

RECIBIDO EN MI DOMICILIO A LAS 20:00 HRS.  
PUNTA ARENAS 22 ENERO 2009.



Oficina de Defensa Laboral  
Corporación de Asistencia Judicial  
de la Región Metropolitana

**PROCEDIMIENTO** : APLICACION GENERAL  
**MATERIA** : TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO, EN FORMA CONJUNTA NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE COTIZACIONES PREVISIONALES, EN SUBSIDIO DE TUTELA , DESPIDO INDEBIDO Y COBRO DE INDEMNIZACIONES POR LUCRO CESANTE  
**DEMANDANTE** : FLAVIA PATRICIA BERRÍOS GODOY.  
**C. N. I.** : 12.825.276-2.  
**ABOGADO PATROCINANTE** : PATRICIA ALEJANDRA JARA ROJAS.  
**C. N. I.** : 8.185.995-7.  
**ABOGADO PATROCINANTE** : FRANCO JOSÉ DEVILLAINE GÓMEZ  
**C. N. I.** : 10.357.251-7.  
**DEMANDADO** : ANA VICTORIA PÉREZ QUEZADA.  
**C.N.I.** : 7.553.336-5.

**EN LO PRINCIPAL:** Denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido, en forma conjunta nulidad de despido y cobro de cotizaciones previsionales; en subsidio despido injustificado y cobro de indemnización por lucro cesante y; **PRIMER OTROSI:** Acompaña documento; **SEGUNDO OTROSI:** Solicita oficio para los fines que se indican; **TERCER OTROSI:** Privilegio de pobreza; **CUARTO OTROSI:** Designa forma de notificación, **QUINTO OTROSI:** Patrocinio y poder.

#### S. J. L. DEL TRABAJO:

**FLAVIA PATRICIA BERRÍOS GODOY**, Educadora de Párvulos, domiciliada en calle Las Encinas N° 515, Punta Arenas, , a US. con todo respeto digo:

Que, encontrándome dentro del plazo legal para hacerlo y en conformidad a lo prescrito en los artículos 485 y ss del Código del Trabajo, vengo en interponer denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido a que fuera afecta, interpongo asimismo en forma conjunta de acuerdo a lo prescrito en el artículo 489 del Código del trabajo acción de nulidad de despido y cobro de cotizaciones previsionales y en subsidio de la denuncia de tutela interpongo acción de despido injustificado y cobro de indemnizaciones por lucro cesante.

Todas las acciones antes referidas son dirigidas en contra de mi ex empleadora doña ANA VICTORIA PÉREZ QUEZADA, empresaria, ignoro profesión u oficio, domiciliada en calle Rómulo Correa N° 0234, Punta Arenas, con apoyo en los siguientes fundamentos de hecho y de derecho que a continuación expongo:

## I. LOS HECHOS:

### A.- ANTECEDENTES DE LA RELACION LABORAL.

Desde el 2 de mayo de 2008, presté servicios para la demandada, desempeñándome como Educadora de Párvulos en el Jardín Infantil “**Il giardino del bambino**”, establecimiento privado de enseñanza preescolar, a la que me vinculé en virtud de contrato de trabajo a plazo fijo, el cual tenía vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2008.

La jornada de trabajo se estableció en 45 horas semanales, de lunes a viernes, en horario de 08:00 horas a 19:00 horas.

Mi última remuneración mensual ascendía a la suma de **\$379.258**, la que estaba compuesta por un sueldo base, más gratificación legal garantizada.

Debo precisar que las órdenes eran impartidas por la dueña del establecimiento y empleadora, demandada de autos, y asimismo por doña VICTORIA SEGUEL PÉREZ, Educadora de Párvulos, en su calidad de Directora Técnica del Jardín Infantil, quien es además hija de la Sra. Pérez Quezada.

En este establecimiento laborábamos, además de la Directora y la dueña, dos técnicas parvularias y una manipuladora de alimentos, aún cuando en la promoción del Jardín Infantil, tanto en su página web como en las reuniones informativas a los futuros apoderados, se señalaba como personal a cargo de los niños y niñas, a cuatro Educadoras de Párvulos, cuatro Técnicos Parvularios, una psicopedagoga, una nutricionista de apoyo y personal de aseo.

Es menester señalar S.S que la falta de personal significó siempre una carga considerable de trabajo, debido a ello, si bien en un inicio de la relación laboral, debía hacerme cargo de los niños y niñas del nivel medio menor, finalmente debí cumplir además funciones en sala cuna y transición, rotando en cada una de ellas según los requerimientos de mi empleadora. Asimismo, debía relacionarme con los padres y apoderados de los niños, ya sea a través de la atención directa a sus inquietudes como en reuniones periódicas de avance. Se debía además presentar informes de desarrollo de los niños, mantener al día Libros de Clases, y las actividades propias de cada nivel (ejercicios, labores manuales, entre otros).

**B.- ANTECEDENTES DE LA INFRACCIÓN DENUNCIADA, EN CONFORMIDAD AL ARTÍCULO 490 DEL CODIGO DEL TRABAJO.**

Señalo a S.S que en un inicio, no hubo mayores inconvenientes durante el desarrollo de mi actividad laboral, situación que se prolongó hasta el día 12 de junio de 2008. En efecto en horas de la tarde, la Directora Técnica del Jardín Infantil, Sra. SEGUEL PÉREZ, en circunstancias que me encontraba desarrollando mis labores habituales procedió en forma violenta y “sin motivación justificada ni justificable” a encerrarme con llave en una sala del segundo piso del establecimiento, lanzando a mi persona expresiones degradantes y severas amenazas a mi integridad moral y personal. Hago presente a S.S que las ofensas, intimidaciones y coacciones eran de una violencia inusitada para una persona del nivel y educación de la referida Directora. En efecto la misma me gritaba diversos improperios que denotaban un estado de descontrol físico y emocional, demostrando al parecer, una severa falta de lucidez. Con el transcurso de lo minutos las expresiones soeces iban *in-crescendo* a medida que le rogaba a viva voz que accediera a liberarme!!. Entre sollozos fui escuchada por mi compañera Flor Ibarra Vergara quien me pudo liberar. Al ver el estado general de salud de la Directora procedimos sin dilaciones a conducirla en forma urgente al Hospital Regional, quedando hospitalizada en el referido establecimiento.

