

Santiago, treinta de agosto de dos mil veintitrés.

Vistos:

Con fecha 27 de diciembre de 2022, comparece doña Carmen Gloria González Órdenes, cédula nacional de identidad número 14.176.150-1, chilena, profesora, domiciliada en Lucas Pacheco 2010, parcela 6, comuna de Talagante, deduciendo denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, declaración de existencia de relación laboral, despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda, RUT 65.483.190-4, representada legalmente y/ o conforme al art. 4° inciso primero del Código del Trabajo por doña Antonella Estévez Baeza, cédula de identidad N° 13.477.326-k, ignora profesión u oficio, presidenta del directorio del Fundación, ambos domiciliada en Plaza de la Ciudadanía N° 26, comuna de Santiago, Región Metropolitana.

Practicada la notificación personal subsidiaria con fecha 6 de enero del año en curso, encontrándose dentro de plazo, la demandada opone excepciones y contesta demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales conjuntamente con despido indirecto, existencia de relación laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones; y, en el primer otrosí: contesta demanda subsidiaria de despido indirecto, existencia de relación laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones.



La audiencia preparatoria se llevó a cabo con fecha 15 de febrero de 2022, dejándose para definitiva las excepciones. Llamadas las partes a conciliación, ésta no se alcanzó. Fijados los hechos pacíficos y los controvertidos, se determinó cuáles serían los medios de prueba que se incorporarían en la posterior audiencia de juicio.

Celebrada la audiencia de juicio, 16 de agosto de 2023, viéndose frustrado los nuevos llamados a conciliación, se incorporó la prueba y luego de escuchar las observaciones finales, se informó que se dictaría sentencia la que, encontrándose la causa en estado, se dicta sin más trámite.

CON LO OÍDO, VISTO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, mediante el ejercicio de la acción deducida, solicita que se tenga por interpuesta denuncia de vulneración de derechos fundamentales en contra de Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda, acogerla a tramitación y en definitiva solicita que se declare: 1.- Que entre las partes existió una relación laboral desde el 03 de mayo de 2010 y hasta el 08 de abril de 2014 y que esta se prolongó sin solución de continuidad hasta el 14 de noviembre de 2022; 2.- Que la denunciada ha incurrido en la causal de despido indirecto prevista en el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, a saber, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, en contra de su persona; 3.- Que, con ocasión del despido, la denunciada vulneró sus derechos fundamentales a la integridad física y psíquica y/o a la libertad de trabajo, establecidos respectivamente en los numerales 1 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, y que en consecuencia deberá



pagarle: a.- Indemnización prevista en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a once remuneraciones brutas, esto es, \$ 15.637.666.-, o la suma menor que el Tribunal determine conforme a la ley y al mérito del proceso, la que en ningún caso podrá ser inferior a seis remuneraciones mensuales, esto es, \$ 8.529.636.-; b.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la cantidad de \$ 1.421.606.-; c.- Indemnización por años de servicios contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo, por la cantidad de \$ 15.637.666.-; d.- Recargo del 80% de la indemnización señalada en la letra c) anterior, por una cantidad de \$12.510.132.- o la suma que el Tribunal determine al efecto. 4.- Que su despido es nulo, por no encontrarse la demandada al día en el pago de sus cotizaciones de seguridad social, y que deberá pagarle en consecuencia: a.- Remuneraciones y demás emolumentos devengados con posterioridad al despido y hasta su convalidación, sobre la base de \$ 1.421.606.-; b.- Las cotizaciones previsionales adeudadas, correspondientes al periodo comprendido entre el 03 de mayo de 2010 y el 08 de abril de 2014, en las siguientes instituciones de seguridad social: AFC Chile, AFP Plan Vital y FONASA las que deberán calcularse sobre los montos brutos de las boletas emitidas en los respectivos meses y que se detallan en el cuerpo del libelo. 5.- La indemnización del feriado legal completa por valor de \$ 1.066.204.- 6.- Que las sumas demandadas deberán pagarse con reajustes e intereses legales; y, 7.- Que la demandada es condenada en costas.

