaste jurisdiccional innecesario.

Así las cosas, atendida la naturaleza transaccional del finiquito en cuanto su celebración tiene por objeto evitar litigios eventuales, sólo cabe concluir que la presente excepción debe ser acogida, ya que la acción de declaración y

cobro de: *“Que se reconozca mi verdadera antigüedad laboral, ya que el período de contratación a honorarios se trató de una relación laboral encubierta.”*, *“Pago de un mes adicional como IAS: \$1.170.586.”*, *“Pago de los meses de diciembre 2020, así como enero de 2021 y 5 días de febrero 2021, por haber sido despedida estando con licencia médica: \$2.692.348.”*, *“Bono de Navidad contemplado en cláusula novena: Aguinaldos del Convenio Colectivo: \$80.000”*, *“Reajuste del 2% del sueldo contemplado en cláusula cuarta: “Aumento de Remuneraciones” del Convenio Colectivo vigente: \$ 23.411 (a partir del 1° de enero 2021) a incorporar como base de cálculo de las indemnizaciones reclamadas.”*, sin lugar a dudas, se encuentran extinguida por el efecto liberador del finiquito, conforme al artículo 177 del Código del Trabajo, razón por la cual deben ser rechazadas, con costas.

POR TANTO,

A SS. PIDO: Tener por opuesta excepción de finiquito y transacción, someterla a tramitación, y en definitiva acogerla, declarando que ha operado la excepción de finiquito, conforme al artículo 177 del Código del Trabajo, por lo que se rechaza la acción de declaración y cobro de *“Que se reconozca mi verdadera antigüedad laboral, ya que el período de contratación a honorarios se trató de una relación laboral encubierta.”*, *“Pago de un mes adicional como IAS: \$1.170.586.”*, *“Pago de los meses de diciembre 2020, así como enero de 2021 y 5 días de febrero 2021, por haber sido despedida estando con licencia médica: \$2.692.348.”*, *“Bono de Navidad contemplado en cláusula novena: Aguinaldos del Convenio Colectivo: \$80.000”*, *“Reajuste del 2% del sueldo contemplado en cláusula cuarta: “Aumento de Remuneraciones” del Convenio Colectivo vigente: \$ 23.411 (a partir del 1° de enero 2021) a incorporar como base de cálculo de las indemnizaciones reclamadas.”*, con expresa condena en costas.

PRIMER OTROSÍ: Encontrándome dentro de plazo, vengo en contestar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones interpuesta en contra de mi representada por su ex trabajadora, Sra. Jacqueline Bermejo Alarcón, solicitando su absoluto rechazo, con expresa condena en costas, en consideración a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación expongo:

Primeramente se indica que esta parte niega todos los hechos contenidos en la denuncia, salvo aquellos que expresamente se reconozcan en esta presentación.

Señala la actora que ingresó a prestar servicios subordinados para mi representada el año 2009, lo que no es efectivo. Al efecto, al omitir el día y el mes a

que se pretende referir, pues no señala una fecha específica de comienzo de relación laboral, ni qué labores realizaba, quién era su jefatura, quién o cómo se ejercía el poder de mando y dirección patronal a su respecto, cuál era su lugar de trabajo, cuál era su jornada, cuál era su remuneración y en definitiva todo indicio de laboralidad desde esa fecha, provoca que su aseveración sea totalmente inepta, dejando a esta parte en la absoluta indefensión, por lo que debe ser rechazada.

Al respecto, la verdadera fecha de inicio de relación laboral fue el 17 de marzo de 2011, tal como consta en su contrato de trabajo y posteriores anexos, liquidaciones de remuneración y su finiquito de contrato de trabajo, sin que jamás haya objetado tal circunstancia, e incluso pactándose expresamente en este último.

Indica que se desempeñaba como Asistente Administrativa en el área de Innovación y Tecnología, lo que es efectivo.

Sostiene que su remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$1.170.586.-, lo que es efectivo.

Yerra la parte denunciante al cuantificar su pretensión indemnizatoria del artículo 489 del Código del Trabajo conforme a la base de cálculo del artículo 172 del mismo Código, toda vez que se debe estar al concepto de “última remuneración mensual”, remitiéndose al artículo 41 del mencionado cuerpo legal, esto es, la correspondiente a noviembre de 2020, la cual ascendió a \$1.020.486, ya que no corresponde incluir la asignación de teletrabajo ni la colación, por lo que se debe estar a ésta cantidad para efectos de la referida norma.

Agrega que el 1 de diciembre de 2020 fue despedida invocándose al efecto la causal establecida en el artículo 161 inciso primer del Código del Trabajo, esto es “necesidades de la empresa”, todo lo cual es efectivo, al igual como ocurrió con muchos otros trabajadores por la misma causal de despido, varios de los cuales han demandado patrocinadas por el mismo apoderado de la actora.

Señala que suscribió el correspondiente finiquito de contrato de trabajo con reserva de derechos, oportunidad en la que se le pagaron sus indemnizaciones por término de contrato de trabajo, lo que es efectivo.

Ahora bien, funda su acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en un supuesto despido discriminatorio grave fundado en “salud/enfermedad”, sosteniendo que: *“De esa manera, el despido del que fui objeto ciertamente constituyó la materialización de una abierta discriminación a partir de mi salud deteriorada por los años en que fui*

experimentando además de una fuerte depresión, variadas y dolorosas patologías, que se tradujeron muchas veces en licencias médicas.

En otras palabras, se me despidió por la resistencia de las jefaturas de la Fundación a trabajar con personal vulnerable en su salud, que pudieran afectar o entorpecer la productividad y la gestión del trabajo.”, todo lo cual es absolutamente falso, como bien lo sabe la Sra. Bermejo.

Sostiene que antes de su despido concurre a un médico y que se le extendió una licencia médica, lo cual le informó a su jefatura al momento en que se le notificó su desvinculación, lo que es manifiestamente falso.

Agrega que se cursó una multa a mi defendida por despedirla estando con licencia médica, lo que es efectivo, sin perjuicio de señalar desde ya que dicha resolución, N°4253/21/5, de fecha 26 de enero de 2021, fue reclamada judicialmente en autos RIT I-64-2021, ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, debido a que no era efectivo que la actora se encontrara con licencia médica al momento de su desvinculación, dictándose la correspondiente sentencia definitiva con fecha 7 de mayo de 2021, la cual acogió la reclamación y dejó sin efecto la referida multa por haberse incurrido en el error de hecho denunciado.

Finalmente, indica que su despido sería improcedente, lo que no es efectivo.

A diferencia de lo que plantea la denunciante, Fundación PRODEMU jamás ha sido un órgano de la administración pública, como erróneamente lo señala, sino que es una **persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro**, que data del año 1992, por lo que sus trabajadores no son funcionarios públicos ni la Fundación es una organización que pertenezca a la Administración del Estado.

La Fundación no depende de la Presidencia de la República, sino que es parte de la Red de Fundaciones de la Presidencia y su vinculación con ésta es que, según sus estatutos, la/el cónyuge del Presidente/a es la/el Presidente del Directorio y también de la Fundación.

Ahora bien, Fundación PRODEMU se financia íntegramente con fondos públicos, los que son asignados anualmente mediante la Ley de Presupuestos, específicamente, con cargo al Subtítulo 24, ítem 01, Asignación 001, Partida 27, del Ministerio de La Mujer y la Equidad de Género, Capítulo 02, Programa 01, correspondiente al servicios Nacional de la Mujer y Equidad de

Género, SERNAMEG. Los recursos son transferidos anualmente a través de Convenios de Transferencia de Recursos.

En cuanto a los hechos relatados en su denuncia, no es efectivo que siempre haya desarrollado sus funciones “*en un ambiente de trabajo cordial y buenas relaciones con mis compañeras de trabajo y jefatura en general*”, o al menos ello no era propiciado por ella, prueba de lo cual es que fue amonestada por escrito el 18 de abril de 2013 por faltar el respeto a una compañera, quien se quejó ante la Dirección de RRHH, esto es, desde mucho antes que comenzara a padecer los problemas de salud que relata en su demanda. Siempre existía el rumor y molestia constante entre sus compañeros de trabajo de que la actora se aprovechaba de su condición de salud para “*sacar la vuelta*”, la veían permanentemente conversando en oficinas diferentes a la que ella se desempeñaba o tejiendo en horas laborales, lo cual dista diametralmente de la realidad que le pretende representar a SS.

En cuanto a la acusación que formula en contra de su ex jefatura, Sra. Rossana Aravena, efectivamente trabajó con ella en el Área de Autonomía Económica, de la Dirección de Programas y Gestión Regional, desde el año 2015 hasta el 2018, tiempo durante el cual sostuvieron una relación profesional cordial y sin problemas. Nunca tuvieron percances o dificultades que afectaran el desarrollo laboral o personal, entregándole por parte de la Sra. Aravena la asignación de trabajo de acuerdo a las funciones propias de su cargo. En ese sentido, la actora jamás manifestó alguna disconformidad al efecto, siendo manifiestamente falso que sus complicaciones de salud, de naturaleza común, obedecieran al ambiente laboral que vivía en ese momento, puesto que en dicho caso sus afecciones se habrían calificado de naturaleza laboral.

En cuanto a la eliminación de su cargo y paso al área legal, efectivamente la llegada de la nueva administración, en marzo de 2018, implicó una reestructuración a todo el organigrama de la Fundación a nivel nacional, lo que implicó la eliminación de su cargo, por lo que, en estricto rigor, debió ser despedida por la causal de “necesidades de la empresa”, al igual que las decenas de ex trabajadores que se encontraban en dicha situación. Sin embargo, en consideración a que mi defendida sabía de la situación de salud en la que se encontraba, se prefirió buscar una opción para que se desempeñara en otra área dentro de la institución. Primero se pensó en modalidad teletrabajo, pero ante el inconveniente de que legalmente no estaba regulada en detalle la figura en el Código del Trabajo, se optó por que pasara al área legal, la cual precisamente

requería de un asistente administrativo en ese momento.

Efectivamente la abogada que dirige el Área Legal de la Fundación, Sra. Lina Cid, no pidió que la actora en particular pasara a su área sino que fue una designación de la jefatura superior y así se lo transmitió a la actora cuando se integró al área, señalando que esto respondía a la necesidad de encontrar un puesto de trabajo para ella y que impidiera su desvinculación, por lo cual aceptaba su incorporación y la invitaba a trabajar con ella mostrando la mayor disposición para ayudarle a conocer esta nueva área a la que se había incorporado. Esta parte es enfática en señalar que nunca expresó la palabra “cacho” ni se le quiso transmitir aquello. Sin embargo, su incorporación al área legal no resultó ser exitosa debido a que la actora constantemente manifestaba a todos sus compañeros el descontento de trabajar en dicha área atendido que señalaba desconocer los aspectos legales, pese a que continuamente la abogada le explicaba que lo que se le solicitaba era de carácter administrativo, nada de técnica legal, y que las nuevas tareas que debía realizar serían un aporte para su currículo en el futuro porque estaba sumando competencias. A pesar de ello, su paso no fue productivo, ya que constantemente permanecía atendiendo su teléfono personal contestando llamadas o mensajes personales, conversando con compañeros de trabajo, retrasando voluntaria y deliberadamente las tareas que le eran encomendadas y demostrando en forma evidente que no estaba cómoda, afectando con ello el correcto funcionamiento del área.

Se debe ser muy preciso y claro en que dicha actitud de la actora no se relacionaba ni en lo más mínimo con algún problema de salud, sino que derechamente era su manera de expresar su molestia porque no le gustaba el área donde la habían ubicado, al punto tal que la abogada a cargo, Sra. Cid, manifestó a la jefatura que ante ese escenario no podía obligar a la actora a trabajar ya que era evidente su descontento constante, lo que influía en el cumplimiento de las funciones y por lo tanto para la gestión del área legal, por lo que sugirió le buscaran otra área o Dirección donde se pudiera desempeñar, todo lo anterior siempre pensando en no dejar a la actora sin una fuente laboral.

Respecto al tiempo en que trabajó para la Dirección de Innovación y Tecnología, en relación a la llegada de Javiera Barrueto a dicha Dirección y que según la demandante *“luego comenzaron a asignarle funciones que estaban a mi cargo, terminando en un punto siendo las dos Asistentes Administrativas del director. Así, poco a poco se me fueron restando tareas y responsabilidades lo que se tradujo en una creciente incomodidad personal y funcionaria”*, ello es

absolutamente falso. Javiera Barrueto llegó a ocupar un cargo totalmente distinto al de la actora: "Profesional de Innovación".

La Sra. Barrueto es ingeniera comercial con estudios de Magister en Innovación y Diseño y además de las funciones propias de su cargo, el Director se vio en la obligación de solicitarle que también avanzara con tareas que la actora tenía pendientes por lo que tuvo que ayudarle a terminar, siendo un ejemplo de lo anterior una solicitud que se le hizo por correo electrónico de fecha 10 de marzo de 2020, la que fue recién contestada por la actora el viernes 16 de octubre 2020, adjuntando una sola hoja como informe de lo solicitado, para lo cual se demoró ¡8 meses!

No escapará al buen criterio de SS. ponderar que dicho retardo en nada se vincula a algún problema de salud de la denunciante.

Como se puede apreciar, PRODEMU siempre se preocupó de que la actora estuviera cómoda en su trabajo, considerándola en todas las iniciativas institucionales en las que quiso participar y otorgándole todos los elementos para que pudiera realizar sus funciones.

A los meses de su llegada, la Sra. Barrueto pasa a ocupar el cargo de "Asesor/a del Director de Innovación y Tecnología". Los dos cargos de Barrueto tienen funciones muy diferentes a las que ejecutaba la denunciante, para lo cual basta con comparar los contratos de ambas para constatar aquello.

Así las cosas, la Sra. Barrueto nunca fue asistente administrativa, siendo la denunciante la única asistente administrativa dentro de la Dirección y por lo tanto tenía que asistir administrativamente también a la primera.

Respecto al *"llamado general a reincorporarse a trabajo presencial, exceptuando a los trabajadores mayores de 60 años (yo tengo 61)"*, resulta llamativo, por decir lo menos, que la demandante se haya ofendido por la decisión de eximir a los mayores de 60 años a volver a trabajo presencial, puesto que esa medida se tomó con el objeto de proteger la salud de todos los trabajadores que estaban en el grupo de riesgo, permitiendo que estos siguieran en teletrabajo, incluido las personas que no podían dejar a sus hijos solos en sus casas, medida que por lo demás fue voluntaria y absolutamente agradecida por los trabajadores involucrados, ninguno de los cuales manifestó sentirse menoscabado o se consideró obsoleto como ella afirma, al contrario.

Con todo, es importante mencionar que esta medida fue similar e incluso más beneficiosa que la implementada por la propia Excm. Corte Suprema mediante su Acta N°53, por la cual estableció que trabajo remoto o, en caso de

que la naturaleza de los servicios no lo permitiera, permiso con goce de remuneración, para todos los mayores de 70 años del Poder Judicial, no pudiendo concluirse por eso que la Excma. Corte Suprema discriminó negativamente a sus dependientes.

Además, es importante considerar que dicha medida **comprendió no solo a los mayores de 60 años, sino que también a quienes tenían enfermedades graves (hipertensión, diabetes, cardiovasculares, pulmonares crónicas, fibrosis quísticas, entre otras) con certificado médico presentado a su jefatura o quienes tenían a su cargo el cuidado personal o tuición legal de hijos o hijas menores de 14 años y que no cuenten con redes de apoyo para su cuidado.** Estas instrucciones se fueron evaluando constantemente de acuerdo a cómo fue ejecutándose el plan “Paso a Paso” del Gobierno, comunicándose a los equipos a nivel nacional vía correos.

Desde luego que estas medidas tuvieron por objeto cumplir con la obligación que impone la legislación laboral al empleador en el artículo 184 del Código del Trabajo de proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores. Sin embargo, varios trabajadores que estaban dentro de las personas eximidas de trabajar en modalidad presencial solicitaron telefónicamente o por correo electrónico a su jefatura regresar a las oficinas porque les acomodaba más; ante ello el empleador accedió, puesto que no era una obligación, extremándose en esos casos las medidas de higiene y cuidado respecto de ellos.

Dicho lo anterior y considerando que esto era voluntario, si la denunciante efectivamente se sentía ofendida con esa medida ¿por qué razón nunca solicitó volver a modalidad presencial?

La razón es muy simple: porque la medida le acomodada, lo que es evidente ya que con ello seguía trabajando, percibiendo su remuneración íntegra, y sin exponerse a contagios.

Ahora bien, como consecuencia del carácter mixto en que comenzaron a funcionar los equipos de PRODEMU, modalidad presencial y teletrabajo, se readecuaron las tareas de manera que todos tuvieran funciones que realizar. Nunca la demandante señaló o informó a su jefatura que padecía problemas de salud en particular que afectarían el desempeño de sus funciones. Al contrario, siempre demostró buen ánimo y disposición a las tareas encomendadas, pues de lo contrario, sin lugar a dudas, habría solicitado una licencia médica, tal como tantas veces lo hizo.

Así las cosas, es total y absolutamente falso que al momento de

ser desvinculada le haya manifestado a su jefatura de que se encontraba con licencia médica.

Incluso más, durante el día 1 de diciembre de 2020 la actora respondió correos electrónicos en forma absolutamente normal, como los siguientes:

- El Director de innovación le asignó tareas relativas a sus labores a través de correo electrónico, donde la ex trabajadora a las 10:16 Hrs le responde que “No hay problema y que espera la información”.
- A las 12:30 Hrs, del martes 1 de Diciembre la ex trabajadora envía correo señalando que “Adjunto lo solicitado el día de hoy”

Fue en dicho contexto que su jefatura, el Sr. Cristian Montero, a eso de las 15:15 hrs, la llamó telefónicamente para informarle que se tomó la decisión de desvincularle con efecto inmediato, ante lo cual la Sra. Bermejo no le dijo absolutamente nada, por lo que posteriormente, a las 15:57 hrs., le envió una copia de la carta de despido a su correo personal.

Durante la conversación en que se le comunicó el término de su contrato, pero con posterioridad a dicha información, Jacqueline Bermejo le informó de sus complicaciones y que se encontraba en trámites médicos ese día, sin que jamás le indicara que se le había otorgado licencia médica y/o que estaba con reposo. Además, hasta ese instante mi defendida no contaba con ninguna licencia médica en sus registros.

Así las cosas, la actora no estaba con licencia médica al momento de su desvinculación sino que trabajando en modalidad teletrabajo, siendo total y absolutamente falso que le haya expresado a su jefatura *“que me encontraba en licencia médica y le expliqué los dolores por los que venía atravesando hacía varios días, señalándole incluso, que comenzaría terapia de kinesiología prescrita por médico el día 04 de diciembre.”*

De este modo, con fecha 1 de Diciembre 2020 se despidió a la Sra. Jacqueline Bermejo Alarcón, quien se encontraba trabajando en modalidad de Teletrabajo desde el mes abril del 2020, por razones de “necesidades de la empresa”, producto de una disminución de su presupuesto para el año 2021 en \$785.000.000, lo que obligó a la Fundación a reestructurar su organización, al igual que a muchos otros trabajadores, según se expondrá.

Posteriormente, a las 18:20 horas de ese mismo día y después del término de la jornada, asistió un joven a la recepción de la Fundación a entregar una licencia médica en papel, emitida el día 1 de Diciembre, cuyo reposo aplicaría

desde el 30 de noviembre, por 5 días.

Luego de ello, la actora presentó reclamo ante la Inspección del Trabajo por la supuesta existencia de la licencia médica, y en el proceso de fiscalización se acompañaron todos los antecedentes que acreditaban que la actora presentó la licencia con posterioridad a su desvinculación con el único objeto de dejarla sin efecto, ya que es claro y evidente que la licencia médica fue obtenida después de ser despedida. Sin embargo, lamentablemente la Inspección del Trabajo le cursó una multa a mi defendida, ante lo cual se tuvo que presentar el correspondiente reclamo judicial conforme al artículo 503 del Código del Trabajo, tramitándose ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo, en autos RIT I-64-2021, el cual terminó por sentencia definitiva que dejó sin efecto la multa N°4253/21/5 de fecha 26 de enero de 2021, por estimarse que, efectivamente, el fiscalizador actuante incurrió en un error de hecho al constatar que la Sra. Bermejo se encontraba con licencia médica al momento de su despido.

Así las cosas, como SS. desde ya podrá constatar, es absolutamente falso que mi defendida haya discriminado a la actora por el factor salud y que ello motivara su desvinculación. Prueba de lo anterior es que una vez que se eliminó su cargo en el año 2018, en vez de desvincularla por la causal legal pertinente se le buscó una y otra vez un nuevo puesto donde desempeñarse para no despedirla, no obstante lo cual la actora se daba el lujo publicitar que no le gustaba la nueva designación, como ocurrió cuando fue asignada al área legal, donde constantemente demostraba y expresaba su descontento, y luego, con la grotesca interpretación de que se le estaba discriminando al eximírsele del trabajo presencial en la pandemia, a pesar de que la medida adoptada por el empleador era para proteger su vida y salud, y luego, quejándose del trabajo que se le asignaba, el que tenía por objeto precisamente el justificar su permanencia laboral en la institución.

Finalmente, cabe señalar que en la última reestructuración efectivamente su cargo fue eliminado de la estructura organizacional, sin que se haya contratado a ningún reemplazante, lo que evidencia la justificación de su despido.

De este modo, resulta evidente y manifiesto que para adoptar la decisión de despedir a la actora en ningún caso se consideró su estado de salud, pues de ser así se le hubiese despedido con mucha anterioridad, por lo que la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales debe ser rechazada.

En cuanto al despido, la carta de despido que le fue enviada a su

domicilio, cumpliéndose con todas las formalidades legales, señala lo siguiente:

“El fundamento de hecho que ha configurado la causal de terminación invocada consiste en la circunstancia que, a consecuencia de la disminución de los ingresos que la Fundación Prodemu tendrá el año 2021, nos hemos visto en la obligación de realizar una profunda reestructuración en el área que Ud. se desempeña, la que ha implicado la eliminación de su puesto de trabajo.

En efecto, como es de público conocimiento, Fundación PRODEMU se financia íntegramente con fondos públicos que son asignados anualmente mediante la Ley de Presupuestos, específicamente, con cargo al Subtítulo 24, Ítem 01, Asignación 001, Partida 27, del Ministerio de La Mujer y la Equidad de Género, Capítulo 02, Programa 01, correspondiente al Servicios Nacional de la Mujer y Equidad de Género, encontrándose asignado para el año 2020 la suma, en miles de pesos, de \$9.845.086.-

Pues bien, es el caso que la Ley de Presupuesto correspondiente al año 2021, cuyo proyecto ya fue aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados y por el Senado encontrándose en condiciones de ser promulgada como Ley de la República, contiene una reducción presupuestaria para la Fundación por la suma de \$785.000.000.- (setecientos ochenta y cinco millones de pesos), al disminuirse su presupuesto, en miles de pesos, a \$9.059.940, constituyendo esto una condición económica objetiva, externa y de carácter permanente, lo que nos ha obligado a efectuar una profunda reestructuración con el objeto de ajustar los costos de funcionamiento de la Fundación al mencionado presupuesto, procediéndose a la eliminación del cargo de ASIST. ADM. INNOVACIÓN Y TEC., que Ud. desempeña, entre otros, por cuanto dichas funciones serán redistribuidas y/o desempeñadas por terceros, reduciendo así la dotación de personal, configurándose de dicho modo la causal de terminación invocada.”

Ante los pormenorizados hechos contenidos en la carta de despido, la cual está muy lejos de ser ambigua, confusa, o poco clara, como erradamente la califica la actora, solo basta señalar que la causal de terminación invocada consistió en la circunstancia que, a consecuencia de la disminución de los ingresos que la Fundación PRODEMU tuvo para el año 2021, PRODEMU se vio en la obligación de realizar una profunda reestructuración en el área en que la demandante se desempeñaba que implicó la eliminación de su cargo.

Como se indicó, Fundación PRODEMU es una institución de derecho privado que se financia íntegramente por fondos públicos que son transferidos por instituciones públicas, vía Convenio de Transferencia de Recursos, siendo el

Convenio SERNAMEG el que financia el funcionamiento de esta institución, **los otros, INDAP y MIDESOCYF (Ministerio de Desarrollo Social y Familia) solo financian la ejecución de programas específicos relacionados a su área.** Estos fondos públicos son asignados anualmente mediante la Ley de Presupuestos, específicamente, con cargo al Subtítulo 24, ítem 01, Asignación 001, Partida 27, del Ministerio de La Mujer y la Equidad de Género, Capítulo 02, Programa 01, correspondiente al servicios Nacional de la Mujer y Equidad de Género, SERNAMEG, para el año 2020 la suma la suma asignada a PRODEMU fue de **\$9.845.086.000.**

Es importante destacar que con los recursos del Convenio SERNAMEG se financian todas las remuneraciones de los Trabajadores de PRODEMU, incluida la demandante.

Pues bien, es el caso que la Ley de Presupuestos del Sector Público Año 2021. Ley N° 21.289, publicada el 16 de diciembre 2020, dispuso una reducción presupuestaria para la Fundación por la suma de **\$785.000.000.- (setecientos ochenta y cinco millones de pesos)**, al disminuirse su presupuesto, en miles de pesos, a **\$9.059.940.000**, constituyendo esto una condición económica objetiva, externa y de carácter permanente, lo que obligó a efectuar una profunda reestructuración con el objeto de ajustar los costos de funcionamiento de la Fundación al mencionado presupuesto, procediéndose a la eliminación del cargo de **Recepcionista**, que la demandante desempeñaba, entre otros, por cuanto dichas funciones serían redistribuidas y/o desempeñadas por terceros, lo que efectivamente ocurrió, reduciendo así la dotación de personal, configurándose de dicho modo la causal de terminación invocada.

En dicho contexto, con fecha 24 de diciembre de 2020 se celebró el Convenio de Transferencia de Fondos entre SERNAMEG y PRODEMU para el año 2021, aprobado por resolución 8 de SERNAMEG, de fecha 31 de diciembre de 2020, y tomado de razón el 25 de enero de 2021, en el que señala en su cláusula segunda que la cantidad a transferir de SERNAMEG a PRODEMU para el año 2021 será la suma de **\$9.059.940.000 (nueve mil cincuenta y nueve millones novecientos cuarenta mil pesos)**, suma bastante menor a la recibida para el año 2020, según de cuenta el Convenio de Transferencia de Fondos para el año 2020, de fecha 26 de diciembre de 2019, sancionado mediante Resolución Afecta N° 10 de fecha 31 de diciembre de 2019, del SERNAMEG, y tomada de razón el 20 de enero de 2020, que estableció la transferencia a PRODEMU de **\$9.845.086.000.**

Es importante mencionar que cuando PRODEMU se enteró de que sufriría una rebaja presupuestaria para el 2021, entró en negociaciones con SERNAMEG con el fin de modificar el Convenio 2020 (de fecha 26 de diciembre de 2019, sancionado mediante Resolución Afecta N° 10 de fecha 31 de diciembre de 2019) para tener los recursos necesarios para realizar la reestructuración que permitiese seguir cumpliendo con la misión de esta Fundación pese a la rebaja presupuestaria para el año 2021, y fue por ello que se modificó el Convenio en comento con fecha 24 de diciembre de 2020, siendo sancionada por Resolución Afecta N° 07 del SERNAMEG, de fecha 30 de diciembre de 2020, tomado de razón con fecha 19 de enero de 2021, la que en su cláusula Segunda, párrafo segundo, en su parte pertinente señala: *“... es indispensable realizar una modificación presupuestaria, ajustando la distribución de recursos de los distintos ítems, dado que la actual pandemia y las consecuencias que esta ha originado en las mujeres en situación de vulnerabilidad en nuestro país, han seguido provocando cambios en la forma de ejecutar la oferta programática de Prodemu, obligando a redistribuir el presupuesto. Por su parte, para dar cumplimiento a lo comprometido, e ir más allá en la cobertura de mujeres beneficiarias y adaptar la oferta programática a lo digital, la Fundación se ha visto en la necesidad de realizar inversiones de capital humano. Asimismo, debido a la rebaja presupuestaria comunicada para el año 2021, Prodemu debe realizar una reestructuración que permita enfrentar el cumplimiento de las políticas públicas que contempla el Convenio de transferencia y que tendrá continuidad para el año 2021, de aprobarse la ley de presupuesto respectiva.”*

Lo anterior se fundó, además, en dos informes encargados cuando ya se vislumbraba la futura situación presupuestaria y que fueron emitidos por Consultoras externas, el primero de ellos desarrollado por “Emotion”, que realizó una consultoría de optimización estructura administrativa y de servicios PRODEMU a nivel nacional, con fecha septiembre 2020, la que mediante un diagnóstico y análisis del requerimiento para estructura administrativa y de servicios propuso una reestructuración organizacional que contempla cambios como: subcontratación (outsourcing); desarrollo e implementación de una escala salarial para cargos administrativos según nivel de responsabilidad; actualización y enriquecimiento de perfiles de cargo administrativos; eliminación de funciones duplicadas, y el segundo, por “HR Solutions”, consultora en recursos humanos, la que realizó una consultoría de optimización de la estructura administrativa con

fecha octubre del año 2020, cuya finalidad consistía en presentar una propuesta de optimización para las funciones administrativas y de servicios, considerando costos y beneficios en términos estructurales y financieros y entregar orientaciones sobre la estrategia de implementación de la propuesta de optimización, que más se ajusten a la institución, donde se recomienda avanzar de manera gradual en las desvinculaciones, generando el menor impacto financiero y operacional posible según la realidad de cada Sede, mantener los auxiliares - chofer y estafeta- ya que permiten autonomía resolutoria ante contingencias y necesidades de carácter urgente, mantener el auxiliar contable dado su nivel de especialización y conocimientos específicos del apoyo técnico administrativo que entregan y privilegiar las ofertas de externalización que incluyan insumos y equipos de trabajo del personal, ahorrando con ello esfuerzos de gestión y costos para localidades más alejadas de capitales regionales.

La situación presupuestaria fue informada a todos los trabajadores de PRODEMU por el Comité Ejecutivo de la Institución, a través de correo electrónico con fecha 05 de enero de 2021, donde se señalaba:

“Estimado Equipo PRODEMU:

Como Comité Ejecutivo, hemos tenido que tomar decisiones difíciles frente a un escenario complejo, como es la crisis financiera, que recordemos, se trata de una disminución presupuestaria de un 7,98% para PRODEMU.

Tengan confianza en que estamos realizando todas las gestiones para llevar adelante este proceso de la mejor manera posible.

Queremos transmitir tranquilidad a todos los trabajadores y trabajadoras y que sepan que estamos conscientes de que es una realidad dolorosa.

Las decisiones que nos afectan, han sido tomadas tras un largo análisis, pensando siempre en la estabilidad y sostenibilidad institucional.

Tenemos las puertas abiertas para escucharlos/as, si así lo necesitan.

PRODEMU somos todos y todas y tenemos el desafío de cumplir con las mujeres de Chile.

Un abrazo afectuoso.”

Esta crisis financiera y las medidas que fueron adoptadas el 2020 para enfrentarlas, así como las que se piensan tomar para seguir minimizando el efecto del menor presupuesto, fueron informadas al Directorio de la Fundación en sesión de fecha 08 de enero de 2021, reducida a escritura pública con fecha 03 de marzo 2021 otorgada ante la Notario de Santiago Nancy de la Fuente. En dicha sesión, en el punto III de la tabla desarrollada, el Director de administración y Finanzas de PRODEMU, Sr. Álvaro Vallejo Geiger, informó al Directorio que **“para este año la Fundación sufrió una rebaja presupuestaria de parte de SERNAMEG de \$ 785 MM, lo que equivale a un -7,98% en comparación al año 2020. Por**

otra parte existen dos Convenios Colectivos vigentes en la institución, los que fueron negociados por 3 años en noviembre de 2018 y que contempla reajustes anuales de remuneraciones de IPC/Inflator más un 2%, lo que da un costo adicional estimado \$372 MM; adicionalmente, los instrumentos colectivos contemplan también beneficios monetarios al personal.

Lo recién expuesto da un grave menor presupuesto disponible de -\$1.157MM para el 2021. Este menor presupuesto debe ser compensado por los Gastos de Personal y Bienestar, como por los Gastos Programáticos y Administrativos.

Frente a este escenario, la administración de PRODEMU debió iniciar un proceso de reestructuración que la llevó realizar las siguientes acciones con el objeto de optimizar los recursos de una manera eficiente y eficaz:

- Reestructuración 2020, lo que ha significado la desvinculación de 32 personas a la fecha.

- Negociar con los dos Sindicatos con el objeto de dejar como aumento máximo de remuneraciones sólo un 2% a toda la planta para el 2021, v/s 5% que es por lo que por Convenio correspondería. Esta negociación se encuentra en proceso a la espera de respuesta de ambos Sindicatos.....”, entre otras medidas.

Lamentablemente, esta crisis no ha podido ser superada a la fecha, puesto que las medidas que esta institución pensaba adoptar con el objeto de enfrentar la crisis financiera en comento y que fueron anunciadas al Directorio (crisis que como ya se señaló fue provocada por el menor presupuesto recibido para el año 2021, y que tenían como objetivo, entre otros, el no afectar la estabilidad laboral de los trabajadores), no han sido posible llevarlas a cabo producto de que los Sindicatos existentes en la institución no aceptaron la solicitud de rebajar para el año 2021 los beneficios monetarios que emanan de ambos Convenios Colectivos vigentes. Uno de ellos se opuso a lo solicitado por no considerar los antecedentes entregados suficientes y el otro hizo una contrapropuesta imposible de aceptar.

Lo anterior también fue informado por el Comité Ejecutivo a toda la institución con fecha 12 de enero de 2021:

“Estimado Equipo PRODEMU

Como hemos informado, este año tenemos una rebaja presupuestaria de 785 millones de pesos. Este déficit se verá aumentado a 1.157 millones de pesos al aplicarse los reajustes de remuneraciones pactados en el convenio colectivo 2018-2021, sumado también al pago de los beneficios monetarios no permanentes, tales como: bono vacaciones, bono marzo, aguinaldo septiembre y diciembre, uniformes de auxiliares y secretarias, bono juguetes y canasta familiar.

A consecuencia de lo anterior, y con el objetivo de mantener las condiciones laborales de la actual planta de Prodemu, entre las medidas que hemos adoptado para sortear esta crisis financiera, tomamos contacto en diciembre con los dos sindicatos de Prodemu con el fin de explorar la posibilidad de rebajar el aumento de remuneraciones de un 4,7 % según convenio colectivo, a un 2% de reajuste, como también, suspender solo por el año 2021 los beneficios monetarios no permanentes antes señalados.

Sin embargo, lamentamos comunicar que ambas organizaciones no estuvieron de acuerdo con la propuesta formulada, razón por la cual queremos informar que, a pesar de la difícil situación financiera y de los impactos que esta pueda generar, Prodemu dará íntegro cumplimiento a los respectivos convenios colectivos, debiendo continuar la búsqueda de mecanismos que nos permitan ajustar y enfrentar esta falta de recursos de manera de asegurar nuestro compromiso y misión con las mujeres del país”.

Cabe mencionar que uno de los Sindicatos, el que tiene el mayor porcentaje de afiliados (cerca del 85%), y cuyo abogado asesor es el mismo de la actora, publicó en sus redes sociales diversas declaraciones donde reconocen esta rebaja presupuestaria.

De esta forma, es palmario que la decisión tomada por la Fundación, consistente en la reestructuración del área y eliminación del cargo de la demandante, conforme lo ya expuesto, no responde a un mero capricho, no se trata de una decisión antojadiza, sino más bien a una medida de última instancia fruto de un debido y considerado análisis frente a la significativa merma en sus ingresos, ante condiciones externas, graves y permanentes, y a la imposibilidad de arribar a otro tipo de soluciones colaborativas, siendo la desvinculación de la actora una más de las 42 desvinculaciones por la causal de “necesidades de la empresa” que se debió realizar en los meses de noviembre y diciembre de 2020 a consecuencia de la ya mencionada reestructuración, por las mismas razones expuestas en la carta de despido de la demandante.

En conclusión, queda absolutamente claro que la desvinculación de la actora obedece única y exclusivamente a los hechos contenidos en la carta de despido a los que se ha hecho referencia, los que se configuran plenamente, por lo que su despido es absolutamente procedente y justificado.

Finalmente, los tribunales de justicia ya han conocido y se han pronunciado respecto de la acción por despido injustificado recaída en un despido similar al de la actora, estimando JUSTIFICADA la causal de despido “necesidades de la empresa”, rechazando la demanda. Lo anterior, en autos Rol M-2-2021 ante el 2º Juzgado de Letras de San Fernando, en sentencia de fecha 6 de abril de 2021, que en lo pertinente señaló:

“SEXTO: Que el fundamento de hecho invocado por la demandada en la respectiva

carta de despido y que configura la causal de terminación invocada en marras consiste en la disminución de los ingresos que PRODEMU tendría para el año 2021, ascendente a los \$785.000.000.- (setecientos ochenta y cinco millones de pesos), por lo que se habrían visto en la imperiosa necesidad de realizar una reestructuración en el área en que se desempeñaba la actora, eliminando su puesto de trabajo.

Que al respecto basta analizar las 2 resoluciones que aprueban convenio de transferencia de recursos entre el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer año 2020 y año 2021 acompañadas en juicio para establecer que en efecto existe una reducción presupuestaria superior a los 700 millones de pesos.

SEPTIMO: Que a su vez dicha reducción presupuestaria implica -como es comprensible- necesariamente una reestructuración de la institución a fin de hacer frente a la continuidad del servicio, el pago de sueldos, la ejecución de sus programas etc., lo que a su vez y amén de la documental provista por la demandada sabemos, es una decisión fruto de 2 estudios realizados por empresas externas, el primero de ellos desarrollado por "Emotion", la que realizó una consultoría de optimización estructura administrativa y de servicios PRODEMU a nivel nacional, con fecha septiembre 2020, la que mediante un diagnóstico y análisis del requerimiento para estructura administrativa y de servicios, propuso una reestructuración organizacional, que contempla cambios como: subcontratación (outsourcing); desarrollo e implementación de una escala salarial para cargos administrativos según nivel de responsabilidad; actualización y enriquecimiento de perfiles de cargo administrativos; eliminación de funciones duplicadas, y el segundo por "Hr Solutions", consultora en recursos humanos, la que realizó una consultoría de optimización de la estructura administrativa con fecha octubre del año 2020 cuya finalidad consistía en presentar una propuesta de optimización para las funciones administrativas y de servicios, considerando costos y beneficios en términos estructurales y financieros y entregar é orientaciones sobre la estrategia de implementación de la propuesta de optimización, que más se ajusten a la institución, donde se recomienda avanzar de manera gradual en las desvinculaciones, generando el menor impacto financiero y operacional posible según la realidad de cada Sede, mantener los auxiliares - chofer y estafeta- ya que permiten autonomía resolutive ante contingencias y necesidades de carácter urgente, mantener el auxiliar contable dado su nivel de especialización y conocimientos específicos del apoyo técnico administrativo que entregan y privilegiar las ofertas de externalización que incluyan insumos y

equipos de trabajo del personal, ahorrando con ello esfuerzos de gestión y costos para localidades más alejadas de capitales regionales.

Que la propuesta de restructuración en análisis, se suma a la alternativa de rebaja del aumento de remuneraciones de un 4.7% según convenio colectivo a un 2%, así como la suspensión por el año 2021 de los beneficios monetarios no permanentes tales como bono vacaciones, bono marzo aguinaldo septiembre etc., respecto de los 2 sindicatos de Prodemu, propuesta que finalmente no fue aceptada como consta en correo de fecha 12 de enero del año 2021 acompañado por la fundación demandada, elementos de juicio que permiten concluir que la decisión tomada por la institución no responde al mero capricho, no se trata de una decisión antojadiza, sino más bien una medida de última instancia fruto de un debido y considerado análisis, frente a la significativa merma en sus ingresos, y el mal resultado de las negociaciones con los trabajadores, lo que de haber resultado satisfactorias, podrían haber permitido la mantención de los cargos, pese a la disminución presupuestaria.

OCTAVO: Que en consecuencia, de la prueba vertida en juicio es posible concluir que las necesidades de la empresa responden a causales objetivas, permanentes y graves, las que por cierto escapan al control de la fundación al estar dadas por el presupuesto que se aprueba año a año por Ley de presupuestos, siendo en consecuencia completamente justificado el despido de marras.”

Finalmente, en cuanto al Bono de Navidad contemplado en cláusula novena: Aguinaldos del Convenio Colectivo: \$80.000.-, la petición es inepta al no señalar a qué Convenio se refiere, considerando que actualmente existen dos en la Fundación, los términos de devengamiento, y por qué, en su concepto, se habría devengado a su favor dicho Bono. Sobre el particular, sólo se puede indicar que la actora fue despedida el 1 de diciembre de 2021 y la navidad es el 25 de diciembre, de modo que a la fecha de dicha festividad no se encontraba vigente la relación laboral, razón por la cual no se devengó a su favor, por lo que debe ser rechazado.

En cuanto a las Peticiones Concretas:

- 1.- Que mi relación laboral se extiende desde el año 2009. No procede.
2. Que se reconozca mi verdadera antigüedad laboral, ya que el período de contratación a honorarios se trató de una relación laboral encubierta. No procede.
3. Que mi despido fue discriminatorio grave por mi estado de salud /enfermedad. No procede, y además ni siquiera señala por qué la discriminación debiese ser calificada como “grave”, lo que evidencia la absoluta falta de fundamentos de la

acción ejercida.

4.- Que por lo mismo el despido es nulo por su naturaleza "vulneratoria." Esta petición es improcedente e ilegal, por carecer de fundamento.

5.- Pago de un mes adicional como IAS: \$1.170.586.- Petición inepta, ya que jurídicamente no existe la prestación "IAS". Además, todas las remuneraciones e indemnizaciones le fueron pagadas correctamente, por lo que nada se le adeuda por ningún concepto.

6.- Pago por declaración de despido vulneratorio de mis derechos fundamentales según dispone el artículo 168 en relación al artículo 485 del Código del Trabajo. (11 meses): \$12.876.446 o la suma que S.S estime en justicia. Petición inepta, ya que el artículo 168 del Código del Trabajo regula el aumento de la indemnización por años de servicios por despido indebido, injustificado o improcedente, y no por despido vulneratorio de derechos fundamentales. En todo caso, nada se adeuda porque el despido es justificado y procedente, y no se ha vulnerado la garantía de no discriminación con ocasión del mismo.

7.- Recargo legal del 50% lo que asciende a la suma de \$6.438.223, en caso de no haberse cumplido lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en subsidio y para el caso de que sí se haya cumplido con la formalidad legal, y sea declarado improcedente el despido por aplicación del artículo 161 del código del trabajo, solicito el recargo legal de 30% que asciende a la suma de \$3.862.933, de conformidad con lo dispuesto el art. 168, inc. 1° letra a).- Nada se debe porque se cumplieron con todas las formalidades legales y el despido es justificado.

8.- Pago de los meses de diciembre 2020, así como enero de 2021 y 5 días de febrero 2021, por haber sido despedida estando con licencia médica: \$2.692.348.- Petición manifiestamente improcedente. Ni siquiera indica qué concepto es el que reclama, ya que los "meses" no se pagan, sin perjuicio de que, ni aun cuando efectivamente se pospusiera la fecha de término de la relación laboral, pese a que no es así, en dicho caso terminaría con el vencimiento de su última licencia médica, lo cual no indica en su demanda, y en tal caso la relación laboral se entendería legalmente suspendida, con lo cual no tiene derecho a remuneración.

9.- Bono de Navidad contemplado en cláusula novena: "Aguinaldos" del Convenio Colectivo vigente: \$80.000. Nada se adeuda.

10.- Reajuste del 2% del sueldo contemplado en cláusula cuarta: "Aumento de Remuneraciones" del Convenio Colectivo vigente: \$23.411 (a partir del 1° de enero 2021) a incorporar como base de cálculo de las indemnizaciones reclamadas. Nada se adeuda.

11. Bono extraordinario de reconocimiento a la experiencia y dedicación de la trabajadora a la institución, contemplado en la cláusula séptima "Reconocimiento por Años de Servicio a la Fundación" del Convenio Colectivo vigente: 5 UF (\$145.745 pesos).- Nada se adeuda.

12.- Que se remita a la Dirección del Trabajo copia de la sentencia condenatoria para su registro.". No procede, además de ser inconstitucional por cuanto infringe el principio Non Bis In Idem, en caso de aplicarse la indemnización sancionatoria del artículo 489 del Código del Trabajo.

13- Que se publique la sentencia condenatoria en la página web de la Fundación Prodemu, por un período de seis meses." Esta petición es improcedente, carece de causa y es inconstitucional, tanto porque infringe el principio Non Bis Indem, como asimismo, porque vulnera el derecho de propiedad de mi defendida al disponer de su patrimonio de una forma distinta a la establecida en la ley.

14.- Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa". Nada se adeuda, siendo la denunciante la que deberá soportar el pago de las costas, por carecer de motivo plausible para litigar.

POR TANTO,

A SS. PIDO: Tener por contestada la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones, y en definitiva rechazarla en todas sus partes, con costas.

SEGUNDO OTROSI: Vengo en contestar la demanda subsidiaria por despido improcedente y cobro de prestaciones interpuesta por doña Jacqueline Bermejo Alarcón, solicitando desde ya su total rechazo, con costas, en virtud de los antecedentes de hecho y derecho que paso a exponer.

Sobre el particular, solicito a SS. tener por reproducidas todas las alegaciones hechas valer por esta parte en lo principal de esta presentación, que dan cuenta de que el despido es absolutamente justificado.

En cuanto a las peticiones concretas de la demanda:

1.- Que se reconozca mi verdadera antigüedad laboral, ya que el período de contratación a honorarios se trató de una relación laboral encubierta. No procede.

2. Pago de un mes adicional como IAS: \$1.170.586.- Petición inepta, ya que jurídicamente no existe la prestación "IAS". Además, todas las remuneraciones e indemnizaciones le fueron pagadas correctamente, por lo que nada se le adeuda por ningún concepto.

3.- Pago de los meses de diciembre 2020, así como enero de 2021 y 5 días de febrero 2021, por haber sido despedida estando con licencia médica: \$2.692.348.-

Petición manifiestamente improcedente. Ni siquiera indica qué concepto es el que reclama, ya que los “meses” no se pagan, sin perjuicio de que, ni aun cuando efectivamente se pospusiera la fecha de término de la relación laboral, pese a que no es así, en dicho caso terminaría con el vencimiento de su última licencia médica, lo cual no indica en su demanda, y en tal caso la relación laboral se entendería legalmente suspendida, con lo cual no tiene derecho a remuneración.

4.- Recargo legal del 50% lo que asciende a la suma de \$6.438.223, en caso de no haberse cumplido lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en subsidio y para el caso de que sí se haya cumplido con la formalidad legal, y sea declarado improcedente el despido por aplicación del artículo 161 del código del trabajo, solicito el recargo legal de 30% que asciende a la suma de \$3.862.933, de conformidad con lo dispuesto el art. 168, inc. 1° letra a).- Nada se debe porque se cumplieron con todas las formalidades legales y el despido es justificado.

5.- Bono de Navidad contemplado en cláusula novena: “Aguinaldos” del Convenio Colectivo vigente: \$80.000. Nada se adeuda.

6- Reajuste del 2% del sueldo contemplado en cláusula cuarta: “Aumento de Remuneraciones” del Convenio Colectivo vigente: \$23.411 (a partir del 1° de enero 2021) a incorporar como base de cálculo de las indemnizaciones reclamadas. Nada se adeuda.

7. Bono extraordinario de reconocimiento a la experiencia y dedicación de la trabajadora a la institución, contemplado en la cláusula séptima “Reconocimiento por Años de Servicio a la Fundación” del Convenio Colectivo vigente: 5 UF (\$145.745 pesos).- Nada se adeuda.

8.- Reajustes, intereses y costas. Nada se adeuda.

POR TANTO,

A SS. PIDO: Tener por contestada la demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones, y en definitiva rechazarla en todas sus partes, con costas.

TERCER OTROSI: A SS. pido se sirva tener por acompañada copia de la escritura pública donde consta la personería de quien comparece en representación a FUNDACION PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER.

Sírvase SS. tener por acompañado el documento.

CUARTO OTROSÍ: A SS. pido se sirva tener por acompañada, con citación, escritura pública, en virtud de la cual el suscrito, conjuntamente con los abogados Srs. ANDRÉS RODRÍGUEZ MORALES, Rut 8.039.568-K, y DIEGO SALDAÑA MARTÍNEZ, Rut 15.783.413-4, de mi mismo domicilio, hemos sido designados

abogados patrocinante y apoderados en la presente causa, patrocinio y poder que en este acto asumimos, quienes podremos actuar en forma conjunta o separada, indistintamente.

Sírvase SS. tenerla por acompañada en la forma solicitada.

QUINTO OTROSÍ: Vengo en solicitar se nos notifique las resoluciones del presente juicio al correo electrónico: notificaciones@valdesycia.com

Sírvase SS. tenerlo presente.

**ANDRES
ESTEBAN
RODRIGUEZ
MORALES**
Firmado digitalmente por
ANDRES ESTEBAN
RODRIGUEZ
MORALES
Fecha: 2021-06-15 12:
24:06
Foxit Reader Versión:
9.5.0

**ALFREDO
AVELINO
VALDES
RODRIGUEZ**
Firmado digitalmente
por ALFREDO
AVELINO VALDES
RODRIGUEZ
Fecha: 2021-06-15 12:
24:30
Foxit Reader Versión:
9.5.0

**DIEGO
SALDAÑA
MARTINEZ**
Firmado digitalmente
por DIEGO SALDAÑA
MARTINEZ
Fecha: 2021-06-15
12:24:49
Foxit Reader Versión:
9.5.0

Santiago, dieciocho de febrero de dos mil veintiuno.

Proveyendo presentación de esta fecha: téngase por cumplido lo ordenado y por rectificadas la demanda en los términos señalados.

Proveyendo derechamente la demanda.

A lo principal y al primer otrosí: téngase por interpuesta denuncia y demanda en procedimiento de tutela laboral. Traslado. En virtud de la publicación con fecha 2 de abril de 2020 de la Ley N° 21.226 que establece un régimen jurídico de excepción para los procesos judiciales en las audiencias y actuaciones judiciales y, teniendo en especial consideración lo dispuesto en cuanto a la tramitación vía remota, se cita a las partes a una audiencia preparatoria para el día **22 de junio de 2021, a las 8:30 horas, en sala virtual** de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo, ubicado en calle Merced N° 360, comuna de Santiago, que se realizará a través de la Plataforma Virtual “Zoom”. 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.

El día anterior a la realización de la audiencia, el Tribunal comunicará a las partes el ID o link respectivo para proceder a la conexión a la video conferencia, mediante actuación, la que estará debidamente incorporada en el proceso.

Las partes deben digitalizar la prueba documental que será incorporada en dicha audiencia, agregando los archivos correspondientes por separado al escrito, con una numeración y referencia breve a fin de que se puedan identificar los documentos adjuntos sin necesidad de visualizar los mismos, permitiéndose desde ya agrupar aquellas pruebas de similares características. Lo anterior con una antelación de 48 horas a la fecha de celebración de aquella, a fin de que la parte contraria pueda revisar los documentos con anticipación, y asimismo una minuta con la totalidad de los medios de prueba a ofrecer a fin de darle mayor celeridad a su realización.

Dentro de tercero día las partes podrán señalar las objeciones pertinentes y razonables que tuvieren a la realización de la audiencia fijada, lo que se resolverá en su mérito.



La audiencia se celebrará con las partes que asistan, afectando a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella sin necesidad de ulterior notificación y, en caso de comparecer a través de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de facultad para transigir.

La denunciada deberá contestar la denuncia y demanda por escrito, con a lo menos cinco días hábiles de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

Todo escrito y documento deberá ser ingresado por las partes por vía electrónica a través del sistema de tramitación electrónica del Poder Judicial.

Al segundo otrosí: téngase por digitalizados los documentos señalados.

Al tercer y al cuarto otrosí: estese a lo resuelto con fecha quince de febrero de dos mil veintiuno.

Notifíquese al denunciante por correo electrónico, a la denunciada personalmente de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 436 y 437 del Código del Trabajo a través del Centro de Notificaciones en el domicilio señalado en la demanda o en aquél que el ministro de fe constate fehacientemente en el curso de la diligencia.

RIT T-180-2021

RUC 21- 4-0319622-0

E.A.J.C.