Tanto mi actuación como la de mi compañera, en el malogrado episodio, generaron tanto en mi empleadora como en la referida Directora Técnica, un cambio radical en su comportamiento, quienes iniciaron una escalada de malos tratos que se fueron transformando en la tónica diaria al interior del establecimiento.

El ejercicio abusivo de la potestad de mando de mi empleadora fue configurando una situación de suyo injusta e injustificada, que me fue afectando en lo físico y en lo emocional. Las actitudes agresivas y los cambios de ánimo fueron minando mi confianza ya que cada vez que podía y con ocasión del ejercicio de sus facultades de dirección, me degradaba profiriendo a viva voz y cuidando que todos escucharan, diversos improperios tales como *“te voy a quitar el título profesional, maldita .”*; *“te voy a hundir muerta de hambre.”*, *“cállate patipelada”*, *“eres una inutil piojenta”* *“no sirves para nada”*, muchas de estas expresiones proferidas en presencia de mis propias compañeras de trabajo.

Mi desesperación fue tal, que temiendo por mi integridad psíquica y como una forma de intentar resguardarme frente a los abusos que diariamente recibía, estampé denuncia ante le Dirección del Trabajo, dirigiendo al efecto carta recepcionada con fecha 3 de Septiembre de 2008. Lo anterior lo hice U.S ya que creí que dichas instituciones podrían intervenir efectivamente resguardando no sólo mi integridad sino además mi trabajo que tanto necesitaba para la mantención de mi prole.

Con el transcurrir de los días, y en un acto que no cabe sino calificar como

atentatorio a mi honra y dignidad profesional se me prohibió tajantemente el relacionarme con los padres, madres y apoderados del Jardín Infantil, ya sea al momento de recepcionar y despachar a los niños a mi cuidado como en el de efectuar las reuniones planificadas, preocupándose la Directora de vigilarme en todo momento a efectos de impedir el referido contacto, sintiéndome como consecuencia de dicha actitud, observada y perseguida. Debo agregar que las dependencias del establecimiento contaban con cámaras de vigilancia parental a fin que los apoderados pudieran ver a sus hijos vía internet, lo que era aprovechado también por mi ex empleadora para vigilarnos, según lo manifestó reiteradamente en diversas conversaciones no sólo conmigo sino también con otras compañeras de trabajo.

De hecho, a través de varios apoderados, tomé conocimiento que la Sra. Pérez Ojeda efectuó comentarios a varios de ellos, tratándose de descalificaciones referidas principalmente a mi desempeño profesional, el que según sus palabras “dejaba mucho que desear”. Sin perjuicio de lo anterior y atendido que siempre tuve una excelente relación con los apoderados, estos tenían la confianza suficiente para apoyarme ante estas “opiniones” vertidas por mi ex empleadora.

Debo agregar que los maltratos verbales no sólo iban dirigidos a mí, sino que también a todo el personal que laboraba en ese momento en el Jardín Infantil, y que diariamente y en forma sistemática era afectado severamente en lo laboral y en lo emocional. El ambiente de trabajo se tomó insostenible, sin tener la posibilidad de renunciar a mi fuente laboral, debido que este era mi primer trabajo en esta ciudad y a la real necesidad de contar con esta fuente laboral.

Con fecha 14 de octubre, manteniéndose el ambiente laboral hostil en el establecimiento, se sostuvo una reunión entre la dueña del Jardín Infantil, la contadora y el personal. En la misma se hizo entrega de una copia de la modificación del Reglamento Interno, oportunidad en la cual se plantearon por parte de la demandada amenazas respecto del supuesto incumplimiento de dichas normas por parte de todas las trabajadoras. El ataque frontal generó tal nivel de tensión en el grupo que condicionó a nuestra compañera Vanessa Pacheco, manipuladora de alimentos a presentar su renuncia indeclinable.

A mayor abundamiento y como epílogo de lo que pretendía urdir, con fecha 8 de octubre de 2008, mi ex empleadora hizo entrega formal de una comunicación de despido a doña Flor Ibarra Vergara, Técnico Parvulario, por “necesidades de la empresa”, curiosamente S.S la misma trabajadora que me había auxiliado en el malogrado episodio de fecha 12 de Junio de 2008.

Esta situaciones generaron una nueva denuncia ante la Inspección del Trabajo, esta vez promovida además por doña Vanesa Pacheco Barría y por doña Flor Ibarra Vergara, presentación que dio origen a una fiscalización e investigación por parte de dicha institución por vulneración de derechos fundamentales.

En forma instintiva y creyendo que podría sentar antecedentes en caso de una agresión mayor continué reportando, los acontecimientos acaecidos al interior del establecimiento, a la Inspección del Trabajo con fecha 14 y 20 de Octubre de 2008. En efecto los mismos hechos que se sucedían cada vez en forma más grave iban presagiando un las perniciosas consecuencias definitivas, que constituyen la culminación del *iter* de vulneraciones e infracciones a mis derechos fundamentales; me refiero a mi desvinculación definitiva de la empresa., a que hago referencia en el siguiente capítulo de la presente denuncia.

Como S.S podrá evidenciar en el caso de marras he sido expuesta y afecta a una vulneración de garantías constitucionales amparadas en sede laboral de que hago denuncia ante las autoridades competentes tanto *ex ante* como *ex durante* al acto jurídico del despido.

### C.- TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.-

Con fecha 22 de octubre de 2008, a eso de las 18:15 horas, una pareja de apoderados acudió al establecimiento educacional a fin de conversar directamente con la dueña del Jardín Infantil, solicitando que se aclararan irregularidades en el cumplimiento de lo ofrecido al matricular a su hija. Los padres solicitaron mi presencia en esta reunión, accediendo a ello mi ex empleadora. Los apoderados me preguntaron directamente si era o no efectivo que las comidas que se brindaban a los niños eran aquellas señaladas en las libretas, ya que su hija expresaba que comía otras preparaciones, resultando en una alimentación no balanceada. A modo de ejemplo, el día lunes se señalaba en las minutas que los niños comerían carne, y en definitiva, se les servía salchichas. Señalé que efectivamente la empleadora nos obligaba a alterar la minuta de alimentos (la que corresponde a una planificación mensual). Mi ex empleadora en forma alterada me trató de mentirosa frente a los apoderados inquirientes, negando los hechos que los propios padres exponían. Cabe agregar S.S que finalmente, los padres de la menor terminaron retirando a su hija del Jardín Infantil.