☐ Que, al describir el cumplimiento de los requisitos procesales, señala que atendida la fecha en que se efectuó el aviso de despido indirecto,



a saber, 14 de noviembre de 2022, la presente acción se encuentra dentro del plazo de caducidad establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo. De la misma forma, la presente acción se encuentra dentro del plazo de caducidad estipulado en el artículo 489 del mismo cuerpo legal, en relación con la denuncia de tutela laboral.

□ Expresa que con fecha 03 de mayo de 2010 ingresó a trabajar para la Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda, manteniéndose en una situación de informalidad contractual hasta el 08 de abril de 2014, sin perjuicio de haber prestado sus servicios bajo subordinación y dependencia de su empleador y ejercido las mismas funciones para él sin solución de continuidad antes y después del 08 de abril de 2014. Al haber incumplido en dicho periodo su obligación de retener y enterar sus cotizaciones previsionales en las instituciones de la Seguridad Social correspondientes, su ex empleador le ocasionó una laguna y un daño previsional de casi cuatro años;

Además, en el transcurso de la relación laboral, fue maltratada por su jefatura directa, la subdirectora de Aprendizajes del Centro Cultural, Sra. Carolina Herrera Águila, quien, a través de un liderazgo sumamente disfuncional, manifestó constantemente hacia ella y sus otros compañeros de trabajo conductas impropias constitutivas de maltrato laboral. Estas conductas le han producido un severo menoscabo moral, sentimientos de angustia, humillación y dolor, así como también un grave daño psicológico y emocional (al nivel de requerir ayuda profesional), todo lo cual, evidentemente, amenaza y perjudica sus oportunidades de empleo.



El empleador, a través de sus agentes, ha incurrido, por ende, en incumplimiento de la obligación de mantener un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores (artículo 153 inciso 2 del Código del Trabajo), del deber de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores (artículo 184 inciso 1 del Código del Trabajo) y de la obligación de respeto de sus derechos y garantías constitucionales (artículos 2° inciso 2 y 5° inciso 1 del Código del Trabajo), entre otras. De esta manera, sostiene que la demandada ha dado lugar a la vulneración de su integridad física y psíquica y de su libertad de trabajo, garantías constitucionales contenidas en los numerales 1 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Habida consideración de todo lo anterior, con fecha 14 de noviembre de 2022 comunico a su ex empleador el despido indirecto, aplicando la causal contenida en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

LOS HECHOS.

A.- Periodo de informalidad laboral.

Con fecha 03 de mayo de 2010 comenzó a prestar servicios personales para Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda. A efectos de la remuneración de estos, su empleador le impuso la emisión de boletas de honorarios y la simulación de un contrato civil de prestación de servicios, incumpliendo su obligación de escriturar el contrato de trabajo que existía en la materialidad de los hechos, e



incumpliendo igualmente su obligación de retener y enterar las cotizaciones previsionales en las instituciones de la Seguridad Social. Dicha situación se prolongó hasta el 08 de abril de 2014 fecha en que fue formalizado su contrato de trabajo sin que su empleador reconociera el periodo anterior servido. Así las cosas, desempeñó sus funciones sin contrato de trabajo escriturado durante casi cuatro años, hasta el 08 de abril de 2014, fecha en que, por fin, Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda decidió dar cumplimiento a su obligación legal de formalizar la relación existente. Dicho contrato, como ya se vislumbró, existió de facto a partir del 03 de mayo de 2010. Su desconocimiento en aquel primer periodo por parte de su ex empleador, a todas luces constituye un subterfugio para intentar eludir las obligaciones laborales y previsionales incumplidas, desconociendo los derechos derivados de su antigüedad en la Fundación.

En aquel periodo de tiempo, los servicios prestados por su persona a su ex empleador cumplieron con todos los requisitos de la definición de contrato individual de trabajo que establece el artículo 7° del Código del Trabajo. En efecto, se trató de una relación laboral regulada y amparada por el Código del Trabajo, por cuanto ejerció sus labores en cumplimiento de una jornada de trabajo (de 10:00 a 14:00 y/o de 14:00 a 18:00h), en el lugar físico acordado con el empleador, bajo su vigilancia y fiscalización, por un periodo continuo de casi cuatro años, todo lo cual da cuenta de la existencia de una relación de subordinación y dependencia, tal como lo demuestran los siguientes correos hacia y desde su jefatura directa de la época, Alex Meza, insertando en la demanda una imagen de una solicitud de permiso

dirigido de Carmen González Ordenes, con correo Gmail a Alex Mesa, con correo electrónico institucional, sin indicación de fecha. Y luego inserta correo sobre correo turnos preescolar.

☐ Continúa señalando que su ex empleador la remuneró mensualmente por las labores realizadas, sin perjuicio de que dicha remuneración se estableció en el marco de la emisión de boletas de honorarios por los siguientes montos, sobre los cuales deberá calcularse la deuda previsional, insertándose una cuadro, que da cuenta de boletas todos los meses, no necesariamente correlativas, con montos variables, desde mayo de 2010 hasta marzo de 2014.

B.- Escrituración de contrato de trabajo. ☐ Expresa que recién el 08 de abril de 2014 su ex empleador se allanó a escriturar el contrato de trabajo que de facto existía, desde el 03 de mayo de 2010 porque no hubo solución de continuidad en los servicios y sus características esenciales antes y después de la formalización de su contrato de trabajo. Así las cosas, en virtud del contrato de trabajo escrito que suscribimos ambas partes, fue contratada para desempeñarse como “mediador de actividades educativas y de audiencias”, debiendo para ello realizar las siguientes funciones: i) desarrollar los circuitos de las visitas guiadas, según la estructura de los guiones metodológicos; ii) desarrollar los talleres didácticos, según los requerimientos del programa pedagógico en curso; iii) desarrollar los recorridos guiados del público general; iv) asistir en sala a los visitantes, en los espacios de tiempo no ocupados por una visita guiada; v) apoyar en el desarrollo y preparación de material educativo, destinado a la realización de las actividades del programa pedagógico; vi) participar

del desarrollo de los guiones de visitas guiadas y talleres educativos; vii) cualquier otra que pudiera solicitar el coordinador del área de educación.

De la misma forma, se estableció en la cláusula segunda del contrato que su jornada de trabajo estaría compuesta de 22,5 horas semanales. Específicamente, se estipuló que su horario de trabajo sería de 10:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes. Igualmente, en la cláusula cuarta se estableció que su remuneración estaría compuesta por un sueldo base bruto de \$282.001.-, reajutable anualmente de acuerdo al Índice de Precio al Consumidor (IPC).

C.- Hostigamiento y acoso laboral por parte de Carolina Herrera Águila. En el transcurso de la relación laboral, sostiene que fue maltratada por su jefatura directa, la Subdirectora de Aprendizajes del Centro Cultural, Sra. Carolina Herrera Águila, quien, a través de un liderazgo sumamente disfuncional, manifestó constantemente hacia su persona conductas vejatorias. Conductas que le han producido un severo menoscabo moral, sentimientos de angustia, humillación, dolor y miedo hacia su persona y angustia por la lentitud con la que el Centro Cultural manejó esta situación, así como también un grave daño psicológico y emocional (al nivel de requerir ayuda profesional), todo lo cual, evidentemente, amenaza y perjudica sus oportunidades de empleo. Relata que Carolina Herrera asumió sus funciones en la Fundación con fecha 27 de septiembre de 2021. Desde ese mismo instante, comenzó a interpellarla constantemente en la reuniones junto al equipo de trabajo, individualizando en su persona los problemas que aquejaban al grupo.



Específicamente, la Sra. Herrera manifestó las siguientes conductas de hacia su persona: i) En septiembre de 2021 solicitó a Carolina Herrera una carta de experiencia laboral que acreditara específicamente las labores de inclusión realizadas por su persona, con el objeto de postular a un programa de postgrado. Sin embargo, en vez de acceder a lo solicitado, ella solicitó a la Gerenta de finanzas la elaboración de una carta de antigüedad laboral. Después de varias reuniones y de tener que enviarle su carta de intención al programa al que postulaba (porque así se lo solicitó), la Sra. Herrera le entregó un certificado donde no se hablaba del trabajo inclusivo que he realizado estos años, que era justamente lo que necesitaba y estaba solicitando.

En ese momento y ya para terminar este proceso humillante, le solicité que redactara una carta con sus funciones actuales donde aparece, en alguna medida, las labores inclusivas que realizaba. Sin embargo, le entregó una carta con las distintas funciones que he tenido desde que estoy contratada en el Centro Cultural. Era una carta sumamente extensa, que a todas luces no fue recibida en el programa porque no daba cuenta de lo solicitado: “el trabajo que he realizado en torno a la inclusión”. Sinceramente daba vergüenza la carta que me fue entregada por la Sra. Herrera. Este fue el inicio concreto de su hostigamiento, como da cuenta un correo electrónico de fecha 30 de septiembre de 2021, en la que pidió la redacción de la carta.

ii) A principios de febrero de 2022, le señalaron desde administración que debía firmar dos Anexos de Contrato de Trabajo, relativos a la modificación de su remuneración. Dichos documentos le fueron enviados para su firma con fecha 16 de febrero de 2022. Sin



embargo, al percatarse de que indicaban como fecha de celebración el 31 de enero de 2021 se negó a firmarlos, por cuanto faltaban a la verdad en cuanto a su fecha. Además, en ninguno de los Anexos se estipulaba que la variación de su sueldo respondía al reajuste del IPC. Ante su negativa, Carolina Herrera comenzó un hostigamiento reiterado hacia su persona, presionando indebidamente para que firmara los documentos

(iii) El 8 de marzo 2022, al hacer envío del informe de febrero, faltaba la confirmación de Carolina para saber si una actividad puntual debíamos incluirla o no. Lejos de responder con un simple sí o no, llamó a reunión a toda el área para dejar de manifiesto que el informe era su responsabilidad, junto a su supuesta falta por no haber decidido si dejar o eliminar esta actividad. Hasta el día de hoy no entiendo cuál era el error de preguntarle a su jefatura si sumaba o no una actividad de la que no tenía más información que la encontrada en RRSS del CCLM. Cuando citó a esa reunión de forma urgente, no se pude conectar debido a que se encontraba en urgencia, se lo dijo, pero seguía insistiendo por wsp, hasta que su pareja desconectó el teléfono, era una situación muy delicada la que estaba viviendo por lo que le dieron licencia por 21 día y luego le la extendieron por 20 días más. Hace muy poco supo que se reunió igual con sus compañeros y les preguntó “qué les parecía mi accionar”, y hace muy poco se enteró por sus compañeros que también dijo de ella que era irresponsable y patuda por no haberme conectado. Si ella quería “solucionar algo” en torno al informe o hacerle ver un error, debió haber hablado con ella directamente, no haber llamado a reunión a toda el área y menos



generar comentarios malintencionados sobre ella. Esto no sólo demuestra un liderazgo disfuncional de su parte, sino también su acoso hacia ella.

iv) En mayo de 2022 el Ministerio de las Culturas, Artes y Patrimonio realizó una capacitación para efectos de despejar las dudas que existieran en torno al informe que mensualmente se envía desde la Fundación a dicho Ministerio. Todo indicaba que ella, en su calidad de encargada de elaborar el informe mensual, debía estar presente en la mencionada instancia. Sin embargo, la Sra. Herrera la dejó fuera de la reunión, sin ningún motivo racional que lo justificara.

v) ☐ Eliminó el concepto de “mediación” del área, lo que repercutía directamente en la denunciante al ser la “Encargada de Mediación”; esto generó una crisis dentro del área debido a que todo lo que hacían giraba en torno a la “mediación” y eso ahora no existía. Constantemente le decía que debían reevaluar su cargo, haciendo alusión a que ya no se requería. La eliminación de este concepto también repercutió en sus pares al no existir claridad en los lineamientos que ahora tendría el área, lo que los dejaba a todos, insertos en una gigantesca ambigüedad laboral y profesional.

vi) ☐ Con fecha 27 de mayo de 2022, Carolina Herrera les solicitó la redacción de un informe, que implicaba una tarea sumamente extensa, el que pedía para lo antes posible; sin perjuicio de lo cual utilicé su mayor esfuerzo para realizarla en un tiempo breve. Así las cosas, el martes 31 de mayo, a las 02:31 de la madrugada, envié gran parte de lo solicitado a Carolina. Entre los dos correos electrónicos citados, la Sra. Herrera le solicitó reiteradamente que se apresurara en



terminar el trabajo encomendado. Ella necesitaba el informe para la reunión que tendría con el Directorio el día viernes 03 de junio de 2022, para la cual, en realidad, le bastaba un informe que diera cuenta de las actividades realizadas en 2022. Sin embargo, para efectos de mejorar su propia imagen ante el Directorio, ella quiso incluir en el informe también el año 2021, aun cuando ello implicara encomendarle una tarea de gran magnitud, casi imposible de realizar en una sola semana sin tener que excederme de su horario laboral.

vii) Con fecha 05 de julio de 2022 tuvieron una reunión con el Directorio de la Fundación, cuyo tema central fueron las actitudes de Carolina Herrera con el resto del equipo de trabajo. La mencionada reunión fue citada luego de que el Sr. Pablo Brugnoli, Subdirector Interino, recibiera una denuncia por parte de otro compañero de trabajo, llamado Israel González, quien, en un contexto de fuertes gritos, recibió insultos y garabatos por parte de la Sra. Herrera, frente a otros funcionarios del CCLM. En la misma reunión comenzaron a “ventilarse” otras conductas agresivas de Carolina Herrera, quien, por ejemplo, se burló de la Sra. Asunción Balmaceda producto de su aspecto físico y su vestimenta. De la misma forma, Gabriel Hoecker señaló que se encontraba completamente desorientado en su trabajo desde la llegada de la Sra. Herrera, quien deliberadamente lo sacó de ciertas funciones .

En dicha instancia, la actora reafirmó lo que mencionaban sus compañeros en torno a lo hostiles que eran las reuniones de pautas y lo mucho que la Sra. Herrera minimizaba el trabajo del equipo y exageraba las faltas que cometían. Se habló igualmente de los



trabajos que les solicitaba a última hora y en carácter de urgentes, sin dar instrucciones claras, así como también de lo malintencionada que era con sus comentarios. Personalmente, agregó que “le llegaba a doler la guata” al escuchar la forma en que Carolina nos trataba en las reuniones. En resumen, la Sra. Herrera consumó un maltrato generalizado hacia todo el equipo trabajo, criticando en reuniones abiertas a cada uno de sus integrantes, exagerando nuestras faltas, sin permitirnos dar explicaciones ni dar cuenta de nuestro trabajo.

Producto de la mencionada reunión, se decidió sancionar a la Sra. Herrera, a quien se le indicó que debía asistir a sesiones de “Coaching” para mejorar el trato hacia el resto del equipo, así como también a sesiones de terapia psicológica.

Recién en octubre se inició una investigación interna con el objeto de determinar si existía acoso laboral por parte de Carolina Herrera hacia las personas que denunciaron. Y esto no se logró por todo lo que ya habían hablado con el director interino el 5 de Julio, sino que fue gracias a la denuncia que dos personas (pertenecientes a otras áreas) que se abrió la investigación, sumado a que la Coordinadora del área de aprendizaje, Valentina Izquierdo, presentó su renuncia debido a lo que estaba pasando con la Sra. Carolina, renuncia que no fue aceptada, abriéndose, recién ahí, una investigación. El resultado de ésta investigación fue informado en noviembre del presente año; y las conclusiones finