

**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°304

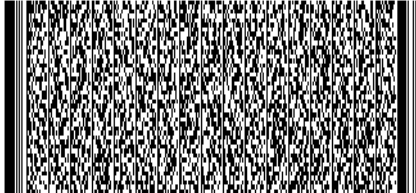
S.I.I. - SANTIAGO CENTRO

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 PÉREZ GÓMEZ, DEBORA CON PRODEMU, RIT T-744-2021, DEL PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO	1	1.499.064			1.499.064

Forma de Pago:Contado



Timbre Electrónico SII

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

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

PROCEDIMIENTO: TUTELA LABORAL

MATERIA: TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DURANTE
LA RELACIÓN LABORAL

DEMANDANTE: DÉBORA DANIELA PÉREZ GÓMEZ

RUT: 13.098.451-7

DOMICILIO: CAMINO CARAMPANGUE 980, PARCELACIÓN SANTA
CRISTINA, CASA N° 106, COMUNA DE TALAGANTE.

ABOGADO PATROCINANTE: MARTÍN ANDRÉS CORREA BARROS

RUT: 16.605.886-4

DOMICILIO: AVENIDA KENNEDY LATERAL N° 5600, OFICINA
1316, COMUNA DE VITACURA

CORREO ELECTRÓNICO: abogadomartincorrea@gmail.com

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

RUT: 72.101.000-7

REPRESENTANTE LEGAL: KARIN PAOLA DIEZ BELINER

RUT: 6.374.461-1

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

EN LO PRINCIPAL: Denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales vigente la relación laboral; **PRIMER OTROSI:** Acompaña Documentos; **SEGUNDO OTROSI:** Señala forma especial de notificación; **TERCER OTROSI:** Patrocinio y poder.

S.J.L. DEL TRABAJO DE SANTIAGO

DÉBORA DANIELA PÉREZ GÓMEZ, chilena, asistente social y psicóloga, cédula nacional de identidad N° 13.098.451-7, domiciliada en Camino Carampangue 980, Parcelación Santa Cristina, casa N° 106, comuna de Talagante, Región Metropolitana, a S.S., respetuosamente digo:

Que, encontrándome dentro de plazo legal y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la Republica, en relación con los artículos 2 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, vengo en interponer denuncia en Procedimiento de Tutela de Derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral en contra de mi empleadora **FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER (PRODEMU)**, Rol Único Tributario N°72.101.000-7, representada legalmente por su Directora Nacional, doña **KARIN PAOLA DIEZ BERLINER**, Cédula Nacional de Identidad N° 6.374.461-1, abogada, ambas con domicilio en calle Agustinas N° 1389, ciudad de Santiago, Región Metropolitana, o ante quien ostente dicha representación en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo, en virtud de los antecedentes de hecho y derecho que paso a exponer:

I. PRESUPUESTOS PROCESALES

- 1) **PLAZO PARA INTERPONER LA ACCIÓN:** De conformidad al artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, se podrá interponer durante los sesenta días hábiles desde que se produzca la vulneración, con la suspensión a que se refiere el artículo 168 del mismo cuerpo legal. El acto vulneratorio más reciente, ocurrió el día 5 de Abril del año 2021, por lo que la presente acción se interpone dentro del plazo legal.
- 2) **COMPETENCIA:** Conforme con lo dispuesto en los artículos 415 letra m) inciso 1°, 420 letra a) del Código del Trabajo, en relación con el artículo 108 y siguientes del Código Orgánico de Tribunales, éste Tribunal es competente para conocer de esta causa, toda vez que las materias son de su competencia y el domicilio de la demandada FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL DE LA MUJER (PRODEMU), y su representante legal, doña KARIN PAOLA DIEZ BERLINER, se encuentran domiciliadas en calle Agustinas N°1389, comuna y ciudad de Santiago, Región Metropolitana.
- 3) **PROCEDIMIENTO:** Por la cuantía y las materias demandadas procede tramitar esta causa por el procedimiento de Tutela Laboral contemplado en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.

II. ANTECEDENTES PRELIMINARES.

- 1) El día 20 de Octubre del año 2005, comencé a prestar servicios en la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU), con el cargo de Profesional de Dirección Regional, en la Sede Región Metropolitana.

- 2) La Fundación para el Desarrollo de la Mujer - PRODEMU es una Fundación de Derecho Privado, que depende de la red de Fundaciones de la Presidencia de la República de Chile, y es presidida por la Primera Dama, Sra. Cecilia Morel Montes.

- 3) La Fundación PRODEMU, es una Red cuya finalidad es crear iniciativas tendientes a desarrollar la autonomía de las mujeres, así, recibe anualmente a más de 60.000 mujeres en situación de vulnerabilidad, brindándoles la independencia que requieren, para efectos de alcanzar la mayor autonomía física y económica, con poder de decisión, siendo una Fundación que tiene sedes en las 16 regiones y en las 54 provincias del Territorio Nacional.

- 4) A la fecha, he cumplido 15 años y siete meses en el cargo para el cual fui asignada, dedicando casi toda mi vida laboral, a la fundación señalada.

- 5) En cuanto a mi remuneración, esta asciende a la suma de \$1.675.629.

III. HECHOS QUE DAN ORIGEN A LA VULNERACIÓN.

- 1) Durante el mes de Septiembre del año 2018, comencé a tener graves problemas de salud, que afectaban directamente las funciones que debía desempeñar en mi cargo.
- 2) Así, en dicho mes, nació mi hija menor, quien a los pocos días de vida, tuvo que ser hospitalizada por haber contraído virus sincicial, debiendo soportar todas las complicaciones de salud que conlleva.
- 3) Tras solo un mes del nacimiento de mi hija menor, mi Padre, fue diagnosticado con cáncer de colon en 4°, debiendo someterse a un tratamiento e intervenciones hospitalarias, quien lamentablemente, después de tres meses seguidos angustiantes, falleció a sus 77 años de edad.
- 4) Antes del fallecimiento de mi Padre, ya me encontraba en tratamiento psiquiátrico, debido al estrés y agotamiento, tanto físico como psíquico, y angustiante por lo demás, debido a la situación anterior.
- 5) Posteriormente, mi salud, y la de mis hijos, fue empeorando, ya que, mi hija menor, a propósito de las secuelas del virus sincicial, desarrolló una bronquitis obstructiva junto a otro de mis hijos de 2 años en esa época, lo que derivó en una grave crisis asmática durante el mes de Agosto de 2019. Para luego, ser ambos

diagnosticados con asma bronquial, debiendo ser ingresados al plan de Garantías Explícitas de Salud (GES).

- 6) Los problemas de Salud sufridos tanto por mi persona, como mis hijos, se complicaron aún más con la crisis mundial por la pandemia del virus Covid-19, agravando más la angustia y depresión que siento, ya que mis hijos *per se*, forman parte de la población de riesgo, y con su enfermedad son aún más vulnerables y propensos a peligrar su vida.

- 7) Posteriormente, sufrí una rotura del tendón supra espinoso de mi hombro derecho, y se me diagnostica con un 45% de rotura, debiendo someterme a tratamiento por el manejo del dolor permanente, y 20 sesiones de Kinesioterapia.

- 8) Durante todo este periodo, que comprende desde el día 06 de Junio del año 2018, hice uso de licencias médicas, las que detallo a continuación:
 - a) 06 de julio de 2018 al 20 de febrero de 2019: Licencia Pre y Post Natal
 - b) 21 de febrero 2019 al 05 de julio de 2019: Licencia Psiquiátrica Dra. García Mesina.
 - c) 06 julio 2019 al 19 julio 2019: Licencia hijo menor de 1 año
 - d) 20 julio 2019 al 09 agosto 2019: Licencia Psiquiátrica Dra. García Mesina.
 - e) 10 agosto 2019 al 23 agosto 2019: Licencia hijo menor de 1 año.

- f) 24 agosto 2019 al 27 diciembre 2019: Licencia Psiquiátrica Dra. García Mesina.
- g) 28 diciembre 2019 al 26 enero 2020: Licencia Traumatólogo (lesión hombro).
- h) 27 enero 2020 hasta 24 diciembre 2020: Licencia Psiquiátrica Dra. García Mesina.
- i) 25 diciembre 2021 al 12 de enero 2021: Regreso laboral
- j) 13 enero 2021 hasta la actualidad: Licencia Psiquiátrica Dra. García Mesina.

9) A raíz de la complicada salud por la que pasaba, el día 03 de Septiembre del año 2019, presenté una solicitud formal ante el Director de Personas de la Fundación PRODEMU, Sr. Cristian Canales Henríquez, solicitud enviada con copia a mi Jefatura directa y Sindicato, con la finalidad de obtener un permiso sin goce de sueldo por un año, esto es, desde el día 14 de Septiembre del año 2019, al 13 de Septiembre del año 2020, detallando exhaustivamente la necesidad de la solicitud por problemas de salud e integridad psíquica, presentación que surge a raíz de un prolongado proceso evaluado por mi medico tratante.

10) Teniendo presente la necesidad urgente con la que necesitaba el permiso, el día 05 de Septiembre del año 2019, el Director de Personas de la Fundación, me comunicó: *"Estimada Débora, junto con saludar y realizado el análisis de su solicitud queremos manifestar que lamentablemente no podemos acceder a lo solicitado, por cuanto nuestra Directora Regional Metropolitana se encuentra en una situación crítica respecto a la función que usted desempeña, dado que requiere de manera urgente*

de una Profesional de Dirección con experiencia, en consideración de que el otro Profesional de Dirección ocupa parte de su tiempo en su rol de Dirigente Sindical".

- 11) Es decir, el Sr. Canales, no le dio la importancia que requería mi salud, sin considerar tampoco que la Ley contempla la contratación de otros funcionarios para ocupar un cargo de manera temporal, una labor que perfectamente podría haber compatibilizado con las labores sindicales del profesional de Dirección en comento.

- 12) Ante tal negativa, y las complicaciones de salud, y la de mis hijos, consulté con el Dirigente Sindical, el día 04 de Septiembre del año 2020, sobre la posibilidad de acogerme a alguna salida institucional de la Fundación PRODEMU, quien me manifestó preliminarmente, que lo discutiría con el Directorio, previa solicitud formal, dado que la relación entre el Sindicato y la Fundación no era la mejor, en virtud de diversas acciones judiciales interpuestas en su contra, incluyendo demandas de tutela laboral durante ese año. La reunión que mantendría el Dirigente con el Directorio, se hablaría de forma general, es decir, sin formalizar mi solicitud.

- 13) En virtud de la reunión que el dirigente sindical tuvo con el Directorio, dicho profesional envió un correo formal a toda la asamblea con el siguiente resultado respecto a mi salida:

a) Retiro por salud: La Directiva responde a solicitud planteada por el Director de Personas, respecto de indicar si se cuenta con información de posibles solicitudes para acogerse a este beneficio establecido en el Convenio Colectivo, de tal forma de proveer los recursos necesarios para ello. Al respecto, la Directiva señala que a la fecha no cuenta con solicitudes formales, no obstante, solicita se contemplen recursos para 2 cupos en el ítem de gastos operacionales y 1 cupo en ítem asociado a gastos de personal administrativo (esto considerando que a la fecha se tramitó 1 cupo de los 4 contemplados en el Convenio Colectivo). Finalmente, se plantea que si bien ésta es una sugerencia del Directorio, es responsabilidad de la Empleadora contar con los recursos necesarios para dar cumplimiento al beneficio de retiro por salud.

b) Salidas voluntarias: La Directiva consulta por la posibilidad de que la Empleadora disponga de recursos para autorizar la salida voluntaria de aquellas compañeras y compañeros que quieran dejar la institución. El Director de Personas señala que todo dependerá de la disponibilidad de recursos institucionales, no obstante, solicita a la Directiva que a más tardar el día 7 de Octubre, envíe un listado con las personas que quieran retirarse. Se establece como acuerdo entre las partes que se dará prioridad a las salidas por motivos de salud (que no entren en el beneficio de retiro por salud) y de edad. Nota: Con el fin de dar cumplimiento a esta solicitud, solicitamos a las y los interesados nos envíen un correo

manifestando su voluntad de solicitar su salida voluntaria a más tardar el día 6 de Octubre”.

- 14) Tras el comunicado, el Sindicato remitió un listado, con una serie de trabajadores que manifestaban su intención formal de acogerse a una salida voluntaria, **incluyéndome.**

- 15) Frente a dichas solicitudes, la Dirección Nacional comunicó que daría una respuesta antes del día 06 de Noviembre del año 2020, sin embargo, debido a dificultades alegadas por la Dirección, que no fueron del todo claras, la respuesta en cuestión fue postergándose sucesivamente, fijándose para tal efecto el día 31 de Diciembre del 2020.

- 16) Antes de la mencionada fecha, el Dirigente Sindical, me comunicó que al menos en dos oportunidades, en conversaciones que mantuvo con el Director de Personas, le explicó sobre mi situación particular, manifestándole **este último que no me conocía, y no accedería a mi despido por salida voluntaria.**

- 17) El día 01 de Diciembre de 2020, comenzó un proceso de despido, desvinculando de la Fundación a una serie de trabajadores de gran trayectoria, los cuales no esperaban tal acción, despidiendo también a trabajadores que se encontraban en la nómina que manifestaba su intención de acogerse a una salida voluntaria.

- 18) Así las cosas, el día 16 de Diciembre de 2020, el Director de Personas, vuelve a negar mi salida voluntaria, una situación que se trató incluso de resolver con mi Jefatura Directa por intermedio del Sindicato, pero no prosperó. Reincorporándome a mis funciones tras el cese de mi última licencia medica, el día 28 de Diciembre del mismo año.
- 19) Pasado un día del retorno a mi labores, el Sindicato, emitió un comunicado informando sobre el despido de otros trabajadores, instancia en la cual, ya habían desvinculado a **todos los empleados que figuraban en la nómina de solicitud de salida voluntaria, a excepción de esta parte.**
- 20) El día 30 de Diciembre del año 2020, me reuní con mi Jefatura Directa, Sra. Cecilia Eliana Aguayo, explicándole la situación anterior, y la necesidad imperiosa de lograr mi salida voluntaria de la Fundación por los problemas de Salud que tenía y no estar en condiciones de seguir en mis funciones, pero me explicó que ella no tenía poder de decisión sobre tal situación.
- 21) Frente a la serie de negativas, y falta de empatía tanto de mi Jefatura Directa, como el Director de Personas, me vi en la obligación de presentar mi solicitud de retiro por salud, **causal establecida en Convenio Colectivo, formalizando mi solicitud el día 07 de Enero del año 2021**, acompañando certificado médico emitido por la Dra. García Mesina, profesional con la que he llevado mi tratamiento durante 2 años.

- 22) Luego, el día 12 de Enero de este año, frente a la elevada angustia y ansiedad que sentía por la mala relación que se había desencadenado en la Fundación, los traslados diarios de 5 horas al día producto del traslado de mi domicilio al trabajo, la crisis sanitaria, dolor de hombro, salud de mis hijos, entre diversos elementos que agravaron mi cuadro general de salud emocional y física, se me otorgó otra licencia médica desde ese día hasta la fecha.
- 23) Tras no recibir respuesta de parte de la Dirección, el Sindicato tuvo que reiterar en múltiples ocasiones mi solicitud, expresando la necesidad urgente de la misma.

IV. LA VULNERACIÓN PROPIAMENTE TAL

Transcurridos más de tres meses desde la presentación de mi solicitud, recién el día 05 de Abril del año 2021, el Dirigente Sindical, mantuvo una reunión con el Director de Personas, para discutirla. En la cual, estuvieron presentes además, el Asesor de la Dirección Nacional, Presidenta y Secretario del Sindicato, y la encargada de Bienestar como ministro de fe.

En la reunión, el Director de Personas, Sr. Cristian Canales Henríquez, expresaba claramente **desconfiar de los antecedentes presentados en mi solicitud**, arguyendo una serie de razones infundadas, que en su concepto, le impedían adquirir convicción. Tales razones, dicen relación con claros cuestionamientos sobre el profesionalismo de mi Psiquiatra

tratante, poniendo en duda la certeza de su informe por su especialidad y por el periodo que lleva evaluándome, expresando explícitamente que tendríamos "otro tipo de relación", distinta a la médico-paciente.

Luego, el Director de Personas, refiere haber hecho su propia investigación sobre el sistema de reembolsos del Seguro médico que mantiene convenio con la institución, concluyendo que yo no tendría reembolsos últimamente respecto a las boletas de honorarios de la Profesional tratante. A su vez, también señaló de forma amenazante y hostigadora, que averiguaría personalmente, la razón por la que mi Isapre, me habría rechazado las licencias médicas respectivas.

Pese a que los dirigentes sindicales, defendían mi situación, el Director de Personas insistía en la desconfianza que tenía sobre mi persona y psiquiatra, para luego expresar que necesitaba resguardar los recursos, en caso que SERNAMEG rechazara la rendición del finiquito, refiriéndose a una situación anterior de un trabajador por retiro a causa de salud psiquiátrico, aprobado el año 2019, dejando en evidencia que el trato hacia mi persona está siendo diferencialmente perjudicial, toda vez que, el caso aludido fue aprobado sin ninguna dificultad y sin objeción alguna sobre los antecedentes acompañados.

Así, el Director de Personas, explica que solo podrían evaluar nuevamente mi solicitud, **mediante la opinión de otra Psiquiatra, es decir, someterme a un nuevo tratamiento, con una serie de sesiones cuyo número es incierto**, para que dicho informe logre convencerlo para acoger mi solicitud de retiro por salud. A su vez, señaló, que parte de dicho informe, debía

ser modificado, esto es, eliminar lo referente al rechazo de licencias, y que profundizara más sobre como mis problemas de salud afectan las funciones que desempeño en la Fundación.

Finalmente, señala que para el evento de acogerse mi solicitud, solo me correspondería por concepto de prestación, un máximo de 2 períodos de vacaciones, es decir 30 días, lo cual resulta del todo improcedente, arbitrario e ilegal, toda vez que según los antecedentes fehacientes que constan en sistema, a la fecha me corresponden 72,3 días de vacaciones, los cuales se desglosan de la siguiente forma:

- a) 50,02 días normales.
- b) 12,88 días progresivos.
- c) 9,4 días proporcionales.

V. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA RELACIÓN LABORAL.

Siguiendo a Gregorio Peces-Barba, los *Derechos Fundamentales*, son aquellos derechos subjetivos, libertades, potestades e inmunidades, que el ordenamiento positivo establece, de protección a la persona, en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad y no discriminación, a su participación política y social, a su promoción, a su seguridad o cualquier otro aspecto fundamental que afecte la libre elección de sus planes de vida (de su moralidad privada), basada en la moralidad de la libertad, la igualdad, seguridad jurídica y la solidaridad, exigiendo el respeto, o la actividad positiva de los poderes públicos, de las personas individuales o grupos sociales, **con posibilidad de reclamar su cumplimiento coactivo en caso de desconocimiento o violación.**

Ahora, de conformidad a la doctrina Constitucionalista, los Derechos Fundamentales, no son más que los derechos humanos positivizados en nuestro ordenamiento jurídico, en el sentido de ser anteriores a la norma, la cual no hace más que reconocer su preexistencia. De ahí, que la Dignidad, sea el valor que tuvo como fundamento la codificación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, por ser el respeto que merece toda persona por su condición de tal, reconociéndole sus derechos mínimos.

Como es sabido, nuestro país está inserto en el sistema interamericano de protección de los Derechos Humanos, esto, por haber ratificado Convenciones fundamentales para nuestras bases de la Institucionalidad, en el sentido de propender hacia el respeto, garantía y no discriminación de los derechos humanos, siendo aquellos deberes del Estado de Chile al haber ratificado la Convención Americana de Derechos Humanos, entre otras convenciones específicas, otorgando además competencia contenciosa a la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Siguiendo esa línea, nuestro país reconoce la categoría de derechos humanos, los consagrados en los Tratados Internacionales vigentes ratificados por Chile, de conformidad al artículo 5 inciso 2° del Constitución Política de la República. Siendo en consecuencia, obligatoria su aplicación, en cuanto, el artículo 6 de la Carta Fundamental, reza: *Los Órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República. Los preceptos de esta Constitución, obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a todo persona, institución o grupo. La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la Ley.*

Cumpliendo el Estado de Chile con las obligaciones que impone la Convención Americana de Derechos Humanos, el artículo 485 del Código del Trabajo, brinda especial protección a los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, frente a las vulneraciones que sufran de parte del empleador durante la vigencia de la relación laboral o con ocasión de su despido, consagrando el Derecho a la Tutela Judicial efectiva en esta materia, al regular precisamente este procedimiento, en el párrafo 6° de dicho cuerpo normativo.

En el caso Sub lite, el artículo 485 inciso 1° del Código del Trabajo, establece: *El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.*

VI. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS.

No obstante que de lo relatado preliminarmente, ya se lograban apreciar vulneración a derechos fundamentales, el día 05 de Abril del año 2021, se cometió un acto vulneratorio, a las siguientes garantías fundamentales:

1) DERECHO A LA VIDA E INTEGRIDAD FISCIA Y PSIQUICA:

Derecho Fundamental, asegurado en el artículo 19 N° 1 de la Carta Fundamental, el cual se vio gravemente menoscabado por parte de la Fundación, al negarme nuevamente mi retiro voluntaria de lo Institución bajo el fundamento clínico de mis problemas de Salud, mostrando todo menosprecio hacia mi integridad física y psíquica, cuestionando mi diagnóstico, suponiendo implícitamente un actuar doloso de mi parte al presentar mi solicitud, provocándome daño psicológico, agravando más mi salud mental, poniendo en peligro mi salud física, vulnerando en tal sentido mi derecho a la vida y mi propia dignidad, siendo aquello consecuencia directa del actuar de la Fundación PRODEMU.

De esta forma, el Derecho consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la Republica, me ha sido menoscabado evidentemente de parte de mi empleador, teniendo presente, que de las Actas Constitucionales, referente a esta garantía, don Alejandro Silva Bascuñán, expresó: *"Lo que hay que asegurar es una vida realmente humana y si no va acompañada del derecho a la integridad física, no asegura una vida que valga la pena vivirla. De manera que es necesario poner de relieve el derecho a la integridad física, tal como ha sido*

dada por la naturaleza, ya que solo así la persona humana puede tener todas las responsabilidades y los atributos inherentes a su calidad de tal” (Sesión N° 90, P. 8). Luego en la sesión N° 93, se puntualizó la evidencia que la expresión persona, comprendía tanto lo físico como lo psíquico, siendo incluso redundante hacer la distinción.

El derecho a la vida representa, entonces, la facultad jurídica, o poder, de exigir la conservación y protección de la vida humana, o sea, de ese estado de actividad sustancial propio del hombre. No solo, pues, en su dimensión biológica, en la integridad física, sino que también en lo psíquico”.¹ (Pfeffer y Verdugo, 1999, P. 199).

De lo expuesto, queda de manifiesto el acoso psicológico de parte de la fundación a mi persona, negándome una vez más mi retiro voluntario de la Institución por problemas e imposibilidad de continuar por Salud, afectando directamente mediante tal acto, mi dignidad, y en consecuencia mi integridad Física y Psíquica, provocando un trato humillante, intentando forzarme a renunciar a mi trabajo. Contraviniendo además, a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, al establecer: *“El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores...”*.

¹ Pfeffer, E., Verdugo, M. y Nogueira, H. (1999). Derecho Constitucional, tomo I. (2ª Ed.) Santiago: Jurídica de Chile.

2) EL DERECHO A LA PROTECCIÓN A LA VIDA PRIVADA Y A LA HONRA DE LA PERSONA Y SU FAMILIA:

Garantía consagrada en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la Republica, la cual fue vulnerada de parte de la Fundación PRODEMU en ambas dimensiones:

- a) Protección de la vida privada: Toda vez que, el Director de Personas, reconoce explícitamente haber hecho indagaciones de mi vida privada y datos sensibles, con la única finalidad de respaldar su arbitraria decisión, contraviniendo además lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 19.628 sobre Protección de la Vida Privada. A su vez, realizó las mismas averiguaciones a mi psiquiatra tratante, cuestionando su profesionalismo y especialidad, sin tener la facultad para hacerlo, para efectos de usar tal información en mi contra. Convirtiéndose en una especie de comisión especial al tomar su decisión, acción totalmente proscrita por nuestro ordenamiento jurídico de conformidad al artículo 19 N° 5 de la Constitución Política de la Republica.
- b) La honra de la persona y su familia: Es sabido que la distinción entre la honra y honor, sea hace en base a su aspecto objetivo y subjetivo, de esta forma, respondiendo la honra a un aspecto objetivo, esto es, la apreciación que hacen los demás sobre nuestras cualidades morales y valor como persona. Siendo en la especie, totalmente vulnerada por la Fundación PRODEMU, al cuestionar mi diagnóstico médico, mi salud mental, la veracidad de mis dichos, y mi falta de compromiso con la Institución, menoscabándome, degradándome como persona, obligándome a someterme a un nuevo tratamiento

con otro profesional, que de "credibilidad" a mis problemas de Salud.

Se destaca finalmente, que las garantías señaladas, están comprendidas en el artículo 485 inciso 1° del Código del Trabajo, siendo plenamente procedente la acción de tutela de Derechos Fundamentales a que se refiere el párrafo 6° de dicho cuerpo normativo. A su vez, las garantías aludidas, han sido claramente lesionadas en el sentido que expresa la citada norma en su inciso 3°, al decir: *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.* Norma jurídica que tiene plena armonía con la Supra garantía consagrada en el artículo 19 N° 26 de la Constitución Política de la República, en el sentido, que, como lo ha manifestado desde sus inicios el Tribunal Constitucional, un derecho es afectado en su esencia, *cuando se le priva de aquello que le es consustancial, de manera tal que deja de ser reconocible y que se impide el libre ejercicio.*²

² Tribunal Constitucional, sentencia de 24 de Noviembre de 1987, R., t. 84, sec. 6ª, pág. 4)

VII. DAÑO MORAL - ACCION INDEMNIZATORIA

Habiendo una grave vulneración a derechos fundamentales y bienes jurídicos extramatrimoniales, trae como consecuencia un daño moral puro, esto es la aflicción en lo más íntimo del ser que me ha provocado la lesión de parte de la Fundación.

Si bien, se descarta la posibilidad que la reparación del daño moral sea de carácter compensatorio, sino más bien una indemnización satisfactiva, por cuanto no existe cifra monetaria que pueda compensar el dolor infringido, lo cierto es que la indemnización *viene a procurar que el afectado obtenga alguna satisfacción equivalente al valor moral destruido*³, tal como lo manifestó la Excelentísima Corte Suprema.

De esta forma, después de más de 15 años como funcionaria de la Institución, me fue negado en primera oportunidad un permiso sin goce de sueldo, para luego hacer lo mismo con mi retiro voluntario y salida voluntaria por problemas de Salud, y que da origen a la acción de Tutela, desprestigiándome laboralmente, cuestionando la veracidad de mi enfermedad, suponiendo una relación distinta a la médico - paciente con mi psiquiatra, afectando mi Dignidad, honra, vida privada, datos sensibles, y salud mental, exponiéndome públicamente frente a toda la Fundación, tratándome de embustera, retardando intencionalmente cada respuesta negativa dada por la Fundación.

Por tanto, los actos que dan lugar a la presente acción de Tutela Laboral por vulneración a Derechos Fundamentales, hacen procedente una indemnizatoria por daño moral. En efecto, así lo dispone el **artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo**.

³ Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo LXX, secc. 4ª. Pág. 61.

Por cuanto el procedimiento de Tutela de Derechos fundamentales, reviste precisamente el carácter de reparador.

La Excelentísima Corte Suprema, ha unificado su jurisprudencia en el sentido de la procedencia de la indemnización del daño moral por vulneración a garantías fundamentales, especialmente, la integridad física y psíquica, y la honra del trabajador, por cuanto se ha provocado un daño moral.

Por ello, es que, solicito se condene a la Fundación PRODEMU, por todo el daño moral ocasionado, a la suma de **\$30.000.000** (treinta millones de pesos), como indemnización por daño moral, o la que V.S., estime prudente en justicia.

VIII. INDICIOS SUFICIENTES DE LA VULNERACIÓN.

El artículo 493 del Código de Trabajo, expresa: "*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*".

Los indicios suficientes que constituyen la vulneración de las garantías señaladas en este libelo, son:

- 1.- Que me he ausentado de mis labores por problemas de Salud, tanto física como mental.
- 2.- Que mi condición de Salud, afecta mi desempeño y capacidad para realizar mis funciones.

3.- Que el Director de Personas manifestó preliminarmente que no me otorgaría salida voluntaria porque supuestamente no me conocía.

4.- Que hubo un retardo injustificado en la respuesta de mis solicitudes.

5.- Que existió cuestionamiento a mis condiciones de salud, objetando certificados médicos acreditados.

6.- Que existió suposiciones de mantener otro tipo de relación con mi psiquiatra.

7.- Que se indagó indebidamente y sin autorización sobre mis datos sensibles.

8.- Que se me obliga a someterme a otro tratamiento psiquiátrico que logre convencer a la Fundación para acoger retiro por Salud.

9.- Que para el evento de acogerse esta última, debo renunciar a los periodos de vacaciones que me corresponden.

IX. MEDIDA DE REPARACIÓN (Peticiones concretas).

Como consecuencia de la vulneración, solicito a S.S., las siguientes medidas:

- a)** Que la Directora Nacional de PRODEMU extienda a mi persona, una carta con disculpas por haber permitido la vulneración de derechos fundamentales que sufrí.
- b)** Que dicha carta de disculpas sea publicada en la versión impresa y digital en al menos dos diarios de circulación nacional.

- c) Que la Directora Nacional y el Director de Personas de la Región Metropolitana de PRODEMU, Sr. Cristian Canales Henríquez, reciban una capacitación de a lo menos 10 horas en derechos fundamentales, programa que deberá ser realizado en cualquier universidad que forme parte del Consejo de Rectores. Que, dicha capacitación sea supervigilada por la Inspección Comunal del Trabajo del domicilio de la demandada, bajo los apercibimientos legales que correspondan.
- d) Que se acceda al retiro voluntario sin mas trámite, por cuanto, constituye un Derecho establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo.
- e) Por último, que la demandada sea condenada al pago de la suma de \$30.000.000 por concepto de daño moral.
- f) Que las sumas de dinero condenadas a pagar, sean pagadas con los debidos reajustes e intereses legales.
- g) Que la demandada sea condenada al pago de las costas de la presente causa.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas y que resulten aplicables;

RUEGO A S.S., se sirva tener por interpuesta demanda de Tutela de Derechos Fundamentales vigente la relación laboral, en contra de la Fundación PRODEMU, ya individualizada, someterla a tramitación y, en definitiva, declarar:

1.- Que la demandada ha lesionado mis derechos fundamentales, en especial el derecho a la vida e integridad psíquica, derecho a la vida privada y honra de la persona, contenidos en el

artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la Republica.

2.- Que la demandada debe cesar en forma inmediata su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento señalado en el Artículo 492 del Código del Trabajo;

3.- Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de mis derechos fundamentales, y a fin de reparar íntegramente las garantías afectadas, disponer:

a) Se otorgue mi derecho a retiro de la fundación por Salud, establecido en convenio colectivo.

b) Como consecuencia de lo anterior, se me otorguen las prestaciones que legalmente me corresponden, señaladas anteriormente.

c) Que se condene a la demandada, a pagar a mi persona, como indemnización por daño moral, la suma de \$30.000.000 (treinta millones de pesos), o la cifra que V.T. estime en justicia, en atención a las aflicciones que sufrí y antecedentes del proceso.

d) Que se condene en costas a la demandada.

PRIMER OTROSÍ: En atención a lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, Ruego a S.S., se sirva tener por acompañado los siguientes documentos:

a) Cadena de correos solicitud permiso sin goce de sueldo, al Director de Personas, Sr. Cristian Canales Henríquez, de fecha 03 al 05 de Septiembre de 2019.

b) Correo electrónico solicitud salida voluntaria, de fecha 22 de Septiembre de 2020.

- c) Cadena de correos solicitud retiro por Salud, de fecha 05 de Enero 2021 a 08 de Abril de 2021.
- d) Formulario solicitud retiro por Salud, de fecha 07 de Enero de 2021.
- e) Informe médico psiquiátrico presentado para retiro por salud, elaborado por la Dra. Lisette García Mesina, de Diciembre del año 2020.

SEGUNDO OTROSÍ: En virtud de lo establecido en el artículo 442 del Código del Trabajo, Ruego a V.S., se sirva disponer que las resoluciones de autos sean notificadas al correo electrónico: abogadomartincorrea@gmail.com.

TERCER OTROSÍ: RUEGO a S.S., tener presente que designo como abogado patrocinante y confiero poder amplio, al abogado, **MARTÍN ANDRÉS CORREA BARROS**, cédula nacional de identidad N° 16.605.886-4, con domicilio en Avenida Kennedy lateral N° 5600, oficina 1316, comuna de Vitacura, Región Metropolitana.

Santiago, nueve de junio de dos mil veintiuno.

A lo principal: Atendido lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, téngase por interpuesta denuncia en procedimiento de tutela laboral. Traslado.

Cítese a las partes a una audiencia preparatoria, para el día **27 de agosto de 2021, a las 09:40 horas.**

Ella se celebrará bajo la modalidad de video conferencia en plataforma Zoom.

El día fijado para la audiencia, presione el link que se adjunta a continuación para acceder a la agenda de ese día, donde podrá encontrar y acceder a su sala virtual.

[Pinche aquí para acceder a la agenda](#)

La audiencia preparatoria -por videoconferencia -se celebrará con las partes que asistan el día y hora señalados, afectándole a la que no concurra, todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación.

En caso de que alguna de las partes tenga impedimento para acceder a la plataforma, conservará su derecho a concurrir personalmente al tribunal, para el solo efecto de participar en la audiencia virtual, desde los módulos que estarán habilitados para su realización.



Para tal efecto, la parte que tenga dicha necesidad deberá requerirlo con 48 horas de anticipación vía telefónica en horario de atención del Tribunal, de lunes a viernes de 08:00 a 16:00 al 229157000.

Las partes deberán presentar a través de la Oficina Judicial Virtual la prueba documental debidamente digitalizada en formato pdf y minuta de toda la prueba que será ofrecida.

Para tales efectos se fija un plazo de cinco días hábiles de anticipación a la audiencia, en los términos del artículo 435 inciso final del Código del Trabajo.

En esta audiencia las partes deberán señalar todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia oral de juicio, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, a fin de examinar su admisibilidad, aportando en dicha oportunidad correo electrónico de la institución a la cual se pretende officiar. En caso de presentar prueba documental, y atendida la actual modalidad de trabajo del tribunal, se insta a las partes a digitalizar la prueba documental que hayan de ofrecer a fin de propiciar la gestión de la audiencia vía plataforma zoom, en su oportunidad. Para tal objeto, y dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 12 del Auto Acordado N° 53 de la Excma. Corte Suprema, con el fin de facilitar las comunicaciones y notificaciones que se deban producir en la presente causa durante el período de excepción constitucional, las



partes deberán indicar indistintamente un número de teléfono celular y/o correo electrónico que permita su contacto expedito, dentro de tercero día, bajo apercibimiento de aplicar a su respecto las normas generales de notificación.