Concluida la entrevista, me dirigí a la sala para continuar con mis labores, siendo seguida por mi ex empleadora, quien se dirigió a mí con expresiones como “mentirosa”, “malnacida, piojenta”. Si bien traté de mantener la calma, reconozco S.S que respondí a algunas de estas expresiones en una actitud de auto defensa.

Aunque posteriormente intenté olvidar el altercado hasta la hora de término de mi jornada, al dirigirme a firmar el Libro de Asistencia a la oficina administrativa, fui nuevamente interceptada e increpada, ahora con mayor violencia por la Sra. Pérez Quezada, produciéndose un forcejeo, ya que yo quería entrar a la oficina para firmar mi salida, y ella trataba de impedírmelo sosteniendo firmemente la puerta. Durante el altercado y con la cara completamente desfigurada, en un estado que no puedo sino

calificar como de locura o descontrol temporal, me gritaba entre otros improperios “eres una patipelada”, “te voy a hundir”, “andas con los zapatos rotos”, “te voy a quitar el título profesional”.

Finalmente y haciendo patente su furia mi ex empleadora cerró con fuerza la puerta, por lo que perdí el equilibrio, golpeándome severamente en el coxis, levantándome con mucho dolor por mis propios medios, siendo auxiliada a esas alturas por mi compañera doña Flor Ibarra, quien me llevó al patio para que me calmara. Debo reconocer S.S que a esas alturas ya no me quedaban fuerzas para resistir tremendo embate y comencé a sollozar desconsoladamente, al saber que a esas alturas la situación era irremediable. Luego de aproximadamente 25 minutos, y habiéndome tranquilizado, tuve el coraje de volver a firmar el Libro de Asistencia, aprovechando la circunstancia que mi ex empleadora ya no se encontraba en el lugar.

Acto seguido me dirigí primeramente a dejar constancia de lo ocurrido ante Carabineros de Chile y acto seguido al Hospital Regional, donde constaté lesiones y se me otorgó una Licencia Médica por stress laboral, descansos médicos que se reiteraron el 27 de octubre de 2008 y el 3 de noviembre de 2008.

Debo agregar que esta denuncia ha dado lugar a la causa RUC N° 0800964911-6, por el delito de lesiones menos graves, en la Fiscalía Local de Punta Arenas, causa que se encuentra a cargo del Fiscal Sr. Felipe Aguirre Pallavicini.

El día 23 de octubre me presenté nuevamente en mi lugar de trabajo a efectos de hacer entrega de mi Licencia Médica tanto a la contadora como a la Directora Técnico Suplente del Jardín, quienes no quisieron recibir dicho instrumento, señalando la primera que se trataba de un “**documento mal extendido**”, y expresando la segunda que no estaba facultada para recibirlo, debiendo entonces tramitarla personalmente. Agrego que en esa misma fecha, efectué una constancia ante la Inspección del Trabajo, relatando lo sucedido, como asimismo realicé **nueva denuncia** ante el organismo, con fecha 24 de octubre de 2008.

Con fecha 25 de octubre de 2008, para gran sorpresa de mi parte, recepcioné una comunicación de despido fechada el 24 de octubre, en la cual se expresa “... con fecha 23 de Octubre del presente, pondré termino a su Contrato Laboral, de acuerdo a la causal estipulada en el Código del trabajo, según artículo 160 N° 1 (faltas a la probidad, vías de hecho, injurias)”. Agrega que el día 22 de octubre (supuestamente) intenté agredirla físicamente, lo que niego en forma rotunda.

Con fecha 27 de octubre, interpose reclamo ante la Inspección del Trabajo, y en audiencia de fecha 12 de noviembre de 2008, la reclamada ratifica las causales señaladas en la comunicación, agregando que el día 22 de octubre fue agredida por mí, “... debiendo concurrir la Sra. Flor Ibarra a separarla.” Además, hace referencia a situaciones surgidas en la reunión que ya relaté sobre la discusión del Reglamento Interno, lo que no es efectivo. Si bien en comparendo administrativo sostiene que las cotizaciones

previsionales se encuentran pagadas, ello no es efectivo, y como se acreditará en esta causa, no se han cancelado a la fecha las cotizaciones correspondientes al mes de octubre de 2008, siendo por ello además, nulo el despido. Hecho que se alegará en lo sucesivo de este libelo denuncia.

Agrego que desde el día 14 de noviembre de 2008, me encuentro en tratamiento psicológico por síntomas de stress laboral que ha generado depresión moderada con componentes ansiosos, con consecuencias personales y laborales que a la fecha aun no me encuentro en condiciones de dimensionar.

## II. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

### A.- TUTELA Y ADMISIBILIDAD.

Que, para esta parte, se cumplen los requisitos de admisibilidad prescritos en el artículo 485 del Código del Trabajo, por lo que concluimos que nos encontramos ante una clara situación de vulneración de garantías constitucionales, según lo que paso a señalar a continuación:

#### **A.1.- Se trata de cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales.**

Es evidente que las conductas descritas en el cuerpo de la denuncia , dicen directa relación con la relación laboral que me unía con mi ex empleadora, “ÁMBITO JURÍDICO” y en la existencia del vínculo de subordinación o dependencia como elemento particular de las relaciones laborales. “EL ÁMBITO FÍSICO” en el que ocurría la situación de abuso de que he dado debida cuenta, era precisamente el establecimiento educacional en el cual prestaba servicios, y guardaba directa relación con el cumplimiento de mis obligaciones no solo laborales (contenidas en mi contrato de trabajo), sino también las que son propias e inherentes a mi profesión, que como ya señalé, es la de educadora de párvulos;

#### **A.2.- Se trata de situaciones que importan la afectación de derechos fundamentales, legalmente tutelados con ocasión del ejercicio abusivo de facultades laborales del empleador.**

La parte empleadora ejerce en forma abusiva el contenido material consistente en su facultad de dirección de tal forma de irrogar una afectación determinante al contenido esencial de mis derechos y garantías fundamentales. Se trata S.S de un actuar que no respeta el mas mínimo contenido esencial de los derechos que invoco en

esta sede toda vez que el ejercicio abusivo del mismo por parte de mi ex empleadora tenían como consecuencia directa e inmediata mi humillación colocando en entredicho no sólo la calidad de mi trabajo y profesionalismo sino mi dignidad de persona, al punto de resultar en una perturbación efectiva de mi integridad física y moral. La consecuencia inmediata del proceder írrito y contrario a derecho de mi ex empleadora es la afectación palmaria y evidente de mis derechos fundamentales a la integridad física y síquica y de mi derecho a la honra.

Estas agresiones y descalificaciones reiteradas, generaron un ambiente laboral incómodo, difícil y verdaderamente agobiante, derivando en una afectación a mi salud, configurando un verdadero incumplimiento por parte del empleador de los deberes éticos impuestos por el contrato de trabajo, dado que ha mantenido relaciones irrespetuosas, nocivas y vulneratorias, propias de quien ejerce un derecho en forma irracional e irrazonable, desnaturalizándolo, a tal punto de incurrir en un ilícito contractual, es decir privándolo y desfigurándolo a tal punto que su ejercicio se transforma en un actuar contrario a derecho, resultado de la mala fe de quien a pesar de comprender el límite razonable de su actuar, en forma premeditada y conscientemente abusa de la posición dominante que le otorga su estatus contractual.

En este sentido es preciso señalar, que el legislador laboral dispuso además en el artículo 5 del Código del Trabajo que *“el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límites el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, vida privada o la honra de estos”*. La disposición en comento no es sino un reconocimiento legal del efecto normativo directo que los principios y garantías constitucionales generan en todo nuestro ordenamiento jurídico lo que la doctrina ha denominado el efecto normativo o fuerza normativa directa de la Constitución, que importa trasvasar su contenido con efectos vinculantes.

Otra manifestación de lo anterior lo constituye el deber general de protección de la vida y de la salud de los trabajadores, como lo señala además el artículo 184 del mismo cuerpo legal, respecto de la seguridad de los trabajadores, que no es más que una de las facetas de la responsabilidad general de protección. Al ejercer responsablemente el contenido de dicha norma, el empleador tiene el deber de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la integridad física y psíquica de sus trabajadores, y para verificar su eficaz cumplimiento, lo que equivale a responsabilizar al empleador cuando el ejercicio abusivo se traduce tanto en una comisión como en una omisión irresponsable. La lógica ordena considerar una protección razonable de acuerdo a la actividad empresarial y las facultades normales de fiscalización y control del empleador.

En el caso de marras no sólo se ha omitido el ejercicio de una facultad que irroga daño y afectación al trabajador sino a mayor abundamiento se ha generado una

actividad o cometido un ejercicio de facultades atentatorias al contenido esencial del deber y responsabilidad de protección.

### **A.3.- Vulneración de las garantías constitucionales de los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, como consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.**

En artículo 485 del Código del Trabajo, nos presenta un catálogo bien definido, *numerus clausus*, de los derechos y garantías constitucionales susceptibles de tutela laboral, contextualizando la vulneración de los derechos inespecíficos de fuente constitucional a hechos generados al interior de una relación laboral y como consecuencia del ejercicio irrito de derechos subjetivos laborales del empleador. La norma en comento incorpora dentro de los derechos "tutelados" la vida e integridad física y síquica de la persona, art. 19 n° 1 CPE y el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.

La integridad física implica la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva para el empleador en sede laboral un deber subjetivo público tanto positivo como negativo ya que la ley, como señalara en el capítulo anterior, lo coloca en una posición de garante - art. 184 CT.- En efecto el empleador debe promocionar la protección del trabajador, lo que para el caso que nos ocupa importa un ejercicio correcto, responsable y ajustado a derecho de sus propias atribuciones de tal forma de no afectar el contenido del derecho que se encuentra obligado a resguardar. Desde un punto de vista negativo se obliga a nada hacer para afectar la vida e integridad física y síquica del trabajador.

El respeto a la vida e integridad del trabajador se extiende tanto a lo físico como a lo síquico desde el momento que el propio texto constitucional, haciendo eco de las opiniones de connotados constitucionalistas, y expertos del área, intervinientes en la Comisión de Estudios de la Nueva Constitución, señalaron la inseparabilidad del concepto de integridad física y síquica, lo que importa el reconocimiento no sólo de la obligación constitucional de resguardar la vida biológica sino el deber de garantizar una vida digna de ser vivida (integridad síquica).<sup>1</sup> Es en efecto el derecho de vivir una vida digna de ser vivida, carente de presiones morales, amenazas, abusos de poder el que ha sido infraccionado por mi empleadora que con su actuar ha minado la esencia del derecho en cuestión con impensadas consecuencias en mi salud y afectación concreta y directa del derecho a vivir una vida viable no sólo desde un punto de vista biológico sino también moral.

---

<sup>1</sup> No se reproduce el texto completo de la intervención del médico Armando Roa y las intervenciones de los comisionados Diez y Guzman, determinantes en la redacción del texto final del artículo 19 numeral 1 de la CPR, en sesión CENC 324.

He visto lesionada mi salud síquica como consecuencia directa del sistemático y deliberado maltrato verbal que debí enfrentar por parte de mi ex empleadora, generando ello una agresión verbal que fue sistemática y cada vez más intensa. En efecto, a las reiteradas agresiones verbales y descalificaciones proferidas, se suman las circunstancias en las cuales se produjo mi despido, que incluso generó lesiones físicas que redundaron en constancias ante las fuerzas de orden y seguridad; una investigación por parte de la Fiscalía Local de Punta Arenas, además de un cuadro depresivo de fuente laboral producto del stress experimentado.

No sólo el derecho a la Vida e integridad Física han resultado lesionados sino el derecho a la honra contemplado en el artículo 19 numeral 4º de la CPE, en cuanto el actuar de mi ex empleadora ha afectado severamente mi dignidad moral de persona y muy especialmente de trabajadora, al verme expuesta a acciones de fuerza física y moral fundadas en imputaciones construidas en un falso concepto de mi persona y mi reputación profesional. El ejercicio abusivo se traduce en el descrédito constante y permanente que en forma pública ejerció mi ex empleadora poniendo en conocimiento de mis compañeras de trabajo y sobre todo de los apoderados del jardín infantil falsas imputaciones; falsos incumplimientos; falsedades relacionadas con mi proceder y mi fiabilidad profesional.

La afectación a mi honra comporta un descrédito injustificado que en sede laboral se traduce en exponerme al escarnio profesional y personal de mis congéneres y de quienes se encuentran en relación de dependencia funcionaria, sobre la base de imputarme la infracción a los deberes de cuidado que todo profesional debe mantener en el ejercicio de su cargo y de reprocharme en forma abusiva e injustificada conductas que equivalen a aseverar la ausencia de las virtudes propias que toda persona ostenta y constituyen su principal capital humano.

En resumen S.S el actuar de la demandada ha significado una afectación a la esencia misma de los derechos constitucionales invocados y especialmente tutelados por el procedimiento que me sirve para denunciarlos, alegado en esta sede de tutela, el ejercicio ilícito de las facultades del empleador, las que han importado desdibujar el contenido mismo de los derechos constitucionales tutelados e invocados tomándose irreconocibles al extremo de requerir su pronto restablecimiento a través de denuncias como las de marras.

## **B.- DEL DESPIDO.**

### **B.1.- NULIDAD DE DESPIDO Y COBRO DE COTIZACIONES PREVISIONALES**

De acuerdo a lo señalado en el artículo 489 del Código del Trabajo en su inciso final, interpongo en forma **conjunta** con la acción de tutela laboral, la de nulidad del

despido y cobro de cotizaciones previsionales del artículo 162 inciso quinto del mismo cuerpo legal, por emanar de unos mismos hechos dos o más acciones de naturaleza laboral

Como señalé en los hechos, si bien al momento de concurrir al comparendo administrativo ante la Inspección del Trabajo se encontraban pagadas las cotizaciones de seguridad social, al consultar el estado de las mismas a la fecha de interposición de esta denuncia, las correspondientes a Octubre de 2008, no aparecen declaradas ni pagadas, lo que hace necesariamente nulo el despido al tenor de las normas supra citadas y procedente además la acción declarativa tendiente a obtener el reconocimiento y pago de las mismas. Se me adeuda a la fecha S.S las cotizaciones correspondientes a, Administradora de Fondos de Pensiones AFP BBVA Provida, Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) y Fondo Nacional de Salud (FONASA), cuyo pago demando

## **B.2.- DESPIDO INDEBIDO.**

De acuerdo a lo señalado en el artículo 489 del Código del Trabajo en su inciso final, interpongo en forma **subsidiaria** la acción de despido indebido con la acción de tutela laboral.

De acuerdo a lo dispuesto en el **artículo 168 del Código del Trabajo**, en relación con el artículo 489 inciso tercero del mismo cuerpo legal, el que señala que el Juez de la causa ordenará el pago de las indemnizaciones a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, esto es la indemnización sustitutiva de aviso previo e indemnización por años de servicios, correspondiendo en este caso la indemnización por lucro cesante atendida la naturaleza jurídica de la relación laboral habida con mi ex empleadora "a plazo fijo"

En virtud de lo anterior y atendido que el despido no se ajusta a derecho, por no haber cumplido los requisitos formales que el Código del Trabajo establece perentoriamente en los artículos 161 y 162, en el caso en particular, la circunstancia que la comunicación de despido señala de manera vaga e imprecisa la causal legal, ya que basa el despido en el artículo 160 N° 1, colocando entre paréntesis "faltas a la probidad, vías de hecho, injurias", lo que puede constituir cualquiera conducta, sin precisar las circunstancias fácticas específicas en que se avala o apoya la causal invocada.

Sin perjuicio de lo señalado, respecto de los hechos contenidos en la comunicación, se expresa someramente que el día 22 de octubre de 2008 intenté agredirla, sin que se señale en forma específica lugar, condiciones, entre otras, a fin de describir los hechos tal como lo exige la normativa legal. En efecto S.S, el empleador, en la comunicación que dirija al trabajador, debe señalar expresamente los hechos en que se funda el despido; la demandada omite deliberadamente aspectos tan importantes como el hecho que fui yo quien sufrí lesiones producto del forcejeo (casi infantil), mediante el cual

la ex empleadora buscaba impedir que firmara el Libro de Asistencia, constituyendo en el fondo mi despido, el corolario de una serie de conductas atentatorias a mi integridad física y psíquica de que he dado debida cuenta en el capítulo I del presente libelo denuncia. Hago presente a S.S que niego en forma absoluta los hechos imputados y "que sustentan el despido indebido".

## **DESPIDO INDEBIDO E INDEMNIZACIÓN COMPENSATORIA POR LUCRO CESANTE.**

Respecto del concepto de "indemnización compensatoria", directamente vinculado con el efecto patrimonial del despido indebido cuya declaración se solicita en subsidio hago presente a S.S que si bien el Código del Trabajo no señala específicamente respecto de la tipología contractual "a plazo fijo", las consecuencias de derecho en el caso de despido de un trabajador que se encuentra ligado a un contrato de esta naturaleza, la jurisprudencia ha señalado en forma reiterada que, respecto del término anticipado del contrato pactado, procede se indemnice al trabajador bajo el concepto de lucro cesante. Resultando aplicables las normas de derecho común que obligan al sentenciador a razonar en el entendido de sancionar el incumplimiento imputable a una de las partes de la relación contractual como conclusión del corolario jurídico " que todo daño debe ser indemnizado". La procedencia de la indemnización reconoce como título la declaratoria de despido injustificado que se hace corresponder con el incumplimiento por parte del empleador.

El **artículo 1545 del Código Civil** no excluye evidentemente a contratos pactados que rigen relaciones de carácter laboral, ya que la norma se inserta dentro del plexo de disposiciones que tratan los efectos de los contratos en general por ello, el contrato de trabajo a plazo fijo, no se exceptúa del principio general de ser **una ley para los contratantes** (empleador y trabajador). Así las cosas, el término anticipado e indebido del contrato, sin causal legal fundamenta la pretensión del trabajador a solicitar y obtener como indemnización, lo que le habría correspondido percibir por concepto de remuneración, a través del lucro cesante. A efectos de evitar el fraude de la parte que ha cumplido o se encuentra llana a cumplir el contrato.

En este sentido, cabe citar sentencia dictada por la Ilma. Corte de Apelaciones de Antofagasta, de fecha 13 de diciembre de 2008, en causa Rol N° 182-2004, caratulada "Alarcón Baeza con Emmin Ingeniería Construcción S.A.", señalando en el Considerando Cuarto que " *... se discrepa por tanto de la afirmación del recurrente quien sostiene la imposibilidad de aplicar disposiciones y normas del Derecho Civil a los contratos regidos por el Código del Trabajo. El Derecho Laboral forma parte del ordenamiento jurídico interno y si bien, tiene normas agrupadas en un cuerpo legal específico, deben éstas aplicarse e interpretarse en armonía con el resto de la dogmática jurídica, en una interpretación sistemática. Así las cosas, un contrato de trabajo legalmente celebrado, no*

*escapa al principio general de ser una ley para los contratantes, que obliga no sólo a lo que en él se expresa, sino a todo lo que emana de la naturaleza de la obligación y si en el instrumento contractual se expresa que éste durará hasta el término de las faenas, cuyo es el caso, parece lógico pensar que si se ha puesto término injustificado a dicho contrato, pueda el trabajador impetrar como indemnización lo que le habría correspondido percibir como remuneración vía lucro cesante, institución por lo demás, no sólo aplicable en asuntos civiles, sino también mercantiles y penales, materias que tienen también un Código y tratamiento aparte de la legislación común, al igual que el derecho laboral.”*

Por otra parte, el artículo 1556 inciso primero del Código Civil explicita el derecho que la parte contratante, tiene a ser indemnizada en el evento que la contraria no dé cumplimiento a lo pactado, ya que el trabajador ha dejado de percibir la legítima ganancia que como contratante diligente tenía derecho a exigir. Este razonamiento se expresa en diversas sentencias dictadas por la Exma. Corte Suprema, como en causa Rol N° 3137-2004, de fecha 19 de septiembre de 2005, caratulada “Jiménez Araya y otro con Emín Ingeniería y Construcción S.A., en cuyo considerando Séptimo, al hacer referencia al criterio jurisprudencial adoptado por este Tribunal, señala que “*Séptimo: Que, por consiguiente, corresponde entonces dilucidar la procedencia de la indemnización compensatoria solicitada en el libelo de los actores, la que puede identificarse con el denominado lucro cesante. Al respecto esta Corte ya ha indicado: Que ... el Código del Trabajo no contempla expresamente la indemnización por lucro cesante en el caso en estudio; sin embargo, esta rama del derecho no puede considerarse aislada del ordenamiento jurídico en general, el cual ha de estimarse como la base de la acción deducida por las trabajadoras, es decir, en el conjunto de normas que regulan el desenvolvimiento en sociedad. En la concepción jurídica recogida por las leyes y concretamente, en el derecho que una parte tiene a ser indemnizada en el evento que su contraria no dé cumplimiento a lo pactado, por cuanto ha dejado de ganar aquello que, como contratante cumplidor, tenía derecho a exigir y percibir. Que ... frente al incumplimiento del contrato por parte del empleador en orden a otorgar el trabajo convenido y pagar las correspondientes remuneraciones hasta el vencimiento del plazo que las partes habían estipulado originalmente, en forma absolutamente libre, cabe concluir que el empleador se ha transformado en un contratante no diligente y, por ende, las demandantes tienen el derecho a reclamar la contraprestación que les hubiere sido legítimo percibir si no se hubiere producido el incumplimiento aludido. Debe precisarse, además, que la procedencia de la indemnización referida se encuentra prevista, especialmente, en el artículo 1556 del Código Civil, aplicable en la especie, conforme a lo ya razonado.”*

El concepto indemnizatorio “lucro cesante”, tiene así su fundamento en el **incumplimiento en que incurre el empleador** al efectuar un despido antes del plazo convenido, sin esgrimir causal legal como asimismo sin cumplir con las formalidades y

requisitos legales, por lo que no cabe sino calificar el despido como indebido. El empleador se ha colocado libremente en la situación de no otorgar el trabajo convenido y no pagar las correspondientes remuneraciones hasta el vencimiento del plazo, por ello no puede ser calificado como un contratante diligente en la ejecución de sus obligaciones.

El artículo 7 del Código del Trabajo, determina que la remuneración como contraprestación a los servicios prestados, tiene como fuente la ley laboral, pues es de la **esencia** del contrato de trabajo, y si bien el trabajador debe prestar sus servicios, lo que es imposible en caso de despido calificado como indebido, ya que es el propio empleador es quien los ha puesto en esta situación, ello no es imputable al trabajador a quien calificamos de contraparte diligente. De hecho, esta ganancia (remuneraciones) que el trabajador hubiera percibido al término del plazo estipulado en el contrato de trabajo, por el simple hecho de constituirse en una contraprestación legítima, la que se hubiera percibido si el empleador no hubiera incumplido el contrato, ello por aplicación de la normativa laboral ya señalada como del principio que emana del artículo 1556 del Código Civil.

