

**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°303**

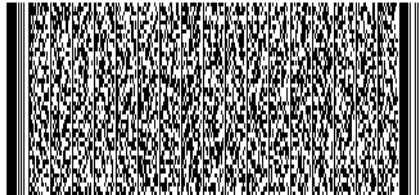
**S.I.I. - SANTIAGO CENTRO**

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 VARGAS SANCHEZ, MARÍA CON PRODEMU, RIT T-456-2021, 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](http://www.sii.cl)

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

PROCEDIMIENTO : PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL  
MATERIA : TUTELA LABORAL  
DEMANDANTE : MARÍA BEATRIZ VARGAS SÁNCHEZ  
RUT : 12.779.180-5  
PATROCINANTE  
Y APODERADO : PASCAL ALONSO MERINO AMPUERO  
RUT : 10.848.209-5  
DEMANDADO : FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y  
DESARROLLO DE LA MUJER (PRODEMU)  
RUT : 72.101.000-7  
REPRESENTANTE  
LEGAL : KARIN PAOLA DIEZ BERLINER  
RUT : 6.374.461-1

**EN LO PRINCIPAL:** Denuncia Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de indemnizaciones y otras prestaciones laborales. **PRIMER OTROSÍ:** En subsidio, demanda laboral por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales. **SEGUNDO OTROSÍ:** Acompaña documentos fundantes. **TERCER OTROSÍ:** Notificaciones. **CUARTO OTROSÍ:** Acredita personería. **QUINTO OTROSÍ:** Patrocinio y poder.

### **S.J.L. DEL TRABAJO DE SANTIAGO**

**PASCAL MERINO AMPUERO**, abogado, cédula nacional de identidad N° 10.848.209-5, en representación, según acreditaré, de doña **MARÍA BEATRIZ VARGAS SÁNCHEZ**, trabajadora social, cédula nacional de identidad N° 12.779.180-5, ambos con domicilio para estos efectos en calle Atenas N° 1.355, Ciudad del Sol, comuna de Puente Alto, a US., con respeto digo:

Que, en la representación que invisto, presento denuncia en procedimiento de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de indemnizaciones y otras prestaciones laborales, en contra del ex empleador de mí representada, **FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER**, en adelante también **PRODEMU**, persona jurídica sin fines de lucro, del giro de su denominación, rol único tributario N° 72.101.000-7, legalmente representado por su Directora Nacional, doña **KARIN PAOLA DIEZ BERLINER**, abogada, cédula nacional de identidad N° 6.374.461-1, ambos con domicilio en calle **AGUSTINAS N° 1.389**, comuna de **SANTIAGO**, solicitando desde

luego acogerla a tramitación y, en definitiva, declarar que se hace lugar en todas sus partes, con costas, en virtud de los hechos y el derecho que más adelante se exponen:

#### **I. COMPETENCIA:**

El artículo 420 letra a) del Código del Trabajo entrega competencia para conocer de este asunto al Juzgado de Letras del Trabajo respectivo.

Por su parte, el artículo 423 del mismo cuerpo legal, establece que “*Será juez competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales*”. De este modo y teniendo presente el domicilio de la denunciada, es competente un Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

#### **II. PROCEDIMIENTO:**

En lo concerniente a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, el artículo 491 del Código del Trabajo dispone su tramitación conforme al procedimiento de aplicación general, regulado por los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo.

Por lo tocante a la acción de despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales, se presenta como subsidiaria a la principal, según lo previsto en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo.

#### **III. CADUCIDAD:**

Dadas la fecha del despido y la de presentación de demanda, y teniendo presentes el Decreto N° 4-2020, del Ministerio de Salud, que decreta Alerta Sanitaria y otorga facultades extraordinarias por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV); el Decreto N° 104-2020, del Ministerio del Interior, que declara estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, en el territorio de Chile; y la prórroga concedida por Ley N° 21.226 en atención a las circunstancias anteriores, el plazo para interponer la presente acción no se encuentra caduco.

#### **IV. LOS HECHOS:**

##### **1.- ANTECEDENTES DEL DESPIDO.**

Doña María Beatriz Vargas Sánchez trabajó en PRODEMU desde el **3 de octubre de 2016**, en calidad de **Directora Ejecutiva de la Provincia Cordillera**, hasta el **15 de enero de 2021**, fecha en que se hizo efectivo su despido por la causal del inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, “*desahucio escrito del empleador*”, según comunicación escrita que solo transcribe la norma como única expresión de causa, sin que se indiquen los hechos que justifican o motivan la medida.

Para una adecuada exposición de los antecedentes, se presenta a continuación un relato en primera persona singular, que sintetiza las palabras de la propia trabajadora a quien represento:

Al tiempo de mi contratación, el cargo de Directora Provincial era de supervisión directa de la Directora Nacional de PRODEMU y, para entonces, contaba con cláusula de **trabajadora de confianza del empleador**. Sin embargo, mediante una modificación de contrato, al igual que otras Directoras Provinciales, **se eliminó dicha cláusula**.

Lo anterior obedece al cambio de gobierno del año 2018, cuando todas las Directoras Regionales fueron despedidas y suprimieron muchas direcciones provinciales, siendo despedidas las directoras y contratadas nuevas personas en el cargo de coordinadoras provinciales o bi-provinciales, con un sueldo levemente superior. En la Región Metropolitana quedamos tres de las siete Directoras Provinciales, quienes seguimos sin modificación de cargo.

A mediados de 2018, llega a la Dirección Regional Metropolitana doña Eliana Cecilia Aguayo Ipinza, quien se hizo cargo de todas las provincias, en términos técnicos, financieros y administrativos. Mi dependencia, a partir de la nueva descripción de cargo, correspondería a dicha Directora Regional. Así, se instala como única responsable de PRODEMU a nivel regional, dando énfasis al cumplimiento de las coberturas de los programas territoriales y al control de gastos.

En el caso de nuestra sede provincial, superamos las coberturas proyectadas para 2019 y no presentamos problemas financieros ni administrativos. No obstante, en enero de 2020, la Directora Regional me cita a su oficina y me confronta, preguntando **qué es lo que me ocurre y por qué no me encontraba alineada con la Institución**. Con el respaldo de haber cumplido, le respondo que no es así, aunque admití que estaba cansada, que no me había tomado vacaciones y que la carga laboral del año había sido bastante pesada, a lo que se sumaba la realidad particular de la sede de Puente Alto, donde se producían manifestaciones a diario desde el estallido social, lo que evidentemente generaba un nivel de estrés importante en la ejecución de programas, mermando el trabajo en equipo y las posibilidades de logro. Asimismo, le informo de un problema de salud que me impedía llevar buena calidad de vida, por lo que me debía someter a una cirugía, la que haría coincidir con mis vacaciones. Al final, la directora dijo estar conforme y que podíamos seguir trabajando juntas. Salí de la reunión sabiendo que me había jugado la permanencia y me fui llorando, con gran incertidumbre.

En febrero tomé 10 días de vacaciones y me sometí a la operación, quedando con indicación de reposo domiciliario. Entonces se desata la crisis por pandemia y la Fundación pasó a modalidad de teletrabajo.

La señora Aguayo asumió una actitud controladora, tanto conmigo y las demás directoras y coordinadoras, como con el equipo que estaba a mi cargo. A modo de ejemplo, exigió que le informáramos por correo electrónico el inicio y término de la jornada, que cada viernes le informemos las tareas realizadas y todas las semanas debían enviársele las actas de reunión de equipo. Además, daba instrucciones o requería tareas directamente al personal a mi cargo.

La conducta de la directora fue constante y progresiva, agregándose instrucciones telefónicas diarias sobre actividades o tareas ya conocidas, como también, cambios impestivos de tareas, fechas o metodologías, circunstancias que, además de desautorizarme, impedían el normal desarrollo del trabajo y generaban un mayor estado de tensión, en medio de las condicionantes de pandemia, cuarentena y teletrabajo.

Este orden de cosas me hizo sentir muy estresada, causándome inseguridad en el trabajo y hasta temor hacia mi jefatura, pues, aunque el trabajo estaba bien hecho, se hacía cada vez más evidente que había desconfianza sobre mí y mis labores. Por la sintomatología ansiosa y desmotivación laboral que sufría, consulté a una médica psiquiatra, quien me prescribió medicamentos y otorgó licencia médica por 11 días, los que se renovaron sucesivamente, enterando tres meses. A sugerencia de la psiquiatra, acudí también a una psicóloga, con quien he mantenido terapia semanal desde mayo de 2020 a la fecha.

Di a conocer al Sindicato N° 2 de la Fundación, la situación de salud que atravesaba, manifestando mi temor a ser despedida. Ante ello, la directiva pone en antecedentes a la Directora Nacional y al Comité Ejecutivo, quienes instruyen que me acerque a conversar con el Director de Personas.

Al reincorporarme, solicité una reunión a la Directora Regional, pero responde que no puede, derivándome con quien me subrogó, para que me ponga al día. Sin embargo, esa misma semana me ordena ir a la oficina, que se encontraba cerrada desde marzo, a recibir material para mujeres de San José de Maipo, oportunidad en que me saluda en el pasillo e inquiera: ***A ver, cuéntame la verdad, ¿qué es lo que te pasó?, ¿por qué tomaste licencia?*** Le contesté que fue por estrés laboral, lo que cuestiona: ***Pero, ¿laboral? ¿no será que tienes problemas familiares?*** Eso no lo respondí. Entramos a la oficina, me entregó los kits y se fue.

En agosto de 2020, la señora Aguayo me realiza la entrevista de evaluación, según el sistema de gestión que se encontraba implementando. Fueron no más de 20 minutos, en los que me calificó como “bien” en los indicadores de responsabilidad, iniciativa, trabajo en equipo e innovación, mientras que, en vocación de servicio, “*excepcional*”.

Con todo, su trato y forma de relacionarse conmigo no cambiaban. Insistía en requerir el detalle de las tareas a los/as integrantes de mi equipo y estudiantes en práctica; en los correos de entrada, salida y colación, incluyéndome, pese a que estaba contratada según el inciso segundo del Art. 22 del Código del Trabajo. Lo más complejo era que se relacionaba directamente con la secretaria, la auxiliar y los profesionales gestores/as, sin informarme en lo absoluto. El cuestionamiento e intromisión son ya un sentimiento compartido por todo el equipo. Surge, entonces, la idea de pedir una reunión a la Directora Regional, a fin de exponer estos problemas de comunicación y aclarar la jefatura directa del equipo. “*¿A quién le hacemos caso?*”, era la pregunta habitual. También clarificar instrucciones que nos daba en contradicción con las que nos comunicaban otros estamentos de la organización y,

por cierto, representar que estos malos tratos acentúan el temor generalizado a los despidos entre mis colaboradores.

Es así como, la segunda semana de octubre, solicité por correo electrónico que nos reunamos vía Zoom. Me llamó por teléfono, muy descontrolada y, a gritos, me dice: "*Beatriz, ¿qué pasa? ¿Por qué me están citando a una reunión? Qué... ¿no les gustó lo del acta?*". Intenté calmarla, le dije que era para que conversemos entre todos/as respecto de los puntos que le señalé en el correo, replicando ella que esperaba no estar sentada en el banquillo de los acusados. Le digo: *no se preocupe, no es nuestra intención*. Pregunta de quién fue la idea y le contesto que de todo el equipo. Muy molesta, indica que me responderá el correo para que nos reunamos la semana siguiente. Esto ocurrió mientras yo estaba en mi casa realizando teletrabajo, por lo que mi marido se dio cuenta y preguntó qué pasa. Yo estaba tiritando, con mucha ansiedad, lo que no me había ocurrido desde antes de la licencia médica.

Tras lo ocurrido, contacté al sindicato y me orientaron para solicitar entrevista con el Director de Personas, ofreciéndome la asistencia de la Secretaria sindical, quien también es Directora Provincial y podía dar fe de las situaciones observadas por ella. Hecho, el Director de Personas accede y me cita a su oficina para el martes 20 de octubre, a las 16:00 horas.

Sorprendentemente, doña Cecilia Aguayo escribió el viernes 16 a los correos de todas las directoras y coordinadoras, ofreciendo disculpas por los malos ratos que nos hubiera podido hacer pasar, explicando que no era su intención e invitándonos a sostener una reunión la semana siguiente. Al otro día, me envía un mensaje acompañado de la foto de una planta y escribe que quiere reparar sus faltas y conversar personalmente conmigo, señalando que esta situación es privada, entre ella y yo. Se disculpa y solicita que coordinemos una reunión donde yo disponga. Acordamos que sería el miércoles 21, en su oficina.

La semana siguiente se llevan a cabo las reuniones. El lunes 19 de octubre, vía Zoom, mi equipo se mostró como un solo cuerpo. Hubo llamados a la tranquilidad por el tema de los despidos, acordamos reunirnos más seguido y ella se comprometió a respetar la estructura provincial.

El martes 20 me reúno con el Director de Personas, don Cristian Canales Henríquez, con la presencia de una representante del departamento de personal y de la Directora Provincial Santiago Sur 1, en su calidad de Secretaria del Sindicato. Luego de exponer mi situación, el señor Canales informa que había conversado el viernes con la Directora Regional, que es muy impetuosa, pero que no lo hace con mala intención, reconociendo que era difícil evaluar las consecuencias de su actitud. Agrega que ella valora el trabajo de las directoras que quedamos y que, prueba de ello, es que no fuimos despedidas antes. En conclusión, creí que, a pesar de mi salud y los malos tratos, era posible resolver las cosas conversando. Me retiré convencida de que el Director de Personas habría comprendido y que tomaría las medidas para detener el maltrato.

El miércoles 21, me presento con doña Cecilia Aguayo. Señala que había una conversación pendiente entre nosotras, admitiendo que antes teníamos una buena relación y quería saber por qué se había quebrado. Luego de escucharme, se disculpa por lo que califica de *malentendidos*.

El viernes 23, la Directora Regional se reúne con todas las directoras y coordinadoras provinciales y les expresa más o menos lo mismo que a mí, quienes en el acto piden confianza en el trabajo de cada una y sus equipos.

Luego de esta semana de reuniones, la actitud de la directora mejoró, pero mantiene altas exigencias de cumplimiento, más allá de la realidad local, como también ese carácter impositivo, siendo poco tolerante a las ideas que le aportaba y no las ponía en práctica, a pesar de los argumentos, experiencia, formación académica y el trabajo en equipo.

Al finalizar el año 2020, una vez terminada la ejecución programática y financiera, tomo la semana institucional y permisos administrativos pendientes. El mes de diciembre fueron despedidos/as alrededor de 30 trabajadores/as de la Fundación, entre ellos/as, gestoras/es, auxiliares de aseo, secretarias y profesionales de la Dirección Nacional. Estos despidos tendrían su origen en la necesidad de reducir gastos, por la disminución presupuestaria para el 2021, aunque es evidente que en los últimos años se crearon muchos cargos intermedios y que se había contratado profesionales para ocuparlos.

En ese contexto, no me llegó el bono de fin de año. Consulto al tesorero del sindicato, quien, luego de averiguar, me informa que se pagaba bajo ciertas condiciones, entre ellas, no haber tenido más de 60 días de licencia médica, requisito que obviamente yo no cumplía.

El 15 de enero de 2021 me llama por teléfono el propio Director de Personas y me informa que estoy despedida a partir de ese mismo día, por reducción presupuestaria. Me informa que debo entregar los equipos en mi poder, pc, celular, llaves y documentos y que llegará la carta de despido a mi domicilio, pero pide mi correo personal para enviármela. **A los 5 minutos de haber recibido el llamado es bloqueado el acceso a mi correo institucional.** Y, 15 minutos más tarde, me llama la Directora Regional y me dice que *siente mucho* la medida tomada y que *no estaba informada*, que la habría *pillado por sorpresa*.

Me gustaría agregar que en el mes de diciembre renunció la Directora Provincial del Maipo y, según lo que informó la Directora Regional, el cargo sería reemplazado. Por eso le pregunto: si me despiden por ajuste presupuestario, por qué no fui considerada para ese cargo, o bien, proponerme la dirección de ambas provincias, a lo que contesta que esas decisiones las toma el Comité Ejecutivo.

Por último, quiero hacer presente que no soy ni he sido militante de ningún partido político.

## 2.- CARTA DE DESPIDO Y FINIQUITO.

El despido de doña María Beatriz Vargas Sánchez se formaliza mediante comunicación escrita de 15 de enero de 2021, firmada por el Director de Personas de PRODEMU, señor Cristian Canales Henríquez.

Desde el punto de vista de las formalidades que prescribe el artículo 162 del Código del Trabajo, se observa:

- |                                 |   |  |
|---------------------------------|---|--|
| a) Comunicación escrita         | : | Sí.  |
| b) Causal invocada              | : | Artículo 161, inciso segundo del Código del Trabajo, " <i>desahucio escrito del empleador</i> ". |
| c) Hechos en que se funda       | : | <b>No hay.</b>   |
| d) Copia Inspección del Trabajo | : | No consta.   |
| e) Oferta irrevocable de pago   | : | Sí.  |
| f) Informa cotizaciones         | : | Sí.  |
| g) Comprobantes cotizaciones    | : | Sí.  |

Con fecha 28 de enero de 2021, mi representada firmó y ratificó Finiquito de Trabajo, ante Notario Público, **haciendo expresa reserva de acciones.**

El documento da cuenta de las fechas de inicio y término de la relación laboral, la causa legal invocada y los montos y conceptos pagados, a saber:

- |  |   |               |
|--|---|---------------|
| - Indemnización sustitutiva del aviso previo | : | \$1.430.265.- |
| - Indemnización por años de servicios        | : | \$5.721.060.- |
| - Feriado legal y proporcional               | : | \$1.384.342.- |

## 3.- DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO O IMPROCEDENTE.

No obstante tratarse de una denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y sin perjuicio de lo que abonaremos en el desarrollo de la acción subsidiaria, para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo tiene importancia asentar desde luego que en la comunicación de despido no se esgrimió causa material alguna (despido injustificado) y que, la causa legal invocada, resulta improcedente o indebida en el caso concreto, dado que la cláusula que declara su cargo como de "*exclusiva confianza del empleador*", no se encontraba vigente.

## 4.- VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Los antecedentes del despido relatados, describen un medio ambiente laboral hostil, que se configura desde el ejercicio autoritario y abusivo del poder jerárquico, con efectos dañinos en la salud de mi representada. Estas circunstancias se ven acentuadas por elementos exógenos, como el estallido social y la pandemia, pero también por hechos propios del empleador, que ha emprendido una ola de despidos y engendrado el temor entre colaboradores y colaboradoras.

Consciente del origen de su malestar, la trabajadora busca apoyo profesional para la recuperación de su salud, como también apoyo sindical, para mejorar la vida

laboral y hacer frente al hostigamiento de que estaba siendo víctima. De esta última gestión surge el nexo con el Director de Personas, representante del empleador y, por ende, sujeto pasivo de la denuncia expuesta por mi defendida. Sin embargo, fuera de obviar una investigación interna o requerir de la Inspección del Trabajo que la desarrolle en su lugar, solo adoptó medidas paliativas, si no estéticas, aparejadas de una defensa explícita de la agresora, para culminar ejecutando él mismo la desvinculación de doña María Beatriz Vargas, comunicándoselo personalmente primero, y firmando la carta de despido después.

Esta es la crónica de los malos tratos sufridos por una trabajadora durante la vigencia de su contrato, cuyo corolario fue la vulneración de sus derechos fundamentales, con ocasión del despido.

Pues bien, como la vulneración es un daño concreto, se acompañan a esta presentación los siguientes antecedentes fundantes (Art. 490):

- Informe médico psiquiátrico, de 01.02.2021, elaborado por la Dra. GERALY Carrasco Barra, quien certifica que doña María Beatriz Vargas Sánchez se encuentra en tratamiento desde mayo de 2020, por trastorno ansioso severo, por lo que inició tratamiento farmacológico, apoyo psicoterapéutico y reposo laboral.
- Informe de atenciones psicológicas, de 05.02.2021, de doña Mariana Castillo Hermosilla, psicóloga tratante, quien certifica que doña María Beatriz Vargas Sánchez se encuentra en psicoterapia desde mayo de 2020 a la fecha, por trastorno de ansiedad generalizada, que acredita patología asociada a la existencia de acoso laboral o *mobbing*, con episodios de maltrato persistente y sistemático y una diferencia formal de poder entre victimaria y víctima.

El daño de que dan cuenta los informes precedentes se extiende más allá de la vigencia del contrato de trabajo, toda vez que, pese a la mejoría experimentada gracias al apoyo profesional referido, los malos tratos continuaron o se intensificaron a su retorno a la actividad laboral, mientras que la intercesión del Director de Personas terminó por robustecer impunemente la posición de la agresora, justificándola, poniéndola sobre aviso, desplegando acciones de aparente arrepentimiento y haciéndose parte del desenlace más característico del acoso laboral, cuya finalidad es, precisamente, sacar del espacio laboral a la víctima. De este modo, el despido no solo es un hecho de agresión más, sino que es el acto perseguido por la señora Aguayo y perpetrado por el señor Canales, afectando a sabiendas la salud mental de la señora Vargas Sánchez.

## **V. EL DERECHO:**

Se han descrito detallada y circunstanciadamente los hechos, a fin de entregar a S.S. un amplio espectro del fenómeno jurídico suscitado y la demanda incoada a su respecto.

La denuncia de vulneración de derechos fundamentales causados con ocasión del despido, tiene como fundamento la **afectación de la integridad y salud psíquica**

de la demandante, por **hechos atribuibles directamente al empleador**. En efecto, la Directora Regional Metropolitana de PRODEMU, doña Eliana Cecilia Aguayo Ipinza, ejerció malos tratos y acoso laboral en su calidad de jefa directa de la actora, mientras que el Director de Personas de PRODEMU, don Cristian Canales Henríquez, se constituyó en la principal red de apoyo de la victimaria y ejecutó directamente el despido, informándoselo telefónicamente a la trabajadora y suscribiendo, en calidad de representante legal, la respectiva comunicación escrita.

El artículo 19 N° 1, inciso primero, de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica. Dicha garantía constitucional tiene resguardo expreso en el artículo 485 del Código del Trabajo, cuando la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, como también en el artículo 489 del mismo código, toda vez que los hechos denunciados se concatenan unos con otros y se concretan en su forma definitiva con el despido, norma esta última que entrega la titularidad de la acción exclusivamente a la trabajadora afectada, precisamente cuando la vulneración de derechos fundamentales se produce con ocasión del despido.

El inciso tercero de la misma disposición define el objeto de la acción de tutela con ocasión del despido, el cual comprende la indemnización del inciso cuarto del artículo 162, la establecida en el artículo 163, el recargo que concede el artículo 168 y una indemnización adicional que fija el juez de la causa, de entre 6 y 11 veces la última remuneración mensual,

Con arreglo a lo previsto en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, la acción de tutela con ocasión del despido se demanda conjuntamente el cobro de otras prestaciones laborales adeudadas al término del contrato de trabajo y, subsidiariamente, se interpone la acción de despido injustificado, indebido e improcedente.

Teniendo como base las indicaciones previas, cabe señalar a S.S. que nuestra teoría del caso reconoce tres puntos de vista o, si se quiere, uno principal y dos variantes, cada uno de los cuales permite reclamar del Estado su rol tutelar y hacen merecedora a la trabajadora de una justa reparación, a saber: i) afectación de la integridad y salud psíquica; ii) afectación de la dignidad, por acoso laboral; iii) discriminación por causa de opinión o filiación política.

## **1.- AFECTACIÓN DE LA INTEGRIDAD Y SALUD PSÍQUICA.**

Constituye el motivo principal del ejercicio de la presente acción y se entrelaza con los otros aspectos que desarrollaremos separadamente. Del relato, es posible colegir que no se trata sencillamente de una agresión o de un resultado lesivo, sino de un proceso intrincado y profundo, que encierra un sufrimiento extendido en el tiempo, fruto del cual se fue deteriorando la salud de mi defendida.

Un primer alcance sobre este particular arranca de lo dispuesto por el inciso primero del artículo 184 del Código del Trabajo, que reza: *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores (...)”*.

La norma transcrita es crucial para entender el Derecho Laboral, toda vez que encabeza la legislación de higiene y seguridad en el trabajo y determina su diseño en torno a la responsabilidad del empleador. Es el *deber general de cuidado* que pesa sobre los empleadores y que se asocia al concepto de dependencia, pues, el trabajo asalariado supone la sujeción del empleado no solo a las órdenes de su contraparte, sino también a su estructura organizacional, al espacio físico y ambiental que le proporciona y a las medidas de protección que adopte.

En esta perspectiva, la estructura organizacional de PRODEMU experimentó cambios relevantes en el período descrito por doña María Beatriz Vargas. Así, con el cambio de gobierno, fueron despedidas la mayoría de las personas que ejercían roles directivos generales y operativos, como fue el caso de la Directora Nacional y de todas las Directoras Regionales. Hasta cierto punto, ello se entiende en función del nexo de la institución con el gobierno de turno, dada su pertenencia a la Red de Fundaciones de la Presidencia de la República<sup>1</sup>, pero no se justifican los despidos masivos y menos que éstos alcancen a funcionarios/as de labores operativas, máxime si fue para sustituir al personal sin apego a criterios de evaluación de desempeño u otros de carácter técnico. En lo que nos interesa para este punto, la percepción de inestabilidad laboral, eminentemente subjetiva, se vuelve objetiva cuando se generaliza y alcanza a evidenciarse con hechos concretos como una preocupación colectiva, según se desprende de lo discutido en reunión del equipo provincial Cordillera con la Directora Regional.

Así las cosas, los despidos ejecutados y los cambios que operaron en las estructuras provinciales de la Fundación – objetivamente – **son hechos del empleador** que redundaron en un deterioro del ambiente laboral, por infundir temor en el personal a los despidos. ¿Un descuido o una política de RRHH racional e intencionadamente ejecutada?

En lo concerniente al estallido social, es un hecho público y notorio que Puente Alto fue una de las comunas más afectadas en el país por hechos de violencia, con muertos y heridos, incendios en estaciones de Metro y supermercados, saqueos, destrucción de mobiliario público, daños en dependencias públicas y propiedad privada, barricadas y enfrentamientos con fuerzas policiales, todo lo cual configuró un escenario desolador, sin abastecimiento, transporte público, cajeros automáticos ni seguridad.

Naturalmente, los hechos señalados no son atribuibles al empleador. Sin embargo, incumbía a éste adoptar las medidas necesarias para proteger a sus dependientes, tanto por los riesgos inherentes al lugar de trabajo, como por aquellos que derivan de un mayor riesgo para desplazarse desde y hacia sus respectivos domicilios. No es sólo sentido común, sino una **exigencia legal incumplida por este empleador**.

---

<sup>1</sup> El sitio web de PRODEMU realiza esta definición en su descripción de la misión institucional, aludiendo a que su presidencia corresponde a la Primera Dama, doña Cecilia Morel Montes, haciendo énfasis en la gestión 2018 – 2021 y a la Agenda Mujer del Presidente Sebastián Piñera. <http://www.prodemu.cl/index.php/quienes-somos-ii/>

Por lo tocante a la pandemia mundial, ésta obligó al ejecutivo a declarar Alerta Sanitaria en todo el país a partir del 4 de marzo de 2020, cuando aún no se disipaban los desmanes del estallido social. Recién entonces la denunciada adoptó la medida de instruir teletrabajo, circunstancia que a mi representada la sorprende con licencia médica posoperatoria. En este caso la Fundación asumió el deber general de cuidado que le compete. Pero, aludirla es importante porque se trata de una condición ambiental insoslayable o, mejor dicho, cuya falta de consideración aumenta el reproche a una eventual conducta infraccional.

Esta conjunción explica en buena medida el deterioro en la salud de doña María Beatriz Vargas. Desde hace ya bastante tiempo nuestra doctrina laboral reconoce el denominado “*contenido ético jurídico del contrato de trabajo*”<sup>2</sup>, que emana del carácter consensual<sup>3</sup> y del análisis de sus elementos naturales<sup>4</sup>, a la luz del principio proteccional que informa al Derecho del Trabajo. Más recientemente, dicha doctrina se ve reforzada con el concepto de “ciudadanía en la empresa”, en cuya virtud la dependiente es portadora de un conjunto de derechos fundamentales, de los cuales no se desprende por haber suscrito un contrato de trabajo ni trasponer el umbral de entrada a la empresa. En concreto, la trabajadora no se obligó a tolerar condiciones riesgosas para su salud por causa del contrato de trabajo ni le corresponde asumir el deterioro que en los hechos le afectó, especialmente cuando se puede advertir que en el resultado dañoso concurren hechos propios del empleador e inobservancia total o parcial en el cumplimiento de su deber general de cuidado.

Ahora bien, superada la indolencia inicial, todavía resta arribar al aspecto que mayor importancia asigna la actora: cómo las personas que se insertan en la estructura organizacional – especialmente la Directora Regional Metropolitana y el Director de Personas – deterioraron el ambiente laboral, omiten su responsabilidad legal de acudir en auxilio de la trabajadora afectada que denuncia vulneración de derechos fundamentales y, al contrario, fraguan despiadadamente su eliminación del espacio de trabajo, en medio de la contundente afectación general por el temor a los despidos, la sensación de inseguridad social que dejó el estallido y el desconsiderado proceder en tiempos de pandemia, encierro, toques de queda y protocolos sanitarios, cuestión que desarrollaremos enseguida.

## **2.- AFECTACIÓN DE LA DIGNIDAD, POR ACOSO LABORAL.**

Conforme al artículo 2, inciso segundo, del Código del Trabajo, “*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona*”, norma que más adelante puntualiza que “*es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más*

---

<sup>2</sup> Thayer Arteaga, William; Novoa Fuenzalida, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1980, T. III, p. 346.

<sup>3</sup> Artículo 9 del Código del Trabajo.

<sup>4</sup> Conforme al artículo 1546 del Código Civil, “*Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella*”.

*trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.*

Éste es un alcance más aventurado de nuestra teoría del caso, ya que sostenemos que la trabajadora fue víctima de acoso laboral, afirmación que se justifica en los hechos al reunir todos los elementos que componen la cita legal anterior, como también aquellos que describe la ciencia en la configuración del *mobbing*.

El Dictamen N° 3519/034, de 09.08.2012, de la Dirección del Trabajo, fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley N° 20.607 al Código del Trabajo, que incorpora el concepto de “*acoso laboral*”. De acuerdo con el órgano administrativo, la intención del legislador es sancionar el acoso laboral como contrario a la dignidad de la persona, por tratarse de una conducta ilícita, que lesiona diversos bienes jurídicos, tales como la integridad física y psíquica y la igualdad de oportunidades.

Fuera de los derechos constitucionales propiamente tales, destacan también el respeto y promoción de los derechos fundamentales en el trabajo resguardados por la ley, por ejemplo, el ya tratado artículo 184 del código laboral o el inciso segundo del artículo 153 del mismo código<sup>5</sup>.

El referido dictamen discurre sobre el sentido natural y obvio de las palabras acorde con el diccionario de la lengua española de la Real Academia Española. Así, **Agresión** es el “*Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño*”; también todo “*acto contrario al derecho de otra persona*”. **Hostigamiento** es la “*Acción y efecto de hostigar*” y, entre sus acepciones, se cuentan “*Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente*” e “*Incitar con insistencia a alguien para que haga algo*”. **Menoscabo**, “*efecto de menoscabar*”, el cual, a su vez, consiste en “*Causar mengua o descrédito en la honra o en la fama*”. **Maltrato**, como “*Acción y efecto de maltratar*”, en tanto que “*maltratar*” es “*tratar mal a alguien de palabra u obra*” y también “*Menoscabar, echar a perder*”. Finalmente, la expresión **Humillación** está definida como “*Acción y efecto de humillar o humillarse*” y, el infinitivo “*humillar*”, como “*herir el amor propio o la dignidad de alguien*”.

A partir de este examen, sostiene el dictamen que el legislador concibió el acoso laboral en términos amplios, comprendiendo toda conducta que implique a otro/a trabajador/a agresión física, acciones contrarias al derecho que les asiste, molestias o burlas, incitación, siempre que se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos. La norma en comento exige, además, que tales conductas ocasionen menoscabo, maltrato o humillación, debiendo entenderse por tales, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra

---

<sup>5</sup> El artículo 153 del Código del Trabajo, referido al Reglamento Interno, previene: “Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”.

u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

A lo anterior cabe agregar que, al utilizar la expresión “[...] o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, el legislador ha entendido que la conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando la acción del empleador o del o los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino también **cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo**<sup>6</sup>.

Por consiguiente, el trato ofrecido a la trabajadora por la denunciada/demandada, no fue compatible con la dignidad de su persona, ya que fue víctima de acoso laboral consistente en reiterados malos tratos de palabra, constantes cuestionamientos a la calidad y sentido de su trabajo profesional, desprecio y descrédito a su rol en la estructura organizacional, humillaciones frente a sus pares y subalternos por parte de la nueva autoridad, amenazas soterradas acerca del peligro que corría su continuidad laboral; es decir, no solo encuadra en la definición legal, sino que lo hace abarcando prácticamente todo su espectro y materializándose precisamente en la pérdida de la fuente laboral.

Desde el punto de vista de la literatura que aborda la materia, es preciso señalar que el MOBBING es un concepto acuñado por la ciencia psiquiátrica, evolucionado desde el BULLYING, y éste, a su vez, derivado de observaciones conductistas en animales.

Brevemente, diremos que la observación relacional de distintos individuos de especies animales gregarias, dio luces acerca del proceso de “socialización”. Del estudio de una comunidad de ratas, se descubrió la existencia de una suerte de estructura social, articulada sobre la base de la violencia. En efecto, la rata más fuerte ejerce el liderazgo del grupo completo. Las otras ratas fuertes debían subyugarse o enfrentarse a la rata dominante, caso este último en que corrían el riesgo de perecer o resultar seriamente heridas y terminar abandonadas por el grupo. Si optaban por subyugarse, engrosaban las filas de protección del líder y ocupaban un espacio de privilegio en la comunidad. El grueso de la colonia se situaba en un estatus intermedio, mientras que, al final de la escala, se encontraban las ratas más débiles, viejas o enfermas, que sufrían permanentes hostilidades de parte de la rata líder y de sus protectoras. Es decir, un liderazgo caracterizado por la violencia, una estructuración basada en el miedo y en la necesidad de protección y una victimización sostenida en los individuos más débiles, como forma de refrendar el poder de los dominantes.

Lo interesante de esta observación no es solo el hallazgo de una “estructura gregaria”, sino también la similitud de este fenómeno con la estratificación que se desarrolla en grupos humanos infanto-juveniles más o menos estables,

---

<sup>6</sup> Esta interpretación administrativa guarda armonía con lo sostenido en Dictamen N° 1133/36, de 21.03.2005, también de la Dirección del Trabajo, respecto del sentido y alcance de la norma sobre acoso sexual, que fue concebida en forma similar a aquellas calificadas como acoso laboral.

especialmente, en comunidades escolares. Focalizado en estas últimas, Olweus<sup>7</sup> acuñó el término *BULLYING*<sup>8</sup> – acoso escolar – describiéndolo como un comportamiento agresivo no deseado que se repite a lo largo del tiempo e implica un desequilibrio de poder o fuerza.

Sin embargo, en la medida que el ser humano va aprendiendo a usar el cerebro y alcanza la adultez, su comportamiento se diversifica, maneja herramientas de socialización, conoce del autocontrol, logra dialogar, etc. Del mismo modo, la agresividad primaria, aunque no desaparece del todo, tiende a dar paso a formas más sutiles y sofisticadas de violencia.

En base a estas últimas características, el bullying no logra explicar satisfactoriamente los mismos fenómenos del comportamiento, cuando el grupo humano observado se compone exclusiva o primordialmente de adultos. Luego, si las observaciones que permitieron conceptualizar el bullying se desarrollaron preferentemente en comunidades escolares, el espacio arquetípico de convivencia entre adultos, más o menos estable, resultó ser el trabajo.

En términos generales, es posible señalar que en los lugares de trabajo las manifestaciones de violencia son frecuentes, pero menos evidentes. También cabe apuntar que, por regla general, los espacios laborales ya cuentan con una estructura predefinida por la organización, de modo que la violencia no busca la estratificación, sino que se orienta, a lo sumo, al establecimiento de subestructuras relacionales (dominio o liderazgo entre pares).

Así las cosas, uno de los elementos diferenciadores en este estudio es el *propósito*, pues, no resulta significativa la violencia ejercida para estructurar la convivencia, sino el hallazgo de patrones a partir de un análisis de casos individuales y concretos. Entre éstos, destaca y con distancia un mismo objetivo perseguido por los/as agresores/as, directa o indirectamente: eliminar a la víctima del espacio laboral.

Otro elemento diferenciador de este fenómeno es la mayor sofisticación y diversidad de medios de agresión<sup>9</sup>, lo que muchas veces se traduce en su invisibilidad, donde incluso la víctima puede no percatarse de su condición de tal por un tiempo relativamente prolongado.

Finalmente, y sin perjuicio de otros elementos de análisis, es importante destacar que, como la estructura organizacional por sí sola es capaz de establecer

---

<sup>7</sup> Dan Olweus, 1931-2020, psicólogo sueco-noruego, profesor e investigador de la Universidad de Bergen, Noruega. Produjo estudios sobre violencia escolar desde la década de 1970 y dirigió programas para combatirla en los '80, pero es en 1993 que utiliza el término definitivamente, con su publicación "*BULLYING AT SCHOOL: what we know and what we can do*".

<sup>8</sup> El término Bullying evoca al vocablo inglés *bull* (toro), referenciando la actitud de pasar por sobre otro u otros sin contemplaciones.

<sup>9</sup> Entre muchos otros, se pueden citar: trato soez, trato brusco, indiferencia, amenazas, chismes, chistes crueles o malintencionados, burlas, descrédito, humillación, menosprecio personal o laboral o profesional, órdenes contradictorias, instrucciones inútiles, insultos, golpes, cuestionamiento, sabotaje, sobre exigencia, discriminación, falta de reconocimiento, etc.

formas de relación, se pueden distinguir por sus especiales características la violencia horizontal (entre pares) de la vertical, entre sujetos de distinta jerarquía.

Todos estos descriptores condujeron al desarrollo de un nuevo concepto: el *MOBBING*<sup>10</sup>. Entre nosotros, ACOSO LABORAL, definido en el ya citado artículo 2° del código laboral y enriquecido por numerosa doctrina nacional, por ejemplo, la del profesor Sergio Gamonal, que lo identifica de la siguiente manera: “*proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio*”<sup>11</sup>.

Según se advierte del relato de la actora, al igual que en el punto anterior, cada uno de los elementos constitutivos de acoso laboral se configuran en la experiencia que atravesó en el último período laboral en PRODEMU. Ya a partir de enero de 2020, instalada la nueva Directora Regional y cumplidas las metas por la oficina dirigida por doña María Beatriz Vargas, se impone un diálogo asimétrico y crudo, de cuya verticalidad se desprende también un cuestionamiento subjetivo y la condicionante de tener que validarse ante ella para mantenerse en el espacio laboral. Tras la sujeción a teletrabajo desde marzo de 2020, la señora Aguayo asume una actitud inquisitiva y adopta inusitadas medidas de control, pasando por alto incluso las condiciones contractuales de la actora, exhibiendo una abierta progresión, interviniendo al equipo y haciéndolos conocedores de la situación de la Directora Provincial, en franco proceso de despojo de sus roles de liderazgo, de descrédito y pisoteo de su autoridad, agravando de paso su autoestima. Introduce, entonces, un factor de hostilidad y desconfianza hacia su persona, inquietándola y gatillando un significativo deterioro en su salud.

Hasta este punto, la cuestión estaba centrada en la señora Aguayo, por cuyo cargo representaba a la jerarquía organizacional. Es oportuno señalar que, a diferencia de la responsabilidad objetiva que caracteriza al derecho infraccional, la responsabilidad en materia de acoso laboral – como en derechos fundamentales – reconoce una fase subjetiva, esto es, el conocimiento del empleador acerca de los hechos de vulneración, acoso o discriminación. En efecto, desde que toma conocimiento el empleador, se ve compelido a adoptar las medidas de resguardo y/o a iniciar el procedimiento de rigor que contemple el respectivo reglamento interno. En este caso, el origen mismo del acoso es atribuible al empleador, puesto que la agresora es la Directora Regional Metropolitana. Sin embargo, si alguna duda merece lo anterior, ya ninguna cabe desde que la trabajadora acude al Sindicato y, por su intermedio, pone en conocimiento a la Directora Nacional y al Comité Ejecutivo de PRODEMU, quienes instruyen acudir al Director de Personas, don Cristian Canales, quien es parte del mismo Comité.

---

<sup>10</sup> De *mob*, que en inglés significa turba, multitud, muchedumbre. Evoca la idea de una multitud que asedia.

<sup>11</sup> GAMONAL, S. y PRADO, P. (2006). *El mobbing o acoso moral laboral*. LexisNexis, Santiago, Chile, pp. 22-23.

Resulta gravitante aludir a la intervención del señor Canales, dado que el Sindicato es la red de apoyo institucional que activó la trabajadora, el cual direccionó la problemática por vía jerárquica, y ésta, justamente, deriva la situación al señalado Director de Personas. Este hecho constituye una comunicación formal efectuada por la trabajadora a la empresa, cuyo vestigio escrito es un correo electrónico que se aportará al proceso, de 14 de octubre de 2020, por el que da cuenta de la situación que la afecta personal y laboralmente al Sindicato y solicita que se concrete una reunión para tratarlo. He aquí la importancia del Reglamento Interno y el mandato legal contenido a su respecto en el inciso segundo del artículo 153 del Código del Trabajo, que reza: *“Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”*, norma que se vincula con el artículo 154 N° 6 del mismo código, que ordena: *“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: (...) 6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales”*. En tanto, el artículo 155, complementa: *“Las respuestas que dé el empleador a las cuestiones planteadas en conformidad al número 6 del artículo 154 podrán ser verbales o mediante cartas individuales o notas circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que la empresa estime necesarios para la mejor información de los trabajadores”*.

En consecuencia, por diversas disposiciones legales (Arts. 2, 3, 4, 153, 154, 155 y 184 del Código del Trabajo, entre otras), se congregan en el señor Canales una serie de responsabilidades patronales que lo situaban en la **obligación jurídica de adoptar medidas concretas y eficaces para proteger a la señora Vargas**. Pero, fuera de brindar tal apariencia, hizo todo lo contrario, ya que se prestó para fortalecer la red de protección de la agresora, poniéndola sobre aviso y, probablemente, instruyéndola para dar señales de arrepentimiento y mejoría relacional, mientras se preparaba la desvinculación de la trabajadora afectada (Propósito: eliminar a la víctima del espacio laboral). Luego, está claro que el agente responsable de cuidar a proteger a doña María Beatriz Vargas no dio respuesta escrita a su requerimiento ni al del Sindicato, no inició un proceso indagatorio, no requirió a la Dirección del Trabajo para que lo haga en su lugar, no tomó otra medida que *“conversar”* con la señora Aguayo Ipinza y, en cambio, fue dando cuenta a la propia agresora acerca de los pasos que daba la trabajadora, hasta que la despidió él mismo. Para colmo, el Director de Personas participa de la medida a la Directora Regional para que ésta se dé el gusto de llamarla inmediatamente después y saborear de primera fuente su victoria, ensañándose ambos en el castigo.

### **3.- DISCRIMINACIÓN POR CAUSA DE OPINIÓN O FILIACIÓN POLÍTICA.**

Todavía queda más. Por difícil que sea establecer una motivación política que informe las conductas relatadas, la existencia exteriorizada de las mismas deja vestigios, los cuales, asociados a hechos objetivos que hagan plausible la figura, generan la prueba indiciaria requerida para la acreditación de este aspecto, en el

contexto de la presente acción. Además, aunque adentrarse en este ámbito no genere un efecto procesal diferente de lo ya expuesto, debo hacer presente que la pretensión de mi representada es un profundo afán de justicia, dejar de manifiesto cuán maltratada fue y por qué, para arribar al reconocimiento jurisdiccional del reproche que merece este empleador, en su justa dimensión. Naturalmente, no se trata de una animadversión en contra de PRODEMU, institución que enriqueció la experiencia profesional de doña María Beatriz Vargas Sánchez y le permitió desplegar sus talentos en apoyo de la gente más carenciada, sino de la necesidad de reparación el daño causado y, en lo posible, contribuir a corregir el rumbo que le han dado personas que obraron mal.

Pues bien, para ir dilucidando esta cuestión, sirve acceder a una breve reseña de las actuales autoridades de la Fundación y, en primer lugar, de su Directora Nacional, según información desplegada en la página institucional:



#### La Directora Ejecutiva Nacional es Paola Diez Berliner.

Es abogada de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Diplomada en Derecho de Familia de la Universidad de Chile y Magíster en Recursos Humanos de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Con experiencia en temas relacionados con gestión de personas, relaciones laborales y familia, entre **2011 y 2012, se desempeñó como Asesora en el Gabinete de la entonces Ministra del Servicio Nacional de la Mujer**, en materia de programas sociales. Con posterioridad, **en 2013, ejerció el cargo de Jefa Nacional del Área Mujer y Trabajo del mismo SERNAM hasta que terminó el período del primer gobierno del Presidente Piñera**, donde asumió la coordinación, planificación y diseño de programas sociales destinados a promover la inserción laboral de la mujer en empleos de calidad.

**Desde el 2014, se desempeña como colaboradora en el Instituto de Formación y Capacitación Popular INFOCAP** en la capacitación de mujeres en situación de vulnerabilidad para su inserción laboral. Asimismo, asume la defensa de los derechos de mujeres en materias de familia ante los tribunales de justicia como socia de un estudio de abogados y abogadas

Comprometida con la promoción de la plena igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres, el énfasis que imprime a su gestión es la **implementación de los objetivos y medidas del gobierno del Presidente Sebastián Piñera**, entre los que se encuentran: el impulso al empoderamiento de las mujeres, fomentando la autonomía integral, la promoción del liderazgo social y protagonismo de las mujeres en más y mejores espacios de participación.

(Información textual, recogida de [www.prodemu.cl](http://www.prodemu.cl), con destacados nuestros).

Más allá de la fotografía del Presidente Sebastián Piñera de fondo, y las dos alusiones directas a él, es palmario que doña Paola Diez fue parte del primer gobierno de aquel y que accedió a su cargo actual al asumir Piñera su segundo gobierno. En el período presidencial intermedio, queda claro que se desempeñó en el sector privado. Para constancia, no se juzga la idoneidad profesional de la Directora Nacional ni su inclinación política, pero asentar esta última es una primera base.

Cabe recordar que PRODEMU pertenece a la red de fundaciones de la primera dama, como aparece en el sitio web [www.primeradama.gob.cl/Prodemu](http://www.primeradama.gob.cl/Prodemu), que despliega una fotografía de doña Cecilia Morel y, más abajo, la respectiva presentación de la Fundación, con una fotografía de doña Paola Diez.

Asimismo, la Jefa de Gabinete que designó la Directora Nacional, Denisse Madrid Larroza, es militante del Partido Renovación Nacional, y ejerció como tal hasta que fue nombrada SEREMI del Trabajo y Previsión Social, en agosto de 2019.

Con relación a la también mencionada Directora Regional Metropolitana de PRODEMU, doña Eliana Cecilia Aguayo Ipinza, es militante del Partido Evópoli y, al momento de esta presentación, figura como candidata a Concejala por Santiago, en la lista de Evópoli (ZG, número 366).

En base a estos ejemplos, resulta justo afirmar que PRODEMU es dirigido por personas pertenecientes o próximas al oficialismo. Me permito añadir, por deducción, que se trata de personas precisamente vinculadas a la política contingente y, por lo mismo, que se conducen y expresan en “clave política”. En este contexto, es legítimo preguntarse si los despidos acusados por la actora tuvieron alguna motivación política. Echemos una mirada a la prensa:

El medio informativo nacional **BIOBIO CHILE**, en su plataforma digital, realizó un reportaje que intituló: “*PRODEMU: EL HISTORIAL DE LITIGIOS LABORALES Y MILLONARIOS PAGOS BAJO LA PRESIDENCIA DE CECILIA MOREL*”<sup>12</sup>. Luego de dar cuenta de diez resultados judiciales adversos y otros tres con resolución próxima, apunta en estacado: “*la decisión sobre los despidos coincidió con la de subir los ingresos del **personal de confianza política**, entre ellos: **el director de personas, Cristian Canales***”, a lo que agrega la creación de nuevos cargos de confianza política, con altas remuneraciones, como el de subdirectora de personas, subdirectora de comunicaciones, subdirectora de programas y subdirector de administración y finanzas.

El informativo digital **EL DESCONCIERTO**, publicó que “*FUNDACIÓN PRODEMU SUFRIÓ DESPIDOS COLECTIVOS POR RECORTE EN PRESUPUESTO 2021*”<sup>13</sup>, nota que destaca que el Sindicato llamó a rechazar el presupuesto asignado para el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, pero ni la Directora Nacional ni Cecilia Morel asistieron a la discusión presupuestaria y que, apenas tres días después de despachado el proyecto aprobado, 17 trabajadores de PRODEMU fueron despedidos. El secretario sindical entrevistado, declaró: “*Nosotros hemos buscado otras formas de paliar la crisis, como quizás fusionar casas provinciales, disminuir arriendos, o que ellos dejen de contratar gente que es de su confianza*”. El mismo día de la publicación, doña Beatriz Vargas fue informada telefónicamente de su despido.

Es importante precisar que el mismo medio informativo publicó en abril de 2019 otro reporte, intitulado “*LA CUESTIONADA CRISIS FINANCIERA DE PRODEMU*,”

---

<sup>12</sup> Publicación de 7 de septiembre de 2020:

<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/chile/2020/09/07/prodemu-el-historial-de-litigios-laborales-y-millonarios-pagos-bajo-la-presidencia-de-cecilia-morel.shtml>

<sup>13</sup> Publicación de 15 de diciembre de 2020: <https://www.eldesconcierto.cl/nacional/2020/12/15/fundacion-prodemu-sufrio-despidos-colectivos-por-recorte-en-presupuesto-2021.html>

*UNA DE LAS FUNDACIONES QUE DEPENDE DE CECILIA MOREL*<sup>14</sup>, en el que revela una serie de cuestionamientos en el manejo presupuestario institucional, incluidas onerosas contrataciones de “asesores”, para luego justificar en el déficit la política de despidos.

A su turno, el informativo regional denominado **NOTICIAS LOS RÍOS**, publicó: *“DESPIDOS EN PRODEMU A LO LARGO DEL PAÍS GENERAN MOLESTIA ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS”*<sup>15</sup>. Nótese que este reporte es anterior y, por lo tanto, se refiere a otros 17 despidos, ejecutados a comienzos del mismo mes. La nota comenta el contenido de un comunicado elaborado por el Sindicato, uno de cuyos pasajes, expresa: *“Tal como lo hemos advertido durante las últimas semanas, el recorte presupuestario impactará gravemente a las trabajadoras y trabajadores de la Fundación; **situación que contrasta con los nuevos cargos que se han creado en la Dirección Nacional, con sueldos de lujo, con cero experiencia profesional y nulo conocimiento en materia de género**”*<sup>16</sup>.

Según el artículo 493 del Código del Trabajo, *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*. En este sentido, se han aportado los siguientes indicios:

- a) El despido de la actora se enmarca en un proceso de despidos masivos.
- b) El Comité Ejecutivo Nacional de PRODEMU, incluida su Directora Nacional, es dirigido por personas del oficialismo.
- c) El proceso de despidos contrasta con la contratación de personas de confianza política.
- d) La Directora Regional señalada es militante y candidata de un partido oficialista.
- e) La Directora Regional Metropolitana acusó a la actora de *“no estar alineada con la institución”*.
- f) La actora no es ni ha sido militante de partido político alguno.
- g) El Director de Personas es miembro del Comité Ejecutivo Nacional de PRODEMU, señalado en la prensa como *“personal de confianza política”*.

---

<sup>14</sup> Publicación de 1 de abril de 2019: <https://www.eldesconcierto.cl/nacional/2019/04/01/prodemu-cecilia-morel-mujeres.html>

<sup>15</sup> Publicación de 2 de diciembre de 2020: <https://www.noticiaslosrios.cl/2020/12/02/despidos-en-prodemu-a-lo-largo-del-pais-generan-molestia-entre-trabajadores-y-trabajadoras/>

<sup>16</sup> El comunicado original del Sindicato se descarga desde un link inserto en la misma publicación que lo comenta.

- h) El Director de Personas respaldó a la Directora Regional denunciada de diversas formas: minimizando su conducta, advirtiéndola de los pasos de la trabajadora, omitiendo iniciar una investigación por acoso laboral, eludiendo adoptar medidas concretas de protección y ejecutando directamente el despido.
- i) La causal de despido invocada es el desahucio de trabajadora de exclusiva confianza, lo que refrenda que la ausencia de dicha “*confianza*” es el motivo de la desvinculación.

Conforme a lo expuesto, se configuran suficientes indicios acerca de la discriminación política en contra de la actora, por lo que toca al empleador explicar el despido y su proporcionalidad.

## **VI. PETICIONES CONCRETAS**

### **1. Indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo:**

Según se ha expuesto, concurren múltiples razones para estimar que el despido objeto de esta acción vulneró los derechos de doña María Beatriz Vargas Sánchez:

- a) Afectación de la integridad y salud psíquica;
- b) Afectación de la dignidad, por acoso laboral y,
- c) Afectación de la dignidad, por discriminación política.

Por consiguiente, solicito a S.S. conceder la indemnización adicional que contempla el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, en su rango más alto o lo que US. estime en justicia y derecho, esto es, entre **\$8.581.590** y **\$15.732.915**.

### **2. Incremento del artículo 168 del Código del Trabajo:**

En la especie, tiene aplicación lo previsto por el artículo 168 letra a) del código laboral, esto es, un recargo del 30% sobre la indemnización de años de servicios, equivalente a **\$1.716.318.-**

### **3. Intereses y reajustes, de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo:**

Solicito a S.S. que los montos que ordene pagar al demandado, se reajusten conforme a la variación que experimente el IPC entre el último día del mes anterior a aquel en que debió verificarse el pago y el último día del mes anterior a aquel en que se realice, y que, sobre el capital reajustado, se aplique el interés máximo convencional para operaciones reajustables.

### **4. Costas de la causa:**

Para el evento que el demandado no se allane a la acción ejercida o la dilate indebidamente, solicito a S.S. que sea ejemplarmente condenado al pago de las costas.

**POR TANTO:**

**EN LO PRINCIPAL: SÍRVASE S.S.**, Tener por interpuesta en tiempo y forma denuncia en procedimiento de Tutela Laboral con ocasión del despido y cobro de indemnizaciones y otras prestaciones laborales, en contra de mi ex empleador, **FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER (PRODEMU)**, legalmente representado por su Directora Nacional, doña **KARIN PAOLA DIEZ BERLINER**, ambos ya individualizados; someterla a tramitación y, en definitiva, declarar que se hace lugar en todas sus partes, condenando al demandado al pago de diecisiete millones cuatrocientos cuarenta y nueve mil doscientos treinta y tres pesos (**\$17.449.233**) o lo que el tribunal estime en justicia y derecho, más intereses, reajustes y costas.

**EN EL PRIMER OTROSÍ:** En subsidio, conforme a lo dispuesto por el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, y solo para el evento de no ser acogida la denuncia vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, **SÍRVASE S.S.**, tener por presentada demanda laboral por despido injustificado, indebido o improcedente en contra de **FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER**, en adelante también **PRODEMU**, legalmente representado por su Directora Nacional, doña **KARIN PAOLA DIEZ BERLINER**, ambos ya individualizados; en virtud de las razones que enseguida expreso:

Por motivos de economía procesal, reitero todos los hechos descritos, fundamentos de derecho expuestos y peticiones concretas formuladas en lo principal de este escrito, a excepción de la indemnización adicional prescrita por el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, es menester reiterar:

- a) Que, doña María Beatriz Vargas Sánchez prestó servicios en PRODEMU entre el **3 de octubre de 2016** y el **15 de enero de 2021**.
- b) Que, fue despedida por la causal del inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, "*desahucio escrito del empleador*".
- c) Que, la cláusula que declaraba su cargo como de "exclusiva confianza del empleador", no se encontraba vigente al momento del despido.
- d) Que, con fecha 28 de enero de 2021, mi representada firmó y ratificó Finiquito de Trabajo, ante Notario Público, haciendo expresa reserva de acciones, recibiendo el pago de los siguientes conceptos:

-	Indemnización sustitutiva del aviso previo	:	\$1.430.265.-
-	Indemnización por años de servicios	:	\$5.721.060.-
-	Feriado legal y proporcional	:	\$1.384.342.-

Es del caso señalar que el contrato de trabajo suscrito entre las partes originalmente contenía una cláusula que declaraba que el cargo era de exclusiva confianza del empleador. Sin embargo, como se acreditará en el estadio procesal correspondiente, la trabajadora asintió en una modificación contractual propuesta por el propio empleador, que sustituyó la referida cláusula y eliminó su condición de exclusiva confianza.

Además, del relato que en este acápite se da por reproducido, aparece de manifiesto que la trabajadora no tenía poder de representación del empleador, ni general ni especial; como tampoco cumplía labores de dirección ni administración. A lo sumo, le correspondía dirigir un equipo operativo territorial de trabajo, pero, incluso, en los hechos esta función fue desautorizada.

Por lo tanto, el empleador carecía de justificación legal para invocar la causal de desahucio del inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, razón suficiente para declarar que el despido fue injustificado, indebido o improcedente. En cuanto a la justificación de hecho, ninguna esgrimió la demandada, amparándose en la prerrogativa de la causa legal invocada.

Así las cosas, solicito a S.S. acoger la demanda en todas sus partes, condenando al demandado al pago de las siguientes prestaciones:

- a) Incremento del artículo 168: \$ 1.716.318.-
- b) Intereses y reajustes.
- c) Costas de la causa.

**POR TANTO:**

**EN EL PRIMER OTROSÍ: SÍRVASE S.S.,** Tener por interpuesta en tiempo y forma demanda subsidiaria de despido injustificado, indebido o improcedente, en contra de mi ex empleador, **FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER (PRODEMU)**, legalmente representado por su Directora Nacional, doña **KARIN PAOLA DIEZ BERLINER**, ambos ya individualizados; someterla a tramitación y, en definitiva, declarar que se hace lugar en todas sus partes, condenando al demandado al pago de un millón setecientos dieciséis mil trescientos dieciocho pesos (**\$1.716.318**) o lo que el tribunal estime en justicia y derecho, más intereses, reajustes y costas.

**EN EL SEGUNDO OTROSÍ:** Con arreglo a lo dispuesto por el artículo 490 del Código del Trabajo, **SÍRVASE S.S.,** Tener por acompañados los siguientes documentos fundantes:

1. Contrato de trabajo entre las partes, de 04/10/2016.
2. Modificación de contrato de trabajo, de 09/11/2016.
3. Modificación de contrato de trabajo, de 11/01/2017.
4. Modificación de contrato de trabajo, de 01/07/2017.
5. Modificación de contrato de trabajo, de 15/01/2018.
6. Modificación de contrato de trabajo, de 14/01/2019.
7. Modificación de contrato de trabajo, de 15/01/2020.

8. Carta de término de contrato de trabajo, de 15/01/2021.
9. Finiquito de trabajo, de 28/01/2021.
10. Informe médico psiquiátrico, de 01/02/2021.
11. Informe de atenciones psicológicas, de 05/02/2021.
12. Mandato Judicial otorgado por doña María Beatriz Vargas, ante don Andrés Vega Alvarado, Abogado, Notario Público Titular de la Cuarta Notaría de Puente Alto, con fecha 26 de enero de 2021.

**EN EL TERCER OTROSÍ: SÍRVASE S.S.**, Conforme a lo dispuesto por los artículos 433 y 442 del Código del Trabajo y Ley N° 20.886, sobre tramitación electrónica, autorizar las notificaciones y demás actuaciones que procedan, concernientes a esta parte, a través de la siguiente casilla de correo electrónico: [pellin693@gmail.com](mailto:pellin693@gmail.com).

Asimismo, para el caso que circunstancias como el denominado “estallido social” o la pandemia mundial por Coronavirus así lo exijan, esta parte manifiesta su disposición para la celebración de audiencias y otras actuaciones por vía telemática, para cuyo efecto señalo el teléfono personal de este abogado: +56 9 50 16 45 93.

**EN EL CUARTO OTROSÍ: SÍRVASE S.S.**, Tener presente que mi personería para representar a doña María Beatriz Vargas Sánchez, consta de Mandato Judicial otorgado con fecha 26 de enero de 2021, ante don Andrés Vega Alvarado, Abogado, Notario Público Titular de la Cuarta Notaría de Puente Alto, documento que se singulariza y acompaña en el segundo otrosí de esta presentación.

**EN EL QUINTO OTROSÍ: SÍRVASE S.S.**, Tener presente que, en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio profesional, asumo personalmente el patrocinio y poder en esta causa.

Santiago, ocho de abril de dos mil veintiuno.

En virtud de lo señalado por la parte demandante, y en atención a la emergencia sanitaria que atraviesa el país debido al Covid-19 y de lo dispuesto en el artículo 8 inciso final de la ley 21.226, que exime a la parte de cumplir con el requisito de admisibilidad establecido en el artículo 497 del Código del Trabajo, se proveerá la demanda en el siguiente sentido:

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 20 de agosto de 2021, a las 08:30 horas, en sala virtual 4 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 demandada deberá contestar la 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.

A lo principal y al primer otrosí: téngase por interpuesta denuncia y demanda en procedimiento de tutela laboral. Traslado.

Al segundo y cuarto otrosí: téngase por digitalizados los documentos señalados.

Al tercer otrosí: como se pide, notifíquese al correo electrónico señalado todas las resoluciones dictadas en la presente causa incluidas aquellas que citen a las partes a audiencia sin necesidad del despacho de carta certificada.

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-456-2021

RUC 21- 4-0329100-2

PASB



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 IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES. SEGUNDO OTROSÍ: CONTESTA DEMANDA SUBSIDIARIA POR DESPIDO IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES.

S.J.L. DEL TRABAJO DE SANTIAGO (2°).

ALFREDO VALDÉS RODRÍGUEZ, abogado, en representación judicial de la demandada FUNDACION PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER, en los autos caratulados "VARGAS SÁNCHEZ, MARÍA BEATRIZ CON FUNDACIÓN PRODEMU", RIT T-456-2021, RUC 21-4-0329100-2, 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.

Como bien señala la actora, con fecha 28 de enero de 2021 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 3 de octubre de 2016 hasta el 15 de enero de 2021, del cargo que desempeñaba como Directora Ejecutiva Provincial ubicada en Provincial Cordillera, Región Metropolitana y que la relación laboral terminó por la causal establecida en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es "Desahucio escrito del empleador".

En dicho documento se declaró expresamente que *"Doña MARIA BEATRIZ VARGAS SANCHEZ deja constancia que durante todo el tiempo que prestó servicios a la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer recibió de ésta, correcta y oportunamente el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado, reajustes legales,*

*pago de asignaciones familiares autorizadas, horas autorizadas cuando las trabajó, feriados legales, gratificaciones o participaciones que en conformidad a la ley fueron procedentes y que nada se le adeuda por los conceptos antes indicados ni por ningún otro, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de sus servicios motivo por el cual no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular en contra de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer, le otorga el más amplio y total finiquito, declaración que formula libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos.”*

Asimismo, declaró: *“4) Por el presente acto, en forma libre y voluntaria, con pleno conocimiento de sus derechos, Doña MARIA BEATRIZ VARGAS SANCHEZ declara expresamente que no detenta fuero laboral de ninguna naturaleza, y que si lo tuviere, renuncia expresamente a él, cualquiera sea el que lo ampare, incluyendo el fuero a que se refiere el artículo 243 del Código del Trabajo, declarando que no tiene reclamo alguno que formular en contra de FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER, PRODEMU, **dejando expresa constancia que la Fundación ha respetado íntegra y efectivamente todos y cada uno de sus derechos fundamentales, incluida la libertad sindical, que no ha sido objeto de discriminación alguna, y asimismo que la Fundación ha dado cumplimiento perfecto a la obligación contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, por lo cual no tiene reclamo alguno que formular en su contra, y en razón de lo anterior renuncia a todas las acciones legales, judiciales, administrativas y/o convencionales y de cualquier naturaleza que tenga o pudiere tener derecho, respecto de todas las materias señaladas en este documento, así como de cualquier otra que pudiere emanar de la prestación de sus servicios, del contrato que los vinculó laboralmente y de la terminación del mismo, **incluidas las acciones de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido, de práctica antisindical, práctica desleal, subterfugio laboral, o cualquiera otra relacionada a la libertad sindical, y asimismo a las acciones de indemnización de perjuicio por accidente del trabajo, enfermedad profesional y/o de toda otra naturaleza.**”*** El ennegrecido es del suscrito.

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 a reclamar judicialmente el despido y*

*otras prestaciones”.*

Como se puede apreciar, la Sra. Vargas no se reservó el derecho para ejercer las acciones de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido ni la de despido injustificado, indebido o improcedente (pues, respecto de esta última, en la reserva se refiere a “reclamar el despido”, pero no a controvertir “la causal de despido”, al punto que ni siquiera señala que sea injustificado), y por lo tanto éstas acciones se encuentran extinguidas por el finiquito de contrato de trabajo, más aún cuando en las declaraciones antes transcritas señaló: *“que nada se le adeuda por conceptos indicados ni por ningún otro”, “la Fundación ha respetado íntegra y efectivamente todos y cada uno de sus derechos fundamentales, incluida la libertad sindical, que no ha sido objeto de discriminación alguna, por lo cual no tiene reclamo alguno que formular en su contra, y en razón de lo anterior renuncia a todas las acciones legales, judiciales, administrativas y/o convencionales y de cualquier naturaleza que tenga o pudiere tener derecho, respecto de todas las materias señaladas en este documento, así como de cualquier otra que pudiere emanar de la prestación de sus servicios, del contrato que los vinculó laboralmente y de la terminación del mismo, incluidas las acciones de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido,(...)”.*

Como se puede constatar, la reserva efectuada por la actora es totalmente genérica e imprecisa si se quisiera vincular a la causal de despido, pese a que la parte demandante no lo hace -al punto tal que ni siquiera reproduce ni analiza la reserva de derechos en su demanda-, por lo que el debate en este aspecto queda circunscrito a lo señalado en esta presentación. En ella ni siquiera señalar a qué acciones y derechos se pretende referir, lo que, en definitiva, por la naturaleza transaccional del finiquito, deviene en que dicha reserva carece de eficacia y validez.

En este sentido, 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 el 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.”*

De este modo, resulta evidente e incontrovertible que la reserva de derechos es genérica, no específica y en consecuencia no produce efecto alguno. Lo anterior, unido a que la actora no manifestó de modo alguno sus disconformidad con las declaraciones que efectuó ante el Ministro de Fe, entre las cuales se encuentra la causal de despido, su conformidad con ella, que no fue discriminada y que no fueron vulnerados sus derechos fundamentales, por lo que renuncia expresamente a la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, atendida la naturaleza transaccional del finiquito, en cuanto su celebración tiene por objeto evitar litigios eventuales, tanto la acción tendiente a modificar la fecha de término de la relación laboral, la causal de despido, y las acciones por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y la acción despido indebido, injustificado o improcedente, sin lugar a dudas, se encuentran extinguidas por el efecto liberador del finiquito, conforme al artículo 177 del Código del Trabajo, razón por la cual la demanda deberá ser rechazada.

En conclusión, tanto la acción tendiente a modificar la fecha de término de la relación laboral y causal de despido, la acción de tutela laboral por

vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y la acción por despido indebido, injustificado o improcedente, deben ser rechazadas, y en consecuencia se debe rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condena 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 denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y la acción por despido indebido, injustificado o improcedente y cobro de prestaciones, o las que SS. determine, con costas en caso de existir oposición.

PRIMER OTROSÍ: Encontrándome dentro de plazo, vengo en contestar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido improcedente, y cobro de prestaciones interpuesta en contra de mi representada por su ex Directora Ejecutiva Provincial de Provincia Cordillera, Región Metropolitana, Sra. María Beatriz Vargas Sanchez, 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 expresamente todos los hechos contenidos en la denuncia, salvo aquellos que expresamente se reconozcan en esta presentación.

Señala la actora que ingresó a prestar servicios para mi representada con fecha 3 de octubre de 2016, desempeñando el cargo de Directora Ejecutiva Provincial Cordillera, Región Metropolitana, todo lo cual es efectivo.

No indica el monto de su remuneración, lo que implica que su acción es inepta.

Señala que se le pagó una indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$1.430.265.-, lo que es efectivo, siendo ésta la base de cálculo para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Desde ya corresponde dejar asentado que el cargo de Directora Ejecutiva Provincial es un cargo de cuya naturaleza emana que es de la exclusiva confianza del empleador y además contaba con facultades generales de administración.

Señala que el día 15 de enero de 2021 fue informada telefónicamente

de su despido por parte del Director de Personas de la Fundación, quién le solicitó un correo electrónico para enviarle carta de despido, sin perjuicio de que además le fue enviada por correo certificado cumpliéndose así las formalidades legales, lo que es efectivo.

A mayor abundamiento, con el objeto de que el trabajador que es desvinculado no reciba su carta de notificación intempestivamente, el Director Nacional de Personas de la Fundación, Sr. Cristián Canales Henríquez, le solicita a cada Directora Regional, o en su caso él mismo, se reúne o se comunica telefónicamente con el respectivo trabajador para informar la desvinculación.

Lo anterior, muy lejos de constituir un acto que configure “*(darse) el gusto de llamarla inmediatamente después y saborear de primera fuente su victoria, ensañándose ambos en el castigo.*”, en realidad es un acto de buena educación y de mínima deferencia que se tiene con una persona con quién se trabajó por más de 3 años sin que jamás haya tenido conflicto alguno. Tanto es así que inclusive fue la propia denunciante, Sra. Vargas, quién le solicitó a la Directora Regional Metropolitana, Sra. Aguayo, y al propio Director de Personas, Sr. Cristián Canales, una carta de recomendación después de su desvinculación, las cuales le fueron entregadas sin problemas. Con seguridad, la actora le omitió dicha información al redactor de su demanda con el objeto de engañarlo para así convencerlo de una realidad que jamás ha sido tal, quién a su vez replicó el engaño en su libelo pretensor ante SS., pues este solo antecedente desvirtúa la totalidad de los argumentos expuestos, siendo evidente que jamás existió una vulneración a su derecho a la integridad psíquica, acoso laboral, maltrato, ni discriminación “*por causa de opinión o filiación política*”. No escapará al buen criterio de SS. que resulta totalmente contrario a las máximas de la experiencia y al sano juicio sostener que un “acosador”, “maltratador”, “discriminador”, o en palabras de la parte demandante: “victimario”, le entregue una carta de recomendación a su supuesta víctima.

Misma situación ocurre respecto a las medidas de protección que adoptó Prodemu para sus trabajadores a consecuencia del Covid-19, produciendo así que la parte demandante llegue a aseverar sin ningún tapujo que la Fundación no habría adoptado ninguna, lo cual se rechaza por resultar absolutamente alejado de la realidad. Esta falta de veracidad no provoca más que dejar de manifiesto la absoluta mala fe con que, finalmente, se construye el relato de la demanda a fin de intentar aparentar una realidad que no es tal, evidenciando así que ninguna de las imputaciones que se formulan son ciertas. Sobre este punto, basta señalar que la

Fundación Prodemu se ha preocupado de proteger la salud de sus trabajadores desde el inicio de la pandemia y hasta el día de hoy, primeramente enviando a todos su trabajadores a realizar teletrabajo desde mediados de marzo de 2020, incluso a aquellos que por sus funciones no lo podían hacer, como los auxiliares de servicios y los que realizan funciones de estafeta y luego, desde que se comenzó a retomar el trabajo presencial, desde agosto en adelante, poniendo énfasis en las medidas de higiene e implementando protocolos e instructivos para tal efecto.

En la misma situación de falsedad incurre al sostener que no contaba con facultades generales de administración, pues ellas, inclusive, fueron conferidas mediante escritura pública y además las ejercía disponiendo de dineros de la Fundación, firmando cheques de cuentas corrientes bancarias, tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente; como asimismo, al aseverar que existiría “personal de confianza política” de la Directora Nacional, entre ellos el Director de Personas, quién se habría aumentado sus ingresos. El Sr. Canales no solo no es de confianza “política” de la Directora Nacional, y no podría serlo porque ni siquiera es militante de algún partido político, sino que además no se aumentó sus ingresos, y ello consta en el sitio de Transparencia al ser financiada esta Fundación con recursos públicos, según se expondrá. Esta infundada acusación fue ideada y difundida por uno de los Sindicatos de la Fundación, quienes abiertamente se han manifestado ser contrarios a la actual administración y se origina a consecuencia de que el Sr. Canales ingresó a trabajar a mitad de mes y en consecuencia su primera remuneración fue proporcional a los días trabajados durante dicho período, para posteriormente comenzar a percibir su remuneración íntegra. Desde luego que ello no es un aumento de remuneración. Así también es falso que se haya realizado onerosas contrataciones de asesores, que se haya realizado contrataciones con cero experiencia profesional y que se haya realizado contrataciones de personas de confianza política.

Este cúmulo de falsedades denunciadas evidencia que también es falso que se haya discriminado a la actora por razones de índole político, ya que dicho factor no es relevante para la actual administración. En tal sentido, no deja de ser curioso, por decir lo menos, que la Sra. Vargas formule esta imputación después de haber trabajado durante más de 3 años con la actual administración y más aún cuando ella misma asevera no pertenecer a ningún partido político ni señala haber proferido ninguna opinión sobre dicha materia. Huelgan comentarios. Por ello y como perfectamente lo sabe la Sra. Vargas, la afiliación o tendencia política de quienes trabajan en Prodemu no es relevante para desempeñarse en ella.

Así las cosas, esta parte niega categóricamente todos los hechos contenidos en la denuncia, no siendo efectivo que se haya vulnerado el derecho a la integridad física y síquica de la actora por malos tratos y acoso laboral de la Directora Regional, Sra. Aguayo; ni su dignidad por acoso laboral; ni mucho menos que haya sido discriminada “por causa de opinión o filiación política.”

Conjuntamente a la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales se ha ejercido la acción de despido injustificado, señalando que su despido sería improcedente y pretendiendo el recargo del artículo 168 del Código del Trabajo, lo cual importa su renuncia, al tenor del artículo 489 inciso final del mismo cuerpo legal, según se expondrá. No obstante lo anterior, desde ya cabe señalar que la actora estaba dotada de facultades generales de administración y además de la naturaleza de su cargo emana que es de la exclusiva confianza del empleador, conforme se explicará.

Habiéndonos pronunciado sobre los hechos contenidos en la demanda, al respecto cabe señalar lo siguiente:

I. En el presente juicio se ha interpuesto una acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido fundada en que, supuestamente, con su despido fue víctima de vulneración a la integridad física y psíquica, y que fue víctima de discriminación política.

Cabe señalar que la presente denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido es incompatible con el hecho de que el despido de la Sra. Vargas sea justificado, pues malamente podría llegar a calificarse como vulneradora de derechos fundamentales una conducta que se ajusta a la Ley. La fundamentación de la conducta y su proporcionalidad está otorgada por la propia Ley, en este caso por el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, de modo que necesariamente la denuncia debe ser rechazada por esta sola circunstancia, ya que el despido es absolutamente justificado, según se expondrá, tanto porque en el ejercicio de sus funciones contaba con facultades generales de administración y, además, porque de la naturaleza de su cargo emana que es de la exclusiva confianza del empleador.

De este modo, en opinión de esta parte, una conducta ajustada a Derecho no puede ser considerada como vulneradora de derechos fundamentales, salvo plena prueba en contrario, lo que no existe en la especie, por lo que la presente demanda debe ser rechazada.

II. En otro orden de ideas, entre los indicios que se invocan, ninguno de

ellos dicen relación con alguna “discriminación política”, por lo que esta imputación debe ser descartada por esta sola circunstancia.

En tal sentido, e independientemente de las supuestas inclinaciones o afiliaciones políticas de las personas que se mencionan en la denuncia, que no son tales, lo cierto es que en ella no se menciona ni un solo hecho que permita siquiera presumir que el despido de la actora, ocurrido más de TRES AÑOS después de que la nueva Administración asumió sus funciones –incluida la Directora Nacional, Sra. Díez y el Director de Personas, Sr. Canales,-, como asimismo la Directora Regional, se pueda fundar en alguna razón política.

En relación a lo anterior, en cuanto al imperativo legal contenido en el artículo 490 del Código del Trabajo, que permite al Juez conocer de los hechos que se denuncian sólo en la medida que se acompañen “*todos los antecedentes en los que se fundamente*”, la parte denunciante no ha acompañado absolutamente nada que diga relación con alguna discriminación política, dejando en evidencia que su denuncia de discriminación carece de todo fundamento. Lo anterior debido a que ello no es real, de modo que al no haber cumplido con dicho requisito legal, la correcta aplicación de dicha norma necesariamente importa concluir que la denuncia no cumple con los requisitos mínimos que establece la ley, esto es, la existencia de prueba indiciaria acerca de la vulneración alegada y la aportación de todos los antecedentes en que se fundamente.

La exigencia legal de aportar “*todos los antecedentes en los que se fundamente*”, evitando así el bluf probatorio, tiene una razón de texto, pues conforme al artículo 493 del Código del Trabajo, cuando de los antecedentes aportados resulten indicios suficientes que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, nace para el denunciado la obligación de explicar los fundamentos de la medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

De este modo, el no acompañarlos a la denuncia importa afectar el Derecho a Defensa de esta parte, infringiendo además la garantía constitucional del Debido Proceso. Esta es la razón por lo que el incumplimiento del artículo 490 del Código del Trabajo sólo puede derivar en el rechazo de la acción impetrada en lo que a la discriminación política se refiere.

Un interesante fallo de la I. Corte de Apelaciones de Temuco, de 14 de julio de 2014, Rol N°110-2014, caratulada “Sandoval con Casino de Juegos Temuco S.A.”, se aboca a analizar la exigencia de la prueba indiciaria en materia de tutela de derechos laborales, señalando al efecto lo siguiente:

*DÉCIMO: Que aun cuando no se ha impetrado violación a las reglas de valoración de la prueba, no está demás apuntar para dilucidar las pretensiones del demandante con ocasión de su despido, que*

como lo señala el profesor José Luis Ugarte, en su texto "Tutela de Derechos fundamentales del Trabajador", pág 43, "... no es suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar el hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil. Se trata, en rigor de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en este caso, y sólo en este caso, aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables".

Por tanto, en aplicación de esta regla se descarta la exoneración plena y absoluta de producción de prueba para el trabajador. El indicio se encuentra a cargo del demandante y la prueba liberatoria a cargo del demandado. Es el trabajador quien debe acreditar la existencia de indicios que generen del juez una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato y una vez presente esta prueba indiciaria, entra en juego el demandado, quien asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales con ocasión del despido.

UNDÉCIMO: Que, así las cosas y tal como lo sostiene el juez a quo en los motivos séptimo, octavo y noveno de su sentencia, los reclamos del actor por conductas que configurarían infracción a su derecho a la vida, su protección física y síquica y su derecho a la honra, no pueden ser considerados en el caso sub iudice puesto que debieron ser objeto de una acción de tutela ejercida estando vigente la relación laboral y no una vez concluida ésta.

DUODÉCIMO: Que acierta también el sentenciador al señalar en los motivos décimo, décimo primero y décimo segundo de la sentencia impugnada de nulidad, que no habiéndose alcanzado el estándar de la prueba indiciaria en que se funda la denuncia o que se violentaron algunos de los derechos constitucionales con ocasión del despido, no quedaba más que rechazar la demanda de tutela laboral, por lo que tampoco ningún yerro de derecho puede atribuirse al fallo desde este punto de vista."

Por estas consideraciones, la correcta aplicación del artículo 490 del Código del Trabajo implica que la imputación de discriminación política deba ser rechazada sin siquiera entrar al conocimiento de los hechos que se denuncian.

Lo mismo ocurre respecto al derecho de "dignidad" por acoso laboral, el cual jurídicamente ni siquiera existe como tal en cuanto derecho tutelado por la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales en materia laboral, conforme al catálogo del artículo 485 del Código del Trabajo.

Finalmente, respecto al derecho a la integridad psíquica por supuestos "malos tratos y acoso laboral" de la Sra. Aguayo, lo único que se acompaña son dos certificados, uno médico psiquiátrico de 1 de febrero de 2021 y otro psicológico de 5 de febrero de 2021, ambos extendidos con posterioridad al término de la relación laboral, que no dan cuenta de ninguno de los hechos relatados en la denuncia. En lo concreto y objetivo, sólo que la actora fue atendida por los respectivos profesionales, y que su afección no es de naturaleza laboral.

Así las cosas, no existe prueba indiciaria alguna sobre los hechos

contenidos en la denuncia, por lo que la denuncia debe ser rechazada por tal circunstancia.

III. Sin perjuicio de lo anterior, en opinión de esta parte, para una adecuada resolución de la acción incoada es importante recordar el artículo 485 del Código del Trabajo, que en lo pertinente señala que: *“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, (...)”*

*“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.”*

De esta forma, en primer lugar se debe indicar que para configurar una acción de tutela se requiere que se trate de *“cuestiones suscitadas en la relación laboral”*, que ésta cuestión se ocasione *“por aplicación de las normas laborales”*, y además, que esta cuestión *“afecten derechos fundamentales de los trabajadores”*.

Además, se requiere la concurrencia de tres elementos: a) Que el empleador ejerza sus facultades legales; que esta conducta *“limite”* *“el pleno ejercicio”* de los derechos y garantías del trabajador que indica el propio artículo 485; y que ésta limitación efectuada por el empleador al ejercicio de los derechos y garantías realizada por el trabajador se haga *“sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”*.

Al efecto, cabe preguntarse entonces ¿Cuál es la conducta de mi representada que reprocha el denunciante, y cuál es *“la facultad legal que ejerció”*?

La demanda no es clara al respecto, por no decir derechamente: ninguna. En concreto, la demanda simplemente refiere que fue despedida el 15 de enero de 2021 y supuestamente que sufrió desavenencias con su jefatura debido a que le controlaba sus funciones, tal como ocurre con cualquier trabajador dependiente en Chile, pero lo que ella califica como malos tratos y acoso laboral y en que habría sido discriminada políticamente sin que exista ninguna razón para tal aserto.

Como se puede advertir, la acción de tutela carece de todo fundamento.

No es una cuestión suscitada “*por aplicación de normas laborales*”, pues nada indica la denunciante, ni mucho menos “*afecta algún derecho fundamental.*”

Respecto de esto último, carece de todo fundamento la acción invocada, pues la denuncia ni siquiera identifica cómo sería la forma en que los derechos fundamentales alegados habrían sido vulnerados.

Pero Hay más.-

Con todo, cabe advertir que la parte denunciante omite señalar cómo con su despido se limitaría el pleno ejercicio de los derechos que estima vulnerados, y no sólo eso, sino que además cómo con su despido se afectaría “*el contenido esencial*” de tales derechos, tornando inepta su imputación.

En esta acción de tutela “con ocasión del despido”, es decir, a que raíz de éste se vulneraron derechos fundamentales, también alega la vulneración al derecho a la integridad psíquica.

Sin embargo, en opinión de esta parte, ello es absolutamente improcedente, toda vez que el artículo 485 del Código del Trabajo indica que expresamente en su inciso primero que “*El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 1, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, (...)*”.

Lo anterior implica que la tutela del artículo 19 N°1 inciso primero opera sólo respecto de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales ocurrida durante la relación laboral y no en el caso de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales “con ocasión del despido”, que es la que se ha ejercido en este juicio, por lo que deberá ser rechazada, so pena de incurrirse en infracción legal, salvo que sean “*consecuencia directa*” de actos ocurridos en la relación laboral, lo que evidentemente no ocurre en la especie y ni siquiera fue desarrollado por la parte denunciante al omitir como “el despido” es “consecuencia” de los hechos relatados. No existe concatenación entre ambos.

Como se puede apreciar SS., analizada la acción ejercida, ésta no cumple con los requisitos formales establecidos en la Ley, por lo que debe ser rechazada, sin necesidad, incluso, de conocer el fundamento de hecho que le sirve.

De este modo, evidentemente que la acción de tutela carece de la más mínima plausibilidad, por lo que debe ser rechazada.

IV. En cuanto a los hechos relatados, primeramente se debe señalar que Fundación PRODEMU no es un órgano de la administración pública sino que es una persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, que data del año 1992, por lo que no pertenece a la Administración del Estado.

Según la cláusula sexta de sus Estatutos, la que nunca se ha modificado, la administración de la Fundación es ejercida por un Directorio que está integrado por ocho miembros y está compuesto por el o la cónyuge del Presidente de la República o la persona que el Presidente designe, quien a su vez es la Presidenta del Directorio y también de la Fundación. Lo anterior trae como consecuencia que cada 4 años, cuando hay cambio de Gobierno, la Directora Ejecutiva Nacional (DEN) renuncia y el Presidente de la República electo designa una nueva Directora de su confianza, que no necesariamente es política, como ocurre en este caso.

Tal como en cualquier empresa, en la Fundación existen cargos que cuentan con facultades generales de administración y/o de cuya naturaleza emana que son de la exclusiva confianza del empleador, como los Directores (de personas, de finanzas, etc.) cuyo símil en una empresa serían las gerencias; y las Directoras Regionales y Provinciales.

Existe lo que se ha denominado el Comité Ejecutivo, cuyos miembros son Directores y Asesor de la Directora Nacional, quienes no tienen militancia política alguna, a excepción de sólo uno de ellos, como falsamente sostiene la denunciante.

En cuanto al cargo de Directora Ejecutiva Provincial, cuenta con facultades generales de administración, pudiendo disponer de recursos, suscribir documentos bancarios, contratar y despedir trabajadores, estando a su cargo la conducción de la gestión de la Fundación a nivel provincial, gestionar alianzas y convenios, gestionar aspectos administrativos de la operación a nivel provincial, realizar control presupuestario, realizando seguimiento constante para el correcto uso de los recursos, supervisar proceso de orden administrativo financiero y de recursos humanos; liderar el equipo provincial y representar a la institución a nivel provincial. Por ello es que, además, de la naturaleza de su cargo emana que éste es de la exclusiva confianza del empleador.

Con todo, a cada Director Provincial, incluida la demandante, se le otorgó el correspondiente mandato especial con facultades de representación, administración, operación y funcionamiento provincial, el que no le fue revocado sino hasta después de su desvinculación.

Al efecto, la actora ejercía sus facultades generales de administración en su respectiva Provincia en virtud del Principio de Autonomía Provincial, el cual se encuentra recogido en las actas de directorio de la Fundación y otros documentos que son de conocimiento de la demandante, que implica que los Directores Provinciales eran quienes controlaban la provincia en forma independiente, tomaban decisiones de gasto de presupuesto anual y sólo rendían cuenta a la Dirección Nacional una vez que ya habían ejecutado, contrataban personas a honorarios, celebran convenios con otras instituciones, contratan con organismos de capacitación, autorizan o deniegan autorizaciones a trabajadores respecto a sus vacaciones, permisos especiales, etc., sin necesidad de pedir autorización a nadie en forma previa, entre muchos otros, lo cual ejerció la denunciante a cabalidad hasta el término de la relación laboral.

De este modo, desde ya corresponde dejar suficientemente asentado que su despido fue absolutamente justificado, por cuanto respecto de su cargo opera la causal de despido invocada.

Ahora bien, respecto a la eliminación de la cláusula de “exclusiva confianza”, cabe señalar lo siguiente:

Atendido que el cargo de Director Provincial es de la exclusiva confianza de la Directora Nacional, por las razones ya expuestas, era de común ocurrencia que ante el cambio de Director Nacional se produjeran las desvinculaciones de las Directoras Regionales y Provinciales por la causal de Desahucio del Empleador.

Es el caso que, ya a mediados del año 2015, cuando en sesión de Directorio N° 64 de fecha 11 de agosto del 2015, la Directora Ejecutiva Nacional de ese entonces, Sra. Pamela Farías Antognini, planteó la posibilidad de profesionalizar el cargo, quedando en evidencia en sus palabras que es para evitar la desvinculación como “consecuencia del cambio de gobierno”. Cabe señalar que al asumir esa Directora el año 2014 **desvinculó a todas las Directoras Regionales y Provinciales que venían de la administración anterior, todo ello en virtud de que eran cargos de confianza, contratando a nuevas Directoras regionales y provinciales de su confianza, entre ellas, la demandante.**

Así, pocos meses antes de terminar su mandato, y como una forma de intentar “blindar” a dichas Directoras, el año 2017 la Sra. Farías decidió eliminar la mencionada cláusula, no obstante que todas ellas continuaron realizando las mismas funciones que ejercían antes de esta modificación, conforme a los

mandatos especiales que tenían y que se mantuvieron vigentes en los que se les otorgan facultades para operar las cuentas corrientes provinciales, celebrar convenios y contratos a honorarios, lo que la demandante realizó hasta la fecha de su despido. No solo mantuvieron sus facultades de dirección del equipo y de las actividades de la Fundación en el territorio provincial, sino que siguieron tomando decisiones, como operar cuentas corrientes, dando o denegando permisos a los trabajadores (vacaciones, permisos especiales, etc.), sin pedir autorización de nadie en forma previa, solo avisaban posteriormente a lo realizado, prueba de lo anterior es que el mandato especial de la demandante tuvo vigente hasta su desvinculación.

El hecho de que las funciones de las Directoras Provinciales, entre ellas la demandante, siguieran siendo las mismas que las que ejercían antes de las modificaciones es una evidencia clara que esta modificación no tenía ningún otro objetivo que impedir que la nueva administración pueda ejercer las facultades que la ley otorga para desvincular vía desahucio, a quienes tienen exclusiva confianza.

Es importante mencionar que bajo la administración anterior no solo se modificó dichos contratos, sino que éstas y algunos que trabajaban en el nivel central, a quien también se les quitó la cláusula de exclusiva confianza, más algunas Directoras Regionales también de exclusiva confianza, crearon el "Sindicato N° 2 de Trabajadoras y Trabajadores de Fundación PRODEMU", el que se constituyó con posterioridad a la modificación de los contratos de todas las DPs, el 30 de enero del 2018, con 51 socios, de las cuales 37 eran Directoras Provinciales, es decir, el Sindicato fue creado casi en su totalidad por trabajadores que eran cargos de confianza del empleador, nombradas todas por las Directora Ejecutiva nacional, quien renunció a su cargo al mes y medio después, en marzo del año 2018.

*Pues bien*, efectivamente la Directora Nacional actual, Sra. Karin Paola Diez Berliner, desvinculó a la gran mayoría de las Directoras Provinciales durante el año del 2018 debido a que eliminó el cargo y creó el cargo de Coordinadora Provincial (CP), el que tiene un rol ejecutor y técnico, no de representación, pero que también es un cargo de confianza. Sin embargo, varias Directoras Provinciales se mantuvieron en su cargo pasando a ser de confianza de la nueva administración, ya que en caso contrario, también hubieran sido desvinculadas o se les hubiese revocado el mandato especial ya señalado, dentro de las cuales estaba precisamente la demandante.

Con todo, es importante aclarar que no se hizo el cambio de las DPs a Coordinadoras Provinciales a las que quedaron después de las desvinculaciones del 2018, puesto que la Directiva Sindical a la que pertenecen se opuso a que dejaran el cargo y su rol de autoridad en la provincia que les otorgaba el mandato especial, frente a lo cual el empleador, en vez de desvincular, las mantuvo precisamente porque eran de su confianza. Al efecto, las Directoras Provinciales se diferencian de las CPs porque estas últimas no tienen mandato alguno y sus funciones son más técnicas, no obstante que ambos son cargos de confianza.

Por lo anterior, el hecho de que esta nueva administración tuviese una mirada regional y asumiese como Directora Regional la Sra. Eiana Aguayo, no afectó de modo alguno el carácter de confianza que tenían las DPs que no fueron desvinculadas, porque por eso precisamente no se les desvinculó, ni tampoco sus facultades de administración, las que jamás perdió durante la relación laboral.

Ahora bien, en relación a lo ocurrido en enero de 2020, cuando la Directora Regional cita a su oficina a la demandante y según ella *“me confronta, preguntando qué es lo que me ocurre y por qué no me encontraba alineada con la Institución”*, cabe señalar que ello no ocurrió de la forma en que se relata.

La conversación se dio en el contexto del cierre de la oferta programática del año 2019, oportunidad en la que la Directora Regional le pide a la actora que conversen y le consultó desde la relación de confianza laboral que existe entre ambas, si ella ha tenido alguna situación especial que quisiera contarle porque la marcha general de la Provincia Cordillera que ella lidera había estado bien, pero se había echado de menos una mayor participación del equipo en la Feria Regional ocurrida el 20 y 21 de diciembre del 2019, ya que casi ninguno de su equipo participó y sólo estuvo la actora y Nancy Castro acompañando a las emprendedoras de Cordillera, durante los 2 días de la feria, mientras que de las otras provincias estuvieron todos los equipos.

Cabe señalar que a inicios del 2020, a la actora se le prescribió una licencia médica por una intervención quirúrgica. La Directa Regional se comunicó con ella días antes y le informó de su delicada situación ginecológica y que su médico le aconsejó operarse. Ella le había manifestado a la Directora Regional su malestar físico, en el marco de una relación de confianza que se había mantenido desde el año 2018, cuando asumió el cargo de Directora Regional Metropolitana.

Es importante señalar en este punto que al poco tiempo de haber asumido la Directora Regional, la Directora Nacional le consultó a ésta si se siente bien con las Directoras Provinciales de su región que se mantienen en el cargo

desde la administración anterior, ante lo cual le contestó que se sentía muy bien trabajando con ellas, porque le habían demostrado su compromiso con PRODEMU, sus equipos y las mujeres que atienden en cada una de las provincias. Lo anterior por la confianza que se tiene a cada una de las Directoras Provinciales, entre las que se cuenta la denunciante.

Así, fue la propia denunciante la que señaló que *“estaba cansada, que no me había tomado vacaciones y que la carga laboral del año había sido bastante pesada”*, por lo que su cansancio se debía a que no se había querido tomar vacaciones, además su padre había fallecido a mediados del año 2019, después vino el estallido social que generó un alto nivel de stress a todos, no solo a la demandante. Un resumen de su situación personal es el siguiente:

	desde	Hasta
Muerte Padre	10-05-2019	
Estallido Social	18-10-2019	30-01-2020
Vacaciones	03-02-2020	18-02-2020
Operación	24-02-2020	24-03-2020
Teletrabajo (5 meses)	15-03-2020	30-08-2020
Lic Médica (98 días)	07-05-2020	12-08-2020

Respecto a que la Directora Regional, Sra. Eliana Aguayo *“asumió una actitud controladora, tanto conmigo y las demás directoras y coordinadoras, como con el equipo que estaba a mi cargo”*, no es más que el ejercicio de las facultades de cualquier jefatura, especialmente en las circunstancias de teletrabajo obligatorio por la pandemia y en consideración a la cantidad de ausencias, siendo las instrucciones dadas a la demandante las mismas que se han dado al resto de sus compañeras de trabajo, por lo que no se puede personalizar su situación como una vulneración. De este modo, no es que la “controle”, sino que, atendido que la forma y gestión que organiza la Sra. Aguayo con los equipos de la región es colectivo, constructivo y colaborativo desde todas las miradas, implica que se realizan constantes reuniones de equipo en cada provincia de forma semanal y se envían las actas al equipo provincial y regional con el objeto de que todos estén informados de los avances y problemas para encontrar en conjunto las soluciones. También se realizan Consejos Regionales Ampliados mensuales y Consejos de Coordinación Provincial quincenales. Ello en ningún caso es una actitud controladora.

Cabe destacar que cuando se produce el denominado Estallido Social del 19 de Octubre 2019, PRODEMU se percató que las dinámicas de trabajo presencial con las mujeres en sus capacitaciones debía modificarse para

implementar un formato online de trabajo desde los hogares o desde las sedes, sin salir a terreno. Lo anterior significó modificar el contacto presencial de los Consejos Regionales y reuniones de coordinación regional, llevándolo a online puesto que la mayoría de los trabajadores se encontraban con teletrabajo. En esta nueva forma de relacionarse desde la región con cada equipo es que la demandante tiene un primer cambio en su actitud de apoyo irrestricto a lo solicitado por la región para cumplir las coberturas y planificaciones del último semestre 2019 y primer semestre 2020, específicamente, ésta se muestra menos dispuesta a los nuevos formatos del trabajo regional, demorando las respuestas y lo planificado, a diferencia de las otras Directoras Provincial y Coordinadoras Provinciales.

Respecto a que *“La conducta de la directora fue constante y progresiva, agregándose instrucciones telefónicas diarias sobre actividades o tareas ya conocidas, como también, cambios intempestivos de tareas, fechas o metodologías, circunstancias que, además de desautorizarme, impedían el normal desarrollo del trabajo y generaban un mayor estado de tensión, en medio de las condicionantes de pandemia, cuarentena y teletrabajo.”*, ello tampoco es efectivo, y no hace más que demostrar su errada interpretación, tomándose todo a nivel personal, demostrando una nula conexión con lo que estaba ocurriendo a nivel país, debido a que no solo ella estaba siendo objeto de esta incertidumbre, sino que todas las instituciones chilenas y sus trabajadores, los que en su mayoría debieron pasar de lo presencial a lo online, no solo con teletrabajo, sino que también la forma de prestar los servicios, como fue el caso de PRODEMU que debió adaptarse a esta nueva realidad, lo que implicaba hacer cambios constantes porque el “prueba y error” era una constante.

Es importante señalar que en enero 2020 aparece la primera licencia médica de la actora, por lo que el trabajador Claudio Ramos GFC de confianza de la primera y del equipo asumió en su reemplazo la Dirección Provincial.

Se realizó la planificación completa de la cobertura anual agendada a la provincia de Cordillera, el Sr. Ramos asumió su función de muy buena forma, con una comunicación directa con la Directora Regional y con el equipo regional completo, incluyendo las contadoras regionales.

El cumplimiento de la provincia se mantuvo a buen ritmo y se inició el año en marzo para todo lo planificado en oferta programática, presupuesto y calendario de ejecuciones. Sin embargo, a mediados de marzo surge la Emergencia Sanitaria producto del Corona Virus – Covid-19, que modificó todo lo

planificado. La actora se reincorporó a sus funciones el 25 de marzo cuando ya se había dado inicio a la modalidad de teletrabajo en PRODEMU, según consta en correo electrónico.

A partir del 18 de marzo de 2020, las sedes provinciales se cerraron y se inició el teletrabajo para los equipos y sus jefaturas. La actora se encontraba con licencia médica y regresó unos días para luego tomar otra licencia, esta vez de carácter prolongada hasta el mes de agosto de 2020.

Un antecedente no menor es que la actora solicitó a la Directora Regional que en forma especial la autorizara para impartir docencia en la Universidad Cardenal Silva Henríquez, lo que fue autorizado sin poner condición alguna, para tal efecto se deja al trabajador Claudio Ramos como su reemplazante en los horarios en que ella no esté presente en su cargo producto de este trabajo paralelo, lo que evidencia que jamás existió algún acoso o animadversión en su contra.

Pues bien, a raíz de la nueva modalidad de teletrabajo, PRODEMU estableció una forma de control de asistencia digital mediante el envío de correos electrónicos de entrada y salida de jornada, luego de que los mismos equipos consultaran como se podía controlar la asistencia. Junto con este correo de asistencia, se acuerda entre las jefaturas, los equipos y la región, la confección de un informe semanal de actividades realizadas en la semana y enviado cada viernes al equipo regional, de esta forma se obtendría una información más eficiente para apoyar de mejor manera los programas que comenzaron a ejecutarse en el mes de abril. También se acordó desarrollar las reuniones de equipo semanales y el envío de las actas de cada reunión, para responder consultas y solucionar problemas de las provincias. Este formato de las reuniones semanales de equipo y las respectivas Actas se mantiene hasta hoy, con muy buen resultado para los apoyos que requiere cada provincia. Los informes semanales de actividades fueron eliminados cuando se regresó a la modalidad presencial. El correo de asistencia se mantuvo hasta el mes de mayo 2021, por la habilitación de una aplicación en el celular, llamada Bnovus, que permite registrar la asistencia diaria.

Respecto a las licencias médicas por tres meses por la “*sintomatología ansiosa y desmotivación laboral que*” que según la demandante y terapia psicológica hasta la fecha, es evidente que ellas no se relacionan ni en lo más mínimo con el clima laboral, conforme a lo latamente expuesto.

En relación a que la ex trabajadora se comunicó con los dirigentes

del Sindicato N° 2, quienes le recomiendan que hablen con el Director de Personas, don Cristian Canales, cabe señalar lo que ocurrió fue que la Sra. Claudia Trevizan, miembro de la Directiva Sindical, se comunicó con el Director de personas, quien le propuso que la reunión sea con todas las Coordinadoras y Directoras Provinciales, solicitando que sea sin la Directora Regional. El Director de Personas le solicitó a las Coordinadoras y Directoras Provinciales que se reunieran con su jefatura primero, para poder aclarar cualquier inquietud o diferencia con ella.

Con fecha 25 de junio 2020 la dirigente Sindical le confirmó al Director de Personas de que se habían reunido.

En relación a cuando se reincorpora de sus licencias y solicita una reunión con la Directora Regional, nuevamente los hechos no son como se afirman en la denuncia.

Efectivamente la Directora Regional le pidió que antes de reunirse con ella se reuniera con Claudio Ramos para que éste le informara de la gestión en la provincia durante el tiempo que ella estuvo ausente y le entregara de manera detallada lo pertinente.

Junto con esto, la Directa Regional le solicitó mediante correo electrónico que se reuniera en la sede para la entrega de los celulares de la Ruta Digital, los elementos de higiene y desinfección del Covid que entregó el nivel central a cada sede, además del regalo de 500 mascarillas que le hizo la provincia de Chacabuco. En dicha oportunidad la Directora Regional le comentó que recorrió Puente Alto, comuna de la Provincia Cordillera, para entregar los celulares a las mujeres inscritas en la Ruta Digital y que ahora le tocaba a la actora entregar en San José de Maipo, porque no se podía pedir a los equipos que hagan esta entrega por mantenerse en teletrabajo, en respuesta la actora le comenta que su marido la va a acompañar con las entregas para facilitar los traslados, a lo cual la Directora Regional le agradeció y le señaló que es una muy buena idea.

Efectivamente la Directora Regional le consultó el porqué de su licencia, ya que estaba muy preocupada, además de preguntarle si se sentía con la fuerza para recomenzar, a lo que respondió en forma afirmativa. La Directora Regional le agradeció el apoyo y, antes de retirarse, le pidió que se cuidara. Evidentemente que ello no constituye una acoso laboral.

Esta reunión para entregar celulares, materiales de aseo y bolsas de 500 mascarillas de regalo, la realiza la Directora Regional en todas las sedes provinciales, en los días previos a la reunión sostenida con la actora y los días

siguientes, pero ninguna Directora Provincial ni Coordinador Provincial se sintió atacada como señala haberse sentido la denunciante.

Respecto de la entrevista de evaluación en agosto 2020, la denunciante señala que fue evaluada por el Sistema de Gestión del Desempeño (SGD) que se llevó a cabo a toda la institución, siendo evaluada como “bien”. La evaluación consta de 3 niveles (Deficiente, bien, sobresaliente). Dado lo anterior se puede evidenciar de que no existe una animadversión hacía ella de parte de su jefatura, como erróneamente lo señala.

Por otra parte, el tiempo que se toma en general para la evaluación es máximo 30 minutos, por lo que no es una excepción lo que ocurrió con ella. Es un proceso interactivo y se miden las conductas y las metas. Tener Excepcional es muy difícil porque significa que no hay más que mejorar y la actora lo recibió en Vocación de Servicio donde se destaca por su motivación con las mujeres. Queda así desvirtuado el supuesto “acoso” del que dice haber sido víctima.

En relación al párrafo *“su trato y forma de relacionarse conmigo no cambiaban. Insistía en requerir el detalle de las tareas a los/as integrantes de mi equipo y estudiantes en práctica; en los correos de entrada, salida y colación, incluyéndome, pese a que estaba contratada según el inciso segundo del Art. 22 del Código el Trabajo. Lo más complejo era que se relacionaba directamente con la secretaria,.....”*

Nuevamente la actora interpreta de manera errónea y como un ataque personal la forma en que la Directora Regional dirige la región a su cargo, cuestionando incluso sus facultades de dirección y fiscalización.

La marcha de los programas institucionales y sus ejecuciones se va informando en cada reunión con los equipos provinciales, quedando en Acta lo conversado y expuesto. Para lograr tener el contacto estrecho con los equipos, se abren los espacios de información con el equipo completo con el objeto de conocer los detalles, esto es una modalidad de trabajo adoptado por la Directora Regional con el equipo regional y todos los provinciales, pero en ningún caso significa pasar a llevar a la Directora o Coordinadora Provincial, sino solamente atender los requerimientos desde la fuente, sin intermediarios.

Respecto al de correo de asistencia y salida se establece cuando empiezan las cuarentenas y mantuvo hasta mayo 2021, conforme lo ya expuesto. En el caso de las Directoras y Coordinadoras Provinciales, desde el primer día la Directora Regional les informó a cada una que el correo de inicio y término de jornada sólo era para la modalidad teletrabajo con el único objeto de saber que

éstas no tuvieran un problema con sus conexiones de internet u otra situación diaria que desde el equipo regional debieran resolver, en ningún caso para controlar el cumplimiento de una jornada ordinaria, porque está muy claro que todas tienen artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo. Así se lo hizo ver la Directora Regional a la actora en correo de fecha 28 de septiembre de 2020, donde le señala expresamente que *“Recuerda que las jornadas presenciales no es necesario que les envíen por correo”* a lo que expresamente la demandante responde: *“Ok. Pensé que yo, ya que no firmo asistencia”*.

Es importante señalar que las instrucciones que se entregan a los equipos de las regiones, están siempre supeditadas a los cambios y refuerzos del nivel central de PRODEMU, más en esta situación de Pandemia que es dinámica e incierta, muchos formatos de trabajo tuvieron que modificarse para poderse reinventar a través de innovación y aplicación de tecnologías, obviamente y eso alteró al comienzo la habitualidad habida en los equipos, pero después lo agradecieron porque aquello les permitió seguir con sus trabajos remunerados, sin que existiesen despidos o suspensión del contratos.

En cuanto a lo ocurrido en la segunda semana de octubre de 2020, ello no es efectivo. El lenguaje de comunicación nunca ha sido de manera irrespetuosa y con tonos de voz alterados, la Directora Regional es una persona que tiene un tono de voz regular y siempre se ha preocupado en mantener la mejor relación con sus colaboradores y cercanos en el trabajo.

La solicitud de reunión es contestada por la Directora Regional respondiendo que sí asistirá, en dicho correo se detallan los puntos a abordar, todo lo cual resultó aclarado.

Respecto al correo enviado por *“doña Cecilia Aguayo escribió el viernes 16 a los correos de todas las directoras y coordinadoras, ofreciendo disculpas por los malos ratos que nos hubiera podido hacer pasar...”*, efectivamente la Directora Regional envió un correo sincero pidiendo disculpas, el que fue respondido por la actora. Este se origina a propósito de la inquietud que le manifiesta el Director de Personas producto de la reunión solicitada a él por la actora. La Directora Regional se preocupó bastante porque nunca pensó que se había mal entendido su actuar, considerando que no se habían podido reunir para conversar varios temas. Es importante mencionar que la Sra. Aguayo se reunió con posterioridad con todas las Directoras y Coordinadoras provinciales de su región para pedirles disculpas por si se había expresado mal hacia ellas, señalando que nunca había sido esa su intención. Todas le indican que la

entienden dado que saben la situación de dolor que le provocó el haber perdido a su madre en el mes de mayo y todo lo que aquello implica.

Respecto a la reunión sostenida con el Director de Personas, don Cristian Canales, el martes 20 de octubre, a las 16:00 horas, el día 14 de octubre la denunciante le envió un correo electrónico al Director de Personas solicitándole una reunión, la cual es confirmada para el 20 de Octubre, no obstante que finalmente se realizó el lunes 19. Ese día participan junto a la ex trabajadora, la Secretaria del Sindicato 2, Claudia Trevizan, quien tiene el mismo cargo de la demandante.

Los temas principales de la ex trabajadora y que fueron tratados en la reunión son: La última fecha de trabajo presencial fue en Enero 2020. Ya estaba de alta de su licencia médica que tuvo entre Mayo y Agosto 2020. Que se mantuvo en teletrabajo hasta fines de Septiembre. Que ya han tenido 2 reuniones con su jefatura.

Las quejas principales de la ex trabajadora fueron: Molestia de que la Directora Regional se comunique directamente con el equipo de la Directora Provincial. No le gusta el estilo de liderazgo de su jefatura, que siente que no la escucha y que envía correos después de la jornada de trabajo.

NO es efectivo que en esa reunión se haya señalado que “se tomarían medidas para detener el maltrato”. El compromiso era de conversar con Eliana Aguayo para conozca los temas que le afectaban a la ex trabajadora y pudieran encontrar la forma de llegar a acuerdos y aclarar los malos entendidos.

La ex trabajadora en su demanda señala que luego de estas reuniones “La actitud de la directora Regional mejoró”, pero mantiene altas exigencias de cumplimiento de temas laborales, lo que es evidente.

Señala que no se le pagó bono de desempeño, dado que no cumplía las condiciones para recibirlo, lo que es efectivo, ya que no cumplió los requisitos para aquello.

Respecto a que lo ocurrido el miércoles 21 y viernes 23 de octubre 2020, efectivamente la Directora Regional se reunió con la actora y luego con las otras Directoras Provinciales y Coordinadoras Provinciales, como señaló en el punto anterior. En la reunión con la actora se refuerza lo comunicado en el correo de disculpas, se revisa cada punto que pudo estar más sensible, la Directora Regional le indicó que tiene toda la disposición para mejorar lo que pudo haberle afectado de su personalidad. La actora concuerda en que se siente mejor, escuchada y más tranquila y que está segura que la relación de ambas mejorará.

Las demás Directoras y Coordinadoras concuerdan en la mencionada reunión, con que la Directora Regional les dé más espacio de acción, ahora que la Pandemia supuestamente se estaba superando por lo que podrán trabajar de forma más autónoma, pero reconociendo que el apoyo que reciben de la Directora Regional y su equipo es clave para lograr los resultados y atender a más mujeres con los programas de PRODEMU.

Respecto a que después de la reunión, la Directora Regional mantiene *“altas exigencias de cumplimiento, más allá de la realidad local, como también ese carácter impositivo, siendo poco tolerante a las ideas que le aportaba y no las ponía en práctica, a pesar de los argumentos, experiencia, formación académica y el trabajo en equipo”*

Al efecto, las exigencias de cumplimiento son parte de los perfiles de los cargos de jefatura, pero en ningún caso exceden de la de realidad y tampoco fueron exigidas de la manera que la actora denuncia. Es más, con el objeto de ajustarse a la realidad es que a la Región Metropolitana se le liberó de realizar 4 Rutas de Aprendizaje para evitar que los equipos se estresaran más de la cuenta, contratándose personas externas para hacer estos talleres que en estricto rigor debían realizarse por los equipos provinciales de la región. Además, se aprueba la contratación de gestoras de compras externas, para ejecutar las compras de los capitales de PRODEMU en los talleres de Emprendimiento en Cordillera, se trabajó con 2 gestoras de compras externas que ayudaron fuertemente al equipo de Gestores de la provincia, logrando las coberturas asignadas a la región completa.

Respecto a que el *“15 de enero de 2021 me llama por teléfono el propio Director de Personas y me informa que estoy despedida a partir de ese mismo día, por reducción presupuestaria. Me informa que debo entregar los equipos en mi poder, pc, celular, llaves y documentos y que llegará la carta de despido a mi domicilio, pero pide mi correo personal para enviármela. A los 5 minutos de haber recibido el llamado es bloqueado el acceso a mi correo institucional.”*

Dentro de las atribuciones del Director de Personas están las de contratar y despedir, de acuerdo al poder notarial del que dispone y es procedimiento habitual la de comunicar verbalmente a las trabajadoras desvinculadas y la de cortar el acceso a los correos institucionales. Dicha conversación constituye una conducta de buena educación y deferencia hacia el trabajador y se realizó en términos muy cordiales y en calma.

Con todo, hasta la fecha no se ha contratado reemplazo del cargo de la Directora Provincial de Cordillera, donde trabajaba la ex trabajadora. Tampoco se ha contratado reemplazo de la coordinadora provincial del Maipo. Todo ello por temas presupuestarios.

La ex trabajadora señala que *“existía un ambiente laboral hostil, en ocasión de su despido, que se configura desde el ejercicio autoritario y abusivo de poder jerárquico”*, lo cual no es efectivo, porque si así hubiese ocurrido la actora no le hubiese pedido una carta de recomendación a su ex jefatura, Sra. Aguayo, al día siguiente de su desvinculación, a través de un correo electrónico, quien la redactó en excelentes términos recomendándola con certeza en base a su desempeño profesional. Si efectivamente la relación se encontraba rota entre ambas difícilmente la actora no hubiese tenido la confianza de solicitar esta recomendación y menos aún a supuesta victimaria la habría extendido.

Lo mismo fue solicitado por la actora al Director de Personas el día 19 de enero de 2021, 4 días después de su despido, por correo solicita carta de recomendación o certificado laboral, lo cual fue otorgado de acuerdo a lo requerido.

La demandante señala en su libelo que su situación de salud ha sufrido daños producto del estallido social, la pandemia y por despidos (a raíz de un grave ajuste presupuestario externo), lo que ha generado temor en los colaboradores. No obstante que ello no le consta a esta parte, lo cierto es que ni aun cuando fuese cierto, en caso alguno ello es imputable a mi defendida.

En cuanto a que el Director de Personas obvió una investigación interna y que adoptó sólo medidas paliativas, estéticas y que finalmente fue el quien desvincula a la ex trabajadora, tal como se expuso, la actora junto a la secretaria de la Directiva Sindical se reunieron con el Director de Personas para plantear cómo se estaba sintiendo respecto al liderazgo que ejerce su jefatura. Estos temas no habían sido conversados con su jefatura directa, por lo que el Director de Personas se compromete a conversar con ella y le aconseja a la ex trabajadora que se reúna con ella para expresar sus sentimientos. Como la misma actora lo señala en su demanda, hubo oportunidad de conversar y de expresar disculpas y aclarar los malos entendidos y que la situación cambió.

Por otra parte, el motivo de la reunión NO FUE PARA HACER UNA DENUNCIA DE MALTRATO, ya que en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la institución, el que actora conoce puesto que lo recibió el 13 de octubre de 2016, establece expresamente un Procedimiento de Acoso Laboral en

el Título XIX, en el artículo 53 se especifican los mecanismos para realizar una denuncia, los cuales son: Realizar una denuncia formal por escrito, debidamente firmada; identificarse claramente, individualizar al presunto acosador, relato claro y preciso de los hechos, indicando hora, fecha y lugar donde se produjo, señalando testigos y evitando emitir juicios de valor. Todo lo anterior no existió, por lo que no se puede hablar de denuncia de maltrato y menos de complicidad o abandono de funciones de parte del Director de Personas

En cuanto a que la demandante señala que parte de su afección psicológica se debe al estallido social y a la Pandemia y que el empleador no habría adoptado las medidas para proteger a los trabajadores, por los riesgos inherentes al trabajo y a los riesgos de desplazamiento, ello no es efectivo.

Al efecto me remito a lo señalado, agregando que PRODEMU se ha preocupado desde el inicio de la pandemia hasta el día de hoy en proteger la salud de los trabajadores. Como ejemplo de lo anterior podemos señalar lo siguiente:

- El 31 de julio de 2020 se envió un correo a toda la institución con la actualización de los protocolos que se utilizarían a medida que se fuera retornado, adjuntando 3 protocolos y una “Lista de Chequeo Semanal de Aperturas de Sedes” con el objeto de chequear que se cumpliera en todas y cada una de las oficinas las medidas de prevención y protección.
- El 05 de agosto de 2020 se envía correo a las DR un nuevo protocolo para realizar Trabajo en Terreno en Pandemia Covid 19.
- El 14 de septiembre se envía un nuevo correo con nuevas medidas tanto para quienes realizan teletrabajo y trabajo presencial, disponiendo medidas que benefician a los trabajadores, **puesto, que aunque la ley no lo disponga, PRODEMU dispuso que no harían trabajo presencial los mayores de 65 años, las embarazadas, los que tengan cuidado personal de los hijos o compartido e incluso, antes de ese correo, se ordenó que los trabajadores con enfermedades crónicas siguieran en teletrabajo.** Era tal la preocupación del empleador por cumplir las medidas sanitarias que se solicita visita de las ACHS para que revisen las medidas dispuestas y hagan sugerencias para mejorar, el 23 de septiembre de 2020 se envía a todos los trabajadores de Agustinas, lugar donde trabajaba la actora, un correo en el que se adjunta el Informe de la visita de la ACHS y un informe con fotos de las mejoras que se hicieron a sugerencia de la ACHS.
- También se hizo una charla el día 05 de noviembre de 2020 vía Zoom, con el fin

de que el prevencionista repasara junto a los trabajadores los protocolos existentes y dilucidara dudas al respecto.

- El 02 de noviembre de 2020 se envía un nuevo correo con protocolo para realizar trabajo en terreno durante la pandemia.

- Luego, ante el contagio de un trabajador, se tomaron medidas importantes como ordenar teletrabajo de todos los trabajadores del edificio y el cumplimiento de todos los protocolos del MINSAL como la sanitización del mismo, acción que se sigue repitiendo hasta el día de hoy cada cierto tiempo.

Todas estas acciones de protección continúan este año hasta la fecha, ejemplo, correo de 08 feb 2021, en la cual se adjunta un Instructivo de cómo actuar ante un contagio COVID-19. Así, es manifiesta la manera en que la parte demandante no se ajusta a la verdad en su relato.

Finalmente, la demandante presenta información personal de la Sra. Eliana Aguayo señalando su militancia política y su postulación a un cargo público. También afirma que “PRODEMU es dirigido por personas pertenecientes o próximas al oficialismo”, infiriendo que la salida de la ex trabajadora “obedece a alguna motivación política”, lo que evidentemente no es cierto.

Todo lo señalado respecto a este punto es falso. De los nueve Directores que forman el Comité Ejecutivo solo uno de ellos tiene militancia política. Los otros ocho Directores no tienen militancia, ni participan de algún partido político. Esta Administración ha sido desde el principio clara en señalar que se administraría respetando la prescindencia política y así ha quedado demostrado en los 3 años y medio de administración.

Suma lo anterior lo impresionante que resulta observar la abierta aversión que la parte demandante demuestra a la actual Directora Nacional por ser nombrada por un Gobierno de derecha, como si se tratara de un organismo público que se encontrara politizado y en el que un antiguo subordinado se insurreccionara contra su nuevo Director por un mero e irreflexivo sesgo político, cuyo no es el caso de Fundación Prodemu, cuando da una descripción detallada de su trayectoria profesional y señala abiertamente que “*no se juzga la idoneidad profesional de la Directora Nacional ni su inclinación política, pero asentar esta última es una primera base*”, y a continuación cuestiona cargos de confianza nombrados por la actual Directora, lo que está absolutamente dentro de sus facultades, y que nada se relacionan a lo político.

Se reitera que aun entrando en el truncado y impertinente análisis que plantea la parte actora en consideración a la realidad de Prodemu, no se debe

olvidar que la denunciante fue designada en un cargo de confianza por la antigua Directora Nacional, nombrada por la ex Presidenta Bachelet, lo cual nunca fue un óbice para que la actora siguiera ejerciendo su cargo en la actual administración, es más, tampoco importó a esta nueva administración que la actora estuviera dentro de las Directoras Provinciales que accedieron maliciosamente a que les eliminara de su contrato la cláusula de exclusiva confianza con el solo objeto de intentar impedir la desvinculación por la administración que asumiera al año siguiente, lo anterior se acredita con el hecho de que la propia actora trabajó por tres años para la actual administración. Por lo demás, si la misma actora afirma no pertenece a ningún partido político ¿cómo puede decir que fue discriminada políticamente?

Así las cosas, la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales debe ser rechazada, con expresa condena en costas.

Finalmente, en cuanto a la acción por despido improcedente, se reitera que ésta se debe entender renunciada al haber sido ejercida conjuntamente con la acción principal, por lo cual esta acción debe ser rechazada.

Sin perjuicio de lo anterior, tal como ya se expuso, la actora definitivamente fue desvinculada el 15 de enero de 2021 por la causal de Desahucio del empleador y ello consta tanto en su carta de despido como, asimismo, en su finiquito de contrato de trabajo.

En cuanto a la carta de despido que le fue enviada a su domicilio, cumpliendo con todos los requisitos legales, en ella se transcribió textualmente el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo.

Como bien sabe SS., dicha causal no requiere de fundamentación fáctica, debiendo constatarse simplemente si concurre o no alguno de los supuestos de la referida norma.

Al efecto, la actora detentaba el cargo de Directora Provincial, y en el ejercicio de sus funciones contaba con facultades generales de administración, tenía poderes para disponer del patrimonio de la Fundación, la representaba en su provincia, ejercía el poder de mando y dirección respecto de sus subordinados, etc., y además su cargo era de exclusiva confianza, conforme emana de la naturaleza del mismo y se expresó en su contrato de trabajo, de acuerdo a lo latamente expuesto con anterioridad y que se da por reproducido para todos los efectos legales, por lo cual su despido es absolutamente justificado.

A mayor abundamiento, la Excma. Corte Suprema, en los autos Rol 5037-2007, determinó que quién ejerce el poder de dirección detenta un cargo de

exclusiva confianza del empleador, y en consecuencia sí resulta aplicable la causal de Desahucio escrito del empleador, señalando lo siguiente.

*“Tercero: Que sobre la base de los antecedentes fácticos anotados los sentenciadores concluyeron que el actor desempeñó un cargo de exclusiva confianza de empleador agente de la sucursal que la demandada tenía en La Serena- denominación que por sí sola es indicativa de la naturaleza del servicio prestado, resultando claro que un agente necesariamente debe gobernar e impartir instrucciones y órdenes, por mínimas que sean para el adecuado manejo y funcionamiento de la oficina a su cargo, resultando por ello ajustada a derecho la causal de separación esgrimida por la demandada para el término de la relación laboral con el trabajador.”*

*(...)*

*Décimo tercero: Que por el presente recurso se denuncia la infracción a los artículos 161 inciso segundo y 172 del Código del Trabajo, fundado en que el actor tenía la calidad de agente regional pero carecía de facultades generales de administración y de comprometer el patrimonio de la demandada, como asimismo no tenía facultades para contratar o despedir personal y no representaba ni judicial ni extrajudicialmente a su empleador.*

*El cargo de agente, ejercido en esas condiciones, elimina la posibilidad de desahucio sin expresión de causa no siendo procedente que el Tribunal indague si es o no un funcionario de exclusiva confianza, como erróneamente se hizo en el fallo que se revisa.*

*Agrega que en la aplicación del artículo 161 del Estatuto Laboral debe considerarse el principio in dubio pro operario, según el cual entre varias interpretaciones posibles de la norma debe elegirse aquella que resulte más favorable al dependiente y también a la continuidad laboral.*

*Indica que los sentenciadores desatendieron la norma del inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, pues tratándose de una remuneración variable los sentenciadores estaban obligados a determinar el promedio de lo percibido por el demandante, por concepto de bono de excedentes, en los tres últimos meses calendarios anteriores a la fecha del despido, lo que arroja un total de \$1.507.927, lo que es superior a la suma fijada en autos.*

*Finalmente, solicita se declare improcedente la causal de desahucio escrito del empleador, se condene a la demandada a pagar el incremento legal correspondiente y se fije el monto del bono de excedentes conforme al promedio de lo percibido por el actor en los últimos tres meses calendarios anteriores a la fecha de su despido.*

*Décimo cuarto: Que se hace necesario aclarar que el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo señala taxativamente los casos en los que el empleador puede despedir sin expresión de causal al trabajador, facultad que queda restringida a tres situaciones, a saber, trabajadores que tengan poder para representar al empleador; trabajadores de casa particular y, finalmente, personas que ocupan cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador.*

*Décimo quinto: Que de acuerdo al tenor literal de la norma, no es exclusivamente la facultad de representación lo que hace aplicable la causal.*

*Son tres las hipótesis previstas por el legislador, y sólo una de ellas dice relación con ese aspecto. Para reconocer si se está o no en presencia de un cargo de esa naturaleza, más que a las atribuciones de la labor desempeñada, resulta necesario atender al contenido del servicio, como acertadamente lo hicieron los jueces del grado para establecer que el cargo de agente de la sucursal de la demandada es de aquellos de exclusiva confianza del empleador.”*

De este modo, corresponde concluir que el despido de la actora es absolutamente justificado, por lo que tanto su denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido como su por despido improcedente deben ser rechazadas.

En todo caso y para descartar toda arbitrariedad en su desvinculación, cabe señalar que, tal como ella misma lo relata, mi defendida tuvo que efectuar despidos desde fines de 2020 y comienzo de 2021 a consecuencia de la disminución de los ingresos que la Fundación PRODEMU tuvo para el año 2021, ya que lo que la obligó a realizar una reestructuración.

Como se indicó, Fundación PRODEMU es una institución de derecho

privado y 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 la 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 de diversos cargos.

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.”*

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 8 de enero de 2021, reducida a escritura pública con fecha 3 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%), 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 áreas y eliminación de cargos 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 cerca de 50 desvinculaciones que se debió realizar en los meses de noviembre y diciembre de 2020 y enero de 2021, a consecuencia de la ya mencionada reestructuración.

Desde luego que en aquellos casos en que resulta procedente la causal de desahucio se decidió aplicar dicha causal, como en el presente caso, por lo que el despido es absolutamente justificado.

Así las cosas, el despido de la actora es absolutamente justificado y la

denuncia de autos debe ser rechazada en todas sus partes, con costas.

En cuanto a las Peticiones Concretas de la demandante, cabe señalar:

Primeramente, la parte demandante no solicita que se efectúe la declaración consistente en que mi representada incurrió en un vulneración de derechos fundamentales ni que su despido es improcedente, sino sólo solicita la condena, lo que procesalmente impide que SS. pueda efectuar tales declaraciones so pena de incurrir en ultra petita, lo que necesariamente debe provocar el rechazo íntegro de su demanda.

Sin perjuicio de lo anterior:

1.- Indemnización sancionatoria establecida en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo. Nada se adeuda, por cuanto mi representada jamás ha vulnerado los derechos fundamentales de los trabajadores, y menos aún de la Sra. Mancilla, como ella bien lo sabe.

2.- Incremento del artículo 168 del Código del Trabajo. Nada se adeuda.

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

POR TANTO,

A SS. PIDO: Tener por contestada la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido improcedente 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 María Beatriz Vargas Sanchez, 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 esta presentación, en especial que ésta acción se encuentra extinguida por el finiquito; que se debe entender renunciada por haber sido ejercida en forma conjunta con la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido; y que debe ser rechazada debido a que la causal de desahucio del empleador se encuentra justificada.

En cuanto a las peticiones concretas de la demanda:

1.- Incremento del artículo 168 del Código del Trabajo. Nada se adeuda.

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

POR TANTO,

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

**ALFREDO  
AVELINO  
VALDES  
RODRIGUEZ**

Firmado digitalmente por  
ALFREDO AVELINO  
VALDES RODRIGUEZ  
Fecha: 2021-08-13 15:  
22:01  
Foxit Reader Versión:  
9.5.0