El demandado deberá contestar la demanda por escrito, con a lo menos cinco días hábiles de antelación (completos), a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria, la que tendrá lugar con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación.

Ante la eventual presentación de testigos, los abogados deberán aportar los correos electrónicos de los mismos, para su eventual citación si así fuere pedido al tribunal.

Se hace presente a las partes que en el evento de concurrir a la audiencia decretada por intermedio de mandatario, este último se entiende facultado de pleno derecho para transigir y avenir, sin perjuicio de la asistencia obligatoria de su abogado.

Al primer otrosí: Téngase por acompañados los documentos.

Al segundo otrosí: Como se pide, sólo en cuanto se ordena notificar por correo electrónico las resoluciones que conforme a la ley deban notificarse personalmente, por cédula o mediante carta certificada. Asimismo, estese a la entrada en vigencia de la ley 20.886.



Al tercer otrosí: Téngase presente el patrocinio y por conferido el poder.

Notifíquese a la demandada personalmente por funcionario habilitado del Centro de Notificaciones en el domicilio señalado en la demanda o en el que tome conocimiento en la práctica de la diligencia, cumpliendo los requisitos establecidos en los artículos 436 y 437 del Código del Trabajo, otorgándole la prioridad ya señalada en cuanto fuere posible.

En caso de que la notificación de la demanda no pueda ser cumplida mediante el Centro de Notificaciones se autoriza a encargar la diligencia a través de un receptor particular, a su costa.

Sirva la presente resolución como justificación de desplazamiento para las partes en las zonas que existan restricciones a la misma y para el solo fin de realización de esta audiencia.

RIT : T-744-2021

RUC : 21- 4-0339638-6

En Santiago a **nueve de junio de dos mil veintiuno**, se notificó por el estado diario la resolución precedente./rmm

San Martín #950 Santiago – Fono 229157000



VALDÉS & COMPAÑÍA
ABOGADOS

CONTESTA DENUNCIA DE TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DURANTE LA RELACIÓN LABORAL Y COBRO DE PRESTACIONES.

S.J.L. DEL TRABAJO DE SANTIAGO (1°)

ALFREDO VALDÉS RODRÍGUEZ, abogado, en representación judicial de la parte denunciada FUNDACION PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER, en los autos caratulados "PÉREZ GÓMEZ, DEBORA CON FUNDACIÓN PRODEMU", RIT T-744-2021, RUC 21-4-0339638-6, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, a SS. respetuosamente digo:

Encontrándome dentro de plazo, vengo en contestar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y cobro de prestaciones interpuesta en contra de mi representada por su actual trabajadora, Sra. Débora Pérez Gómez, solicitando su absoluto rechazo, con expresa condena en costas, en consideración a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación expongo:

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

Señala la actora que comenzó a prestar servicios para mi representada con fecha 20 de octubre de 2005, y que tiene el cargo de Profesional de la Dirección Regional, Región Metropolitana, lo que es efectivo.

Agrega que su remuneración asciende a \$1.675.629., lo que no es efectivo, ya que se compone sólo de sueldo base por la suma de \$1.453.893.- Desde ya corresponde señalar que la asignación de colación, por \$100.786.-, y de movilización, por \$51.984.- (todo lo cual asciende a \$1.606.663), legalmente no constituyen remuneración, conforme al artículo 41 del Código del Trabajo.

Sostiene que desde el 6 de junio del año 2018 hasta la actualidad ha gozado de licencias médicas continuas por diversas razones, sea por pre y post natal, por enfermedad de hijo menor de un año, o por enfermedad común, salvo el período que comenzó el viernes 25 de diciembre de 2020 hasta el martes 12 de

enero de 2021, es decir, 10 días hábiles laborales, lo cual es efectivo.

Indica que el día 3 de septiembre de 2019 solicitó a mi representada gozar de un permiso sin goce de remuneración por el plazo de UN AÑO y que mi defendida rechazó su solicitud, lo que es cierto. Ni la señora Pérez ni ningún otro trabajador de mi defendida tiene pactado en su contrato de trabajo individual ni colectivo el derecho a solicitar un permiso sin goce beneficio, y menos aún por tan extenso plazo. Mi defendida jamás ha otorgado un permiso sin goce de remuneración por un año a algún trabajador y no tiene obligación alguna de hacerlo, siendo evidente que el solo rechazo a tal descomedida solicitud en ningún caso puede ser constitutivo de una vulneración de derechos fundamentales, e incluso ni siquiera un indicio de ello.

Sostiene que ante el rechazo a esta solicitud continuó gozando de licencias médicas de naturaleza común, lo que es efectivo, las cuales por cierto mi defendida jamás ha cuestionado, pues ello no es de su incumbencia.

Continúa su relato señalando que el 4 de septiembre de 2020 le consultó a un Dirigente Sindical sobre la posibilidad de acogerse a alguna salida institucional de la Fundación Prodemu, lo que a esta parte no le consta y que el Dirigente se habría reunido con el Directorio de la Fundación, lo que es totalmente falso. Ningún dirigente sindical, de ninguno de los dos sindicatos existentes en la Fundación, se ha reunido con el Directorio de la Fundación Prodemu para tratar algún tema relacionado a la actora. Con quién tienen relación es con el Director de Personal e incluso con la Directora Ejecutiva Nacional de la Fundación, pero no con el Directorio de la Fundación, el cual ni siquiera es integrado por el Director de Personas, Sr. Cristian Canales.

Sostiene que fue incluida en una nómina de trabajadores dispuestos a ser despedidos por la Fundación, pero que ella no resultó electa, lo que es efectivo, ya que sus servicios son necesarios.

Agrega que el no ser despedida y en consecuencia mantener vigente su contrato de trabajo en exactamente los mismos términos que lo rigen, sería un indicio de vulneración de derechos fundamentales, lo que no es efectivo.

Señala que el día 5 de enero de 2021 envió un correo electrónico solicitando acogerse al beneficio de retiro por salud pactado en el convenio colectivo, el cual ni siquiera reproduce, lo que es efectivo, y que dicha solicitud habría sido rechazada por parte de Fundación Prodemu, lo que es manifiestamente falso.

Al efecto, plantea que al haber supuestamente rechazado su solicitud

mi defendida habría vulnerado su derecho a la integridad psíquica, señalando que: *“(...) al negarme nuevamente mi retiro voluntaria de lo Institución bajo el fundamento clínico de mis problemas de Salud, mostrando todo menosprecio hacia mi integridad física y psíquica, cuestionando mi diagnóstico, suponiendo implícitamente un actuar doloso de mi parte al presentar mi solicitud, provocándome daño psicológico, agravando más mi salud mental, poniendo en peligro mi salud física, vulnerando en tal sentido mi derecho a la vida y mi propia dignidad, siendo aquello consecuencia directa del actuar de la Fundación PRODEMU.”*, y que *“(...) de lo expuesto, queda de manifiesto el acoso psicológico de parte de la fundación a mi persona, negándome una vez más mi retiro voluntario de la Institución por problemas e imposibilidad de continuar por Salud, afectando directamente mediante tal acto, mi dignidad, y en consecuencia mi integridad Física y Psíquica, provocando un trato humillante, intentando forzarme a renunciar a mi trabajo.”* (p.18 de la demanda), todo lo cual es total y absolutamente falso.

Además, plantea que mi defendida habría vulnerado el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República “en ambas dimensiones:

a) Protección de la vida privada: Toda vez que, el Director de Personas, reconoce explícitamente haber hecho indagaciones de mi vida privada y datos sensibles, con la única finalidad de respaldar su arbitraria decisión, contraviniendo además lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 19.628 sobre Protección de la Vida Privada. A su vez, realizó las mismas averiguaciones a mi psiquiatra tratante, cuestionando su profesionalismo y especialidad, sin tener la facultad para hacerlo, para efectos de usar tal información en mi contra. Convirtiéndose en una especie de comisión especial al tomar su decisión, acción totalmente proscrita por nuestro ordenamiento jurídico de conformidad al artículo 19 N° 5 de la Constitución Política de la Republica.

b) La honra de la persona y su familia: (...) al cuestionar mi diagnóstico médico, mi salud mental, la veracidad de mis dichos, y mi falta de compromiso con la Institución, menoscabándome, degradándome como persona, obligándome a someterme a un nuevo tratamiento 20 con otro profesional, que de “credibilidad” a mis problemas de Salud.”, todo lo cual es completamente falso, como bien lo sabe la señora Pérez.

Desde ya corresponde dejar asentado que el Director de Personas de la Fundación, Sr. Canales, jamás ha efectuado y menos reconocido, haber efectuado indagaciones en la vida privada de la actora ni de su psiquiatra tratante.

Asimismo, nunca ha cuestionado su diagnóstico médico, su salud mental, ni la veracidad de sus dichos ni su falta de compromiso, menoscabándola y degradándola como persona y mucho menos que la haya obligado a someterse a un nuevo tratamiento con otro profesional. Lo anterior es una aseveración totalmente falsa, errónea y que no se ajusta ni en lo más mínimo a la realidad.

Finalmente y pese a señalar que padece de licencias médicas de naturaleza común por enfermedades a su salud mental que en nada se relacionan con mi defendida, sostiene que a consecuencia de que no se le otorgó el beneficio de retiro por salud se le habría ocasionado un daño moral cuya indemnización avalúa en la suma de TREINTA MILLONES DE PESOS, es decir, en prácticamente 21 remuneraciones, lo que no obstante ser absolutamente falso, en realidad lo que hace es dejar en evidencia el desmesurado ánimo de lucro que persigue la actora con el ejercicio de la presente acción.

Así las cosas, del mero análisis de la denuncia se puede constatar que, muy lejos de que mi defendida haya cometido alguna conducta que realmente pueda constituir una verdadera vulneración de derechos fundamentales y que ello motive esta acción, lo cierto es que la presente demanda no es más que una burda instrumentalización de la judicatura para intentar presionar ilegítimamente a mi defendida a poner término a su contrato de trabajo y pagarle una indemnización por años de servicios, en circunstancias que ni aun accediendo al beneficio de retiro por salud tendría habría percibido dicha cantidad, según se expondrá, por lo que deberá ser rechazada y la denunciante debe ser condenada a una ejemplificadora condena en costas.

En efecto, para un adecuado conocimiento del caso se comienza precisando que la Fundación PRODEMU es una **persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro**, que data del año 1992, por lo que sus trabajadores no son funcionarios públicos ni la Fundación es una organización que pertenezca a la Administración del Estado.

La Fundación es parte de la Red de Fundaciones de la Presidencia de la República y su vinculación con ésta es que, según sus estatutos, el cónyuge del Presidente es el Presidente del Directorio y también de la Fundación.

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

Género, SERNAMEG. Los recursos son transferidos anualmente a través de Convenios de Transferencia de Recursos. El buen uso de estos recursos públicos transferidos es fiscalizado de manera estricta por la Contraloría General de la República, como se demuestra a continuación:

a) El Convenio de Transferencia de Fondos entre SERNAMEG y PRODEMU para el año 2021, de fecha 24 de diciembre de 2020, aprobado por resolución 8 de SERNAMEG, de fecha 31 de diciembre de 2020 y tomado de razón el 25 de enero de 2021, señala en su cláusula cuarta, en lo pertinente, que:

“Dentro de los recursos destinados al funcionamiento, se incluirán los gastos en personal.

Los gastos asignados a los ítems de personal comprenden los haberes y beneficios que la Fundación entrega a sus trabajadores, contenidos en los respectivos contratos de trabajo, anexos y modificaciones de los mismos; capacitaciones al personal y bonos provenientes, ambos, del convenio colectivo, así como del Manual de Procedimiento vigente en la Fundación u otro instrumento legal que en el futuro lo reemplace, el que debe cumplir con las condiciones exigidas en el presente convenio, en la Resolución 30 del año 2015 de la Contraloría General de la República o la que la reemplace y, el Manual de Rendiciones de Cuentas del SernamEG que se encontrare vigente; indemnizaciones legales, todos de acuerdo con las regulaciones legales aplicables en la materia. Asimismo, comprende gastos en profesionales expertos en determinadas materias y/o asesorías calificadas, siempre que sean necesarios para la ejecución del Convenio. Además, comprende los gastos destinados al funcionamiento de dicha Fundación, en el evento que correspondan a gastos necesarios para el cumplimiento de los objetivos, acciones y metas relacionados con las actividades, proyectos y programas considerados en este convenio.

*Los recursos financieros comprometidos por este convenio por parte de SernamEG y bajo la condición antes expuesta **deberá ser destinada al cumplimiento de las actividades y al sujeto de atención contemplado precedentemente** y a los objetivos dispuestos por SernamEG en el marco de las obligaciones del presente convenio. La supervisión financiera y la fiscalización del gasto de los recursos financieros **se orientará a verificar su buen uso**. Todos aquellos gastos de administración u otra naturaleza que se efectúen, deberán tener directa relación con la ejecución del presente convenio.*

Si los recursos transferidos no han sido bien utilizados por Prodemu el gasto es rechazado y el monto debe ser restituido a SERNAMEG, lo que produce un grave problema a la Fundación debido que ella no genera recursos propios, pues los otros recursos que recibe también fondos públicos, son transferidos a través de Convenios por instituciones públicas que impiden la libre disposición de éstos y en consecuencia solo pueden ser ocupados en los programas que estos Convenios financian.

La cláusula Sexta del Convenio con SERNAMEG, ya citado, dispone en sus párrafo primero y segundo que:

*“La Fundación se obliga a efectuar **rendición de cuentas mensuales** de la primera cuota establecida en la letra a) de la cláusula anterior, dentro de los 15 primeros días hábiles de cada mes, culminando la rendición de la primera cuota en el mes de julio de 2021.*

Asimismo, se obliga a efectuar las rendiciones de cuentas mensuales por la segunda cuota, establecida en la letra b) de la cláusula anterior, dentro de los 15 primeros días hábiles de cada mes, culminando la rendición de la segunda cuota en el mes de enero de 2022.”

Luego, en sus párrafos quintos, sextos, séptimo, octavo y noveno disponen que:

“En caso que la Fundación no subsane las observaciones señaladas, SernamEG tendrá por rechazadas las rendiciones de cuentas en lo no subsanado oportunamente.

La aprobación y/o rechazo final de las rendiciones de cuentas será comunicada por SernamEG a la Fundación, mediante carta dentro del plazo de cinco (5) días hábiles siguientes al término del plazo de revisión antes citado.

Todo remanente de recursos no ejecutados, observados y/o no rendidos en conformidad a lo expresado en los párrafos precedentes, deberán ser reintegrados por la Fundación a SernamEG, dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes al requerimiento de reintegro efectuado por el Servicio mediante carta certificada remitida al domicilio de la Fundación, con posterioridad a la comunicación efectuada sobre aprobación o rechazo final de las rendiciones de cuentas.

Lo anterior, sin perjuicio de las facultades de fiscalización que al efecto le correspondan a la Contraloría General de la República.

Las rendiciones mensuales de cuentas de los recursos transferidos y que sean destinados a la ejecución del presente convenio, deberán efectuarse conforme a las instrucciones impartidas por la Contraloría General de la República y en especial a su Resolución N° 30 de 2015 o a la norma que la reemplace y a los procedimientos que al efecto establezca SernamEG, en todo lo que no sean contrarios a la primera.

Las partes hacen constar que la rendición de cuentas a que dé lugar el presente convenio, se realizará conforme a las reglas generales contenidas en la Resolución N° 30 de 2015, de Contraloría General de la República o de aquella que la modifique o la reemplace...”

De este modo, tratándose de financiamiento público se debe ser especialmente celoso en la correcta utilización de los recursos, pues cualquier rechazo en su rendición implica que, en definitiva, sea la Fundación Prodemu quién deba asumir directamente el costo, sin que actualmente existan ni se generen recursos para ello.

Aclarado lo anterior y respecto a los hechos contenidos en la demanda, en cuanto a la solicitud de permiso sin goce de sueldo por un año, esto es, desde el día 14 de Septiembre del año 2019 hasta el 13 de Septiembre del año 2020, cabe reiterar que la figura del permiso sin goce de sueldo por un año no existe en la ley ni en Convenio Colectivo alguno, por lo que en ningún caso se podría establecer que la actora tiene derecho a solicitarlo y correlativamente mi defendida a otorgarlo.

Si bien en forma muy excepcional se ha conferido algún permiso sin goce de remuneración a algún trabajador, jamás ha sido por el plazo de un año. Es más, el Convenio colectivo vigente comprende varios permisos a los que

pueden acceder los trabajadores de la Fundación, incluso algunos con goce de remuneración por 5 días o para estudios de corta duración, siendo el único permiso sin goce de remuneración acordado el que puede ser otorgado para realizar *“Estudios de larga duración en el extranjero”*, solicitado con la finalidad de cursar estudios especializados fuera de Chile que estén vinculados al área temática de la Fundación, el que no podrá tener una extensión máxima de un (1) año, cuya prórroga queda sujeta a evaluación.

No obstante que a mi defendida le bastaba simplemente señalarle a la actora que su solicitud era denegada, sin que ello constituya indicio alguno de vulneración de derechos fundamentales, el caso es que de igual forma con fecha 5 de septiembre de 2019 el Director de Personas, Sr. Canales, le envió un correo electrónico explicándole que no era factible acceder a lo solicitado debido a que se requería de manera urgente de un profesional con las competencias y experiencia de la actora, considerando que el otro profesional que ocupa el mismo cargo y comparte las funciones ocupa parte de su tiempo en su rol de dirigente sindical, por lo que no existe ilegalidad alguna en dicha decisión.

En cuanto a que un Dirigente Sindical habría hablado con el “Directorio” de la Fundación para buscar una desvinculación de la actora, reiteramos que ello no es efectivo, pues ningún dirigente sindical ha hablado con el Directorio de la Fundación. Lo que existe y siempre ha existido son reuniones mensuales entre la Directiva Sindical y la Directora Nacional acompañada por una comisión de la administración, además de reuniones periódicas con el Director de Personas para tratar asuntos específicos, cuyo no es el presupuesto de hecho invocado por la actora.

En todo caso, el Sr. Canales jamás se ha expresado en los términos que se refieren en la denuncia.

En cuanto a la solicitud de “salida voluntaria”, como se indicó, Fundación PRODEMU es una institución de derecho privado que se financia íntegramente por fondos públicos que son transferidos por instituciones públicas, vía Convenio de Transferencia de Recursos, siendo el Convenio SERNAMEG el que financia el funcionamiento de esta institución, los otros, INDAP y MIDESOCYF (Ministerio de Desarrollo Social y Familia) solo financian la ejecución de programas específicos relacionados a su área. Estos fondos públicos son asignados anualmente mediante la Ley de Presupuestos, específicamente, con cargo al Subtítulo 24, ítem 01, Asignación 001, Partida 27, del Ministerio de La Mujer y la Equidad de Género, Capítulo 02, Programa 01, correspondiente al servicios Nacional de la Mujer y Equidad de Género, SERNAMEG, para el año

2020 la suma la suma asignada a PRODEMU fue de **\$9.845.086.000**.

Es importante destacar que con los recursos del Convenio SERNAMEG se financian todas 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, reduciendo así la dotación de personal.

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 y eliminaciones de cargos, conforme lo ya expuesto, no responde a un mero capricho, no se trata de una decisión antojadiza, sino más bien a una medida de última instancia fruto de un debido y considerado análisis frente a la significativa merma en sus ingresos, ante condiciones externas, graves y permanentes, y a la imposibilidad de arribar a otro tipo de soluciones colaborativas, diseñándose una nueva estructura en la cual sí está considerada la actora, a diferencia de otros ex trabajadores.

Pues bien, para efectos de las desvinculaciones que se tuvieron que realizar, se optó por considerar la desvinculación de aquellos que se quisiesen ir voluntariamente, lo que disminuyó considerablemente el número de desvinculaciones no voluntarias que lamentablemente se debieron hacer.

Efectivamente la actora fue una de las solicitantes, pero las solicitudes que fueron aceptadas corresponden a aquellas que encajaban en la reestructuración planificada, donde no se consideró de manera alguna la eliminación del cargo de “Profesional de Dirección Regional” de ninguna sede, ya que dicha labor es relevante en la Fundación, siendo esa la razón por la que no se aceptó la solicitud de la actora, al igual como ocurrió cuando tampoco se aceptó su permiso sin goce de remuneración.

Sin perjuicio de lo anterior, no está demás señalar que el presupuesto para desvinculaciones era limitado, la información de presupuesto disponible solo se tuvo el 31 de diciembre de 2020 y hubo que priorizar entre los trabajadores que podían ser desvinculados (sin licencia médica, cuyos ítems presupuestarios lo permitiera y que cumpliera labores y tareas que otros trabajadores de sus equipos pudieran cubrir, no siendo el caso de la Sra. Pérez.)

Con todo, es importante mencionar también que las solicitudes de despido voluntario no solo vinieron de los sindicatos, sino que también de no

sindicalizados y a la mayoría se les rechazó la solicitud porque coincidían con cargos que tampoco había sido considerados en la restructuración, no siendo la actora, por lo tanto, la única a quien se le rechazó su solicitud.

Finalmente y en todo caso, la decisión respecto a qué trabajador despedir constituye una facultad discrecional del empleador que ejerce de acuerdo a criterios que emanan de su facultad de administración y más aún, si la *“salida voluntaria”* no es una figura que contemple la legislación ni el Convenio Colectivo vigente, por lo que la actora simplemente nunca tuvo derecho a ser desvinculada por la salida voluntaria, razón por la cual, el no haber sido seleccionada en ningún caso constituye alguna vulneración de derechos fundamentales, sino que muy por el contrario, no es más que el respeto al principio de estabilidad relativa en el empleo y a la legislación vigente.

En otro orden de ideas, en cuanto a su aseveración consistente en que *“el Dirigente Sindical, me comunicó que al menos en dos oportunidades, en conversaciones que mantuvo con el Director de Personas, le explicó sobre mi situación particular, manifestándole este último que no me conocía, y no accedería a mi despido por salida voluntaria”*, ello no es efectivo.

Si bien efectivamente el Director de Personas no conocía a la actora debido a que desde que él llegó a la Fundación, el año 2018, la actora ha permanecido gran parte del tiempo con licencia médica, el motivo por el que no se accedió a su solicitud no fue ese sino el ya expuesto.

En cuanto a que *“el día 16 de Diciembre de 2020, el Director de Personas, vuelve a negar mi salida voluntaria, una situación que se trató incluso de resolver con mi Jefatura Directa por intermedio del Sindicato, pero no prosperó. Reincorporándome a mis funciones tras el cese de mi última licencia médica, el día 28 de diciembre del mismo año”*, efectivamente el Sindicato solicitó a la Directora Regional, jefatura directa de la actora, que interceda en la salida voluntaria, ante lo cual ésta última consultó por la posibilidad de salida de la trabajadora, sin embargo la respuesta fue la misma señalada precedentemente.

Es manifiestamente falso que al no acceder a su salida voluntaria se le haya *“expuesto públicamente frente a toda la Fundación, tratándola de embustera...”*.

Finalmente, respecto a la solicitud de Retiro, reiteramos que ésta no ha sido rechazada, como erróneamente lo expresa la demandante y será de su cargo acreditar.

Lo que realmente ocurrió fue que la Comisión Evaluadora, conformada de acuerdo al Procedimiento existente, pidió más antecedentes

debido a que, como ya se señaló, el Convenio Colectivo impone una serie de requisitos para ser autorizado, requisitos que serán evaluados por SERNAMEG cuando se rinda el monto pagado y si se considera que el gasto no es pertinente PRODEMU deberá reintegrar ese monto con dinero que no tiene.

Este beneficio aplica frente a la presencia de una enfermedad de carácter terminal, incompatible y/o invalidante con el desempeño del cargo y el informe médico que acompañó la demandante para fundamentar su solicitud no señala en parte alguna que padece *“una enfermedad incompatible y/o invalidante con el desempeño del cargo, ni si padece una patología de carácter terminal”*. Simplemente señala que la facultativa médica **“recomienda el cese de su actividad laboral”**.

Como se puede apreciar, resulta evidente que este certificado va a ser objetado por SERNAMEG tanto por no ser categórico al no señalar los supuestos que configuran el beneficio, sino solo contemplar una recomendación, así como también por el hecho de que quien lo emite no es una psiquiatra de adultos sino que una Médico Cirujano con especialidad en Psiquiatría pediátrica y de la Adolescencia.

A mayor abundamiento, el informe médico señala que la trabajadora presenta *“un episodio”* depresivo mayor. Presenta inestabilidad emocional por sentimientos de inseguridad por la salud de sus hijos y temor a que fallezcan, dado cuadros respiratorios que han presentado, agravado por sentimiento de desesperanza por enfermedad Covid 19; como también por pérdidas de su hermano y su padre. A lo anteriormente señalado, su estado de salud se ve agravado por *“los constantes rechazos de las licencias médicas, quienes cuestionan la necesidad de su reposo”*. El informe médico justifica también su salida por un problema traumatológico, derivado de rotura parcial de tendón supraespinoso derecho. Sin embargo, el informe no señala el tipo de incapacidad laboral, si es transitoria o permanente. En tal sentido, inclusive, si se tratase de una incapacidad permanente debería existir derivación a una Comisión Médica de la Superintendencia respectiva, quienes son los llamados a evaluar.

Así la cosas, con el solo objeto de que se acredite fehacientemente la causal que da origen al Retiro por Salud para poder ser rendido sin peligro de rechazo, es que en la Comisión de Beneficio de Retiro por Salud, constituida con fecha 5 de abril de 2021 para evaluar el caso de la demandante, los representantes del empleador concluyeron *“que no se han presentado elementos concluyentes para otorgar el beneficio debido a que la facultativa que emite el informe, solo tiene la especialidad en psiquiatra pediátrica y de la adolescencia y*

no propiamente tal en adultos por lo cual solicitan una segunda opinión de un facultativo que tenga la especialidad de psiquiatra de adulto. Por otra parte, consideran que el informe no establece un diagnóstico que indique el padecimiento de una patología que la invalide para las funciones que debe realizar por su cargo y tampoco es determinante en indicar que lo que padece sea incompatible con el desempeño de su cargo.”

En virtud de lo anterior, los integrantes de la Comisión acordaron *“sesionar nuevamente una vez que se agregue otra opinión médica de especialista psiquiatra en adulto y también se conozca la situación de licencias médicas de la solicitante.”* **“Teniendo la Comisión de Beneficio de Retiro por salud la facultad de solicitar mayores antecedentes al facultativo informante y /o a otro especialista, y también la facultad de consultar el historial de licencias médicas,** *y considerando que los antecedentes presentados son insuficientes, ya que por un lado no fueron emitidos por un psiquiatra de adultos, y por otra parte, dicho informe señala que la causa de su enfermedad es externa a lo laboral y hace referencia al cuidado de sus hijos y también que se siente afectada por los continuos rechazos a sus licencias por parte de su ISAPRE, se hace necesaria:*

- *La presentación de un segundo informe de un psiquiatra de adultos.*
- *Conocer el status de licencias médicas presentadas por la Sra. Débora Pérez Gómez”,* lo cual consta en Acta de la Comisión de Beneficio de Retiro por Salud, constituida con fecha 5 de abril de 2021, firmada por los 3 miembros de la Comisión: Dos de la Directiva Sindical, Sra. Oriana Rengifo y Sr. David Cea, y por el Director de Personas, don Cristian Canales, en representación del empleador.

Así las cosas, la solicitud planteada por la Comisión (y no solo por el Director de Personas) consistió en el informe de otro psiquiatra con especialidad en adultos, siendo ello de toda lógica, considerando en la futura rendición del gasto por SERNAMEG, debiendo despejarse toda duda en cuanto a la procedencia beneficio.

Finalmente, respecto a que *“el Director de Personas, Sr. Cristian Canales Henríquez, expresaba claramente desconfiar de los antecedentes presentados en mi solicitud, arguyendo una serie de razones infundadas, que en su concepto, le impedían adquirir convicción”* *“con claros cuestionamientos sobre el profesionalismo de mi Psiquiatra tratante, poniendo en duda la certeza de su informe por su especialidad y por el periodo que lleva evaluándome, expresando explícitamente que tendríamos “otro tipo de relación”, distinta a la médico-paciente.”*, ello es totalmente falso, ya que no se hizo ningún comentario relativo a la relación entre la trabajadora y su doctora ni a alguna desconfianza. Muy distinto

es que el rol de la Comisión consiste en la revisión de todos los antecedentes y la verificación de los presupuestos contractuales para el otorgamiento del beneficio, debiendo ser especialmente cuidadosos en su labor debido a que cualquier error puede significar que el gasto sea rechazado por SERNAMEG, lo que constituye un daño patrimonial a Prodemu.

Con todo y en cuanto a la solicitud de más antecedentes que justifiquen la solicitud, es importante mencionar que existe un Procedimiento de “Solicitud de Beneficio de Retiro por Salud” que regula este beneficio en particular, el cual establece que, con el fin de garantizar la imparcialidad, la Comisión Evaluadora estará conformada por:

- Tres representantes de la Directiva del Sindicato de trabajadores/as de la Fundación PRODEMU
- El o la Directora/a) de Recursos Humanos de la Fundación
- El o la Jefe de Personal, el o la Psicóloga Organizacional, y/o el o la Asesora Legal, si el caso a evaluar lo requiere.
- La Encargada de Bienestar en su calidad de Ministra de Fe

En el mismo Procedimiento, del que tiene conocimiento la actora puesto que le fue enviado junto al formulario por correo electrónico con fecha 04 de enero de 2021, por Josefina Mendoza, Encargada de Bienestar, se establece que la Comisión dentro de sus atribuciones:

- Podrá solicitar mayores antecedentes al facultativo informante, más fundamentados o específicos, si considera que los presentados son insuficientes.
- Consultar el historial de licencias médicas.

De esta manera, el respectivo trabajador, al llenar el formulario y enviar los antecedentes, en este caso la actora, aceptó que la Comisión pueda requerir mayores antecedentes, por lo que no existe ilegalidad alguna en ello.

Finalmente, cabe señalar que con fecha 7 de junio de 2021, la Sra. Oriana Rengifo Vaccaro, Presidenta del Sindicato Nacional de Trabajadores/as de Fundación PRODEMU y parte de la Comisión de Beneficio por Retiro de Salud, comunicó, vía WhatsApp, a don Cristian Canales Henríquez, Director de Personas de Fundación PRODEMU, que habiéndose contactado con la demandante, ella les ha manifestado que no desea continuar con la tramitación de la solicitud de salida voluntaria por salud, señalando expresamente: *“Débora no accederá al retiro por salud, ya que por ahora continuará con sus licencias médicas”*.

Así las cosas, resulta francamente inexplicable el ejercicio de la presente acción, en la cual no solo requiere del beneficio, sino que además solicita

30 millones de pesos adicionales.

En conclusión, en ningún caso resulta procedente acceder a lo solicitado solo con los antecedentes acompañados por la actora, sin más trámite, como ella ilegalmente pretende que SS. lo declare. A la actora no se le negó la salida por salud, sino que solo se le pidieron mayores antecedentes y fue ella la que finalmente expresó su deseo de no continuar con el proceso de salida por salud, por lo que resulta contrario a la buena fe, específicamente a la teoría de los actos propios, que ahora, mediante el ejercicio abusivo de una acción judicial, señale que si desea optar por la salida por salud, y no solo eso, sino que además pretenda que SS. declare la concurrencia de los requisitos de un beneficio contractual sin más trámite, lo que es improcedente.

De este modo, como SS. desde ya podrá constatar, el presente caso bajo ninguna circunstancia se trata de una vulneración de derechos fundamentales, pues mi defendida no ejerció facultad legal alguna que pueda haber vulnerado el contenido esencial de los derechos que alega la actora.

Finalmente, en cuanto a la indemnización por daño moral, mi representada no ha cometido hecho ilícito alguno, no existe daño, y no existe nexo causal alguno entre ello, por lo que no se verifica ninguno de los requisitos legales para la procedencia de la acción ejercida. En todo caso, el monto pretendido a título indemnizatorio resulta absolutamente arbitrario, antojadizo y excesivo, todo lo anterior.

En cuanto a las Peticiones Concretas:

- 1.- Que la demandada ha lesionado mis derechos fundamentales, en especial el derecho a la vida e integridad psíquica, derecho a la vida privada y honra de la persona, contenidos en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la Republica. No es procedente, ya que mi defendida jamás ha vulnerado los derechos fundamentales de un trabajador y menos aún los de la actora.
- 2.- Que la demandada debe cesar en forma inmediata su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento señalado en el Artículo 492 del Código del Trabajo. Petición inepta, ya que no señala cuál sería ni cómo sería la forma de cesar en él, no obstante que no ha cometido conducta alguna que pueda calificarse de esta forma.
- 3.- Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de mis derechos fundamentales y a fin de reparar íntegramente las garantías afectadas, disponer:
 - a) Se otorgue mi derecho a retiro de la fundación por Salud, establecido en convenio colectivo. No corresponde ya que la actora no tiene derecho a retiro.
 - b) Como consecuencia de lo anterior, se me otorguen las prestaciones que

legalmente me corresponden, señaladas anteriormente. La actora no tiene derecho a “prestaciones legales”, ya que el beneficio es contractual, no legal. En todo caso, no señala cuáles son, lo que provoca que su petición sea inepta, y por tanto debe ser rechazada. Sin perjuicio de lo anterior, este beneficio sólo contempla el pago de un porcentaje del 70% de una indemnización por años de servicios y en ningún caso se puede verificar un despido por necesidades de la empresa porque la actora está con licencia médica, por lo que su petición y/o acceder a ella implicaría que SS. infrinja el artículo 161 del Código del Trabajo, lo que evidencia la ilegalidad de su pretensión.

c) Que se condene a la demandada, a pagar a mi persona, como indemnización por daño moral, la suma de \$30.000.000 (treinta millones de pesos), o la cifra que V.T. estime en justicia, en atención a las aflicciones que sufrí y antecedentes del proceso. Nada se debe.

d) Que se condene en costas a la demandada. Nada se debe, siendo la denunciante la que deberá soportar el pago de las costas, por carecer de motivo plausible para litigar y constituir la presente acción y claro ejercicio abusivo de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales para intentar obtener un beneficio contractual, defraudando por dicho mediante los efectos de la decisión unilateral del trabajador de poner término a su contrato de trabajo, conforme al artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo.

POR TANTO,

A SS. PIDO: Tener por contestada la denuncia por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral 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: 2021-08-20 11:
45:42
Foxit Reader Versión:
9.5.0