Por otra parte, nuestra Excma. Corte Suprema ha resuelto reiteradamente que los fundamentos para conceder el pago de la indemnización compensatoria, radican además en razones de **equidad**, sumado a la interpretación restrictiva efectuada respecto del origen de las indemnizaciones y aumentos contemplados por el artículo 168 del Código del Trabajo, considerando igualmente la naturaleza jurídica de los contratos a plazo y por obra o faena, que llevan envuelta en sí mismos el término de la relación laboral. La situación se produce en el caso de conclusión ilegítima (incluso ilegal) del vínculo laboral en forma anticipada por el empleador, lo autoriza por las razones ya expuestas, la concesión de la indemnización compensatoria demandada. Esto se ve refrendado en el fallo de la Exma. Corte Suprema, de fecha 15 de mayo de 2007, dictada en causa Rol N° 281-2006, caratulada "Barragán Velásquez y otros con Ingeniería y Construcciones Mas Errázuriz S.A.; Corporación del Cobre División El Teniente", fallo en el cual se razona respecto de la naturaleza jurídica de la Indemnización por lucro cesante, si ella es civil o laboral, y también respecto si las sumas demandadas corresponden o no a remuneraciones, señalándose en los considerandos Cuarto y Quinto que *"Cuarto: Que, conforme lo ha señalado esta Corte reiteradamente, el Código del Trabajo no prevé expresamente la indemnización por lucro cesante en el caso en estudio; sin embargo, esta rama del derecho no puede considerarse aislada del ordenamiento jurídico en general, el cual ha de estimarse como la base de la acción deducida por los trabajadores, es decir, el conjunto de normas que regulan el desenvolvimiento en sociedad. En otros términos, se basa en la concepción jurídica recogida por las leyes y concretamente, en el derecho que una parte tiene a ser indemnizada en el evento que su contraria no dé cumplimiento a lo pactado, por cuanto ha dejado de ganar aquello que, como contratante cumplidor, tenía derecho a exigir y percibir. Quinto: Que, en tales condiciones, se tiene*

*que el origen de la indemnización se encuentra en los **principios generales del derecho**. En la especie, frente al incumplimiento del contrato por parte del empleador en orden a otorgar el trabajo convenido y pagar las correspondientes remuneraciones hasta el vencimiento de la obra de acuerdo a las estipulaciones pactadas libremente, cabe concluir que el empleador se ha transformado en un contratante no diligente y, por ende, los demandantes tienen el derecho a reclamar la contraprestación que les hubiere sido legítimo percibir si no se hubiere producido el incumplimiento aludido. Es decir, tienen un derecho cuya fuente se encuentra en la ley laboral, cual es, las remuneraciones dejadas de percibir ilegítimamente, pues es de la esencia del contrato de naturaleza laboral, conforme a la definición contenida en el artículo 7º del Código del Trabajo, el pago de la remuneración convenida, en la medida que, por su parte, el trabajador haya invertido su fuerza laboral en la actividad acordada. En el caso cierto es que los actores no han prestado esos servicios con posterioridad al despido, pero esa omisión no les es imputable, sino que ha obedecido a la negligencia del empleador quien los ha desvinculado unilateralmente y de manera improcedente.”*

### III. PETICIONES CONCRETAS.

Conforme a los hechos descritos y al derecho expuesto que doy por expresamente reproducido para todos los efectos legales, vengo en señalar como peticiones concretas las que someto a vuestra decisión:

#### **En cuanto a la denuncia de Tutela:**

- 1.- Se declare que se han vulnerado mis derechos fundamentales reconocidos y amparados por la legislación laboral, específicamente el derecho a la vida e integridad física y psíquica, y el derecho a la honra con ocasión de mi despido.
- 2.- Hacer lugar y ordenar el pago de las indemnizaciones por lucro cesante correspondientes y devengadas entre la fecha de separación de funciones y vencimiento del plazo fijo convenido en el contrato, esto es el 31 de Diciembre de 2008;
- 3.- Hacer lugar al pago de las indemnizaciones adicionales por despido vulneratorio establecidas en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, estableciéndola en el máximo permitido por la ley atendida la gravedad y concordancia de los hechos denunciados (once meses de remuneración).
- 4.- Las sumas demandadas y que ordene pagar SS., deben ser reajustadas, a las que se les debe aplicar el interés máximo permitido para operaciones reajustables, según lo dispone el artículo 63 del Código del Trabajo;
- 5.- La expresa condenación de la contraria respecto de las **costas**.
- 6.- Que en conformidad a lo prescrito en el artículo 495 inciso final del Código del

Trabajo, se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

**En cuanto a la nulidad del Despido y al Cobro de cotizaciones adeudadas,**

- 1.- Se condene a la contraria al pago de la totalidad de las remuneraciones y demás prestaciones que en derecho se devengaren entre la fecha de separación legal de mis funciones y hasta la fecha de pago de las cotizaciones de seguridad social adeudadas y consecuente convalidación del despido
- 2.- Se declare la procedencia del pago de las cotizaciones de seguridad social adeudadas y que doy por expresamente reproducidas;
- 3.- Las sumas demandadas y que ordene pagar S.S., deben ser reajustadas, a las que se les debe aplicar el interés máximo permitido para operaciones reajustables, según lo dispone el artículo 63 del Código del Trabajo;

**En subsidio de la Denuncia de Tutela:**

**En cuanto al despido Injustificado o indebido y cobro de indemnizaciones por lucro cesante:**

- 1.- En subsidio de la solicitud de peticiones formuladas en cuanto a la denuncia de tutela y en el improbable evento que S.S no considerare el despido de que fuera afecta como vulneratorio de derechos fundamentales denunciados;
- 2.- Se declare el despido del que fui objeto como indebido.
- 3.- Se ordene el pago de las indemnizaciones por lucro cesante correspondientes y devengadas entre la fecha de separación de funciones y vencimiento del plazo fijo convenido en el contrato, esto es el 31 de Diciembre de 2008.
- 4.- Las sumas demandadas y que ordene pagar S.S., deben ser reajustadas y a las cuales se les debe aplicar el interés máximo permitido para operaciones reajustables, según lo dispone el artículo 63 del Código del Trabajo;
- 5.- La expresa condenación de la contraria respecto de las **costas**.

**POR TANTO**, en virtud de lo expuesto y dispuesto en los artículos 5, 7, 159 n° 4, 160 N° 1, 162 inciso quinto, 184, 425 y ss. 446 y ss., artículos 485 y ss, 489, y siguientes del Código del Trabajo; artículos 1545 al 1556 del Código Civil y demás normas pertinentes;

**RUEGO A S.S:** Se sirva tener por interpuesta en contra de doña ANA VICTORIA PÉREZ QUEZADA, ya individualizada, denuncia en procedimiento de aplicación general de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en

forma conjunta y sometida al mismo procedimiento acción de nulidad de despido y cobro de cotizaciones previsionales; en subsidio de la denuncia de tutela, despido indebido y cobro de indemnizaciones por lucro cesante; DECLARANDO: (A) Que Acoge la denuncia de tutela laboral planteada en procedimiento de aplicación general, haciendo lugar a la totalidad de las peticiones concretas supra señaladas que doy por expresamente reproducidas; asimismo acoge y accede a la demanda de nulidad de despido y cobro de cotizaciones previsionales interpuesta en forma conjunta a la denuncia de tutela laboral en los términos supra solicitados. (B) **En subsidio:** y sólo en el improbable evento de no hacer lugar al denuncia de tutela se sirva acoger demanda de despido indebido haciendo lugar a la totalidad de las prestaciones supra solicitadas, con expresa y ejemplificadora condena en costas

**PRIMER OTROSI: RUEGO A US.,** de conformidad a lo dispuesto en el artículo 446 inciso tercero del Código del Trabajo y artículo 490 del mismo cuerpo legal, tener por acompañados, en parte de prueba los siguientes documentos, sin perjuicio de su incorporación en la audiencia de juicio:

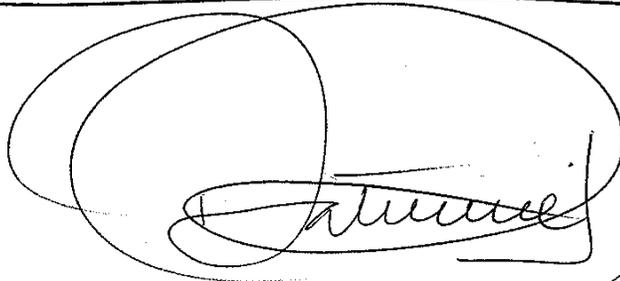
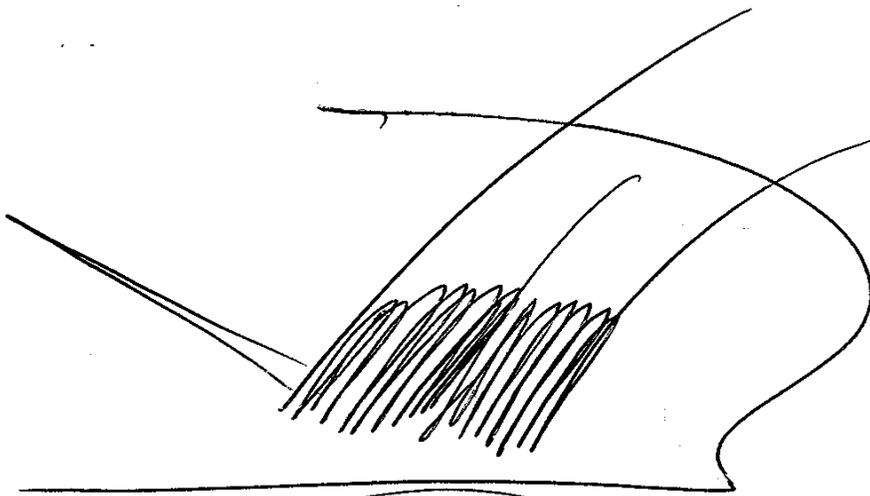
- 1.- Presentación remitida a la Inspección Provincial del trabajo de fecha 3 de septiembre de 2008.
- 2.- Constancia ante la Inspección Provincial del trabajo de fecha 23 de octubre de 2008.
- 3.- Presentación remitida a la Inspección Provincial del trabajo de fecha 24 de octubre de 2008.
- 4.- Informe de Fiscalización N° 1201.2008.2488 emitido por la fiscalizadora Sandra Álvarez Barría.
- 5.- Carta de despido, de fecha 24 de octubre de 2008.
- 6.- Acta de Comparendo de Conciliación de fecha 12 de noviembre de 2008.
- 7.- Carta Comunicación FAP S/N°, de fecha 27 de octubre de 2008, remitida por Fiscalía de Punta Arenas.
- 8.- Informe de tratamiento de fecha 17 de Noviembre de 2008, suscrito por el sicólogo don Alvaro Contreras Ojeda.

**SEGUNDO OTROSI: RUEGO A US.,** de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 489 inciso sexto, tenga a bien el oficiar a la Inspección del Trabajo de esta ciudad, a fin que señale el estado de la Fiscalización N° 1201.2008.2488.

**TERCER OTROSI: RUEGO A US.,** se sirva tener presente que en virtud de estar patrocinado por la Corporación de Asistencia Judicial, gozo de privilegio de pobreza por el solo ministerio de la ley según lo dispone el artículo 600 del Código Orgánico de Tribunales

CUARTO OTROSI: RUEGO A US., RUEGO A US., atendido lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo, que se disponga que todas las resoluciones dictadas en la presente causa sean notificadas a los correos electrónicos [pjara@cajmetro.cl](mailto:pjara@cajmetro.cl) y [fdevillaine@cajmetro.cl](mailto:fdevillaine@cajmetro.cl).

QUINTO OTROSI: RUEGO A US., tener presente que designo abogados patrocinantes y confiero poder en estos autos a los abogados don FRANCO DE VILLAINÉ GÓMEZ en su calidad de Jefe de Estudios de la Oficina Laboral de la Corporación de Asistencia Judicial y a doña PATRICIA JARA ROJAS, Abogada de la Oficina de Defensa Laboral, ambos habilitados para el ejercicio de la profesión, y con domicilio en calle Julio Roca N° 1034, Punta Arenas, quienes podrán actuar conjunta o separadamente. El poder se entiende conferido de acuerdo a lo prescrito en los artículos 426 y 434 del código del Trabajo y además con la totalidad de las facultades contempladas del inciso segundo del artículo séptimo del Código de Procedimiento Civil, los cuales se dan por expresamente reproducidos.



AUTORIZO EL PODER  
Punta Arenas, 23 de FEBRO de 2009

12 825 276-2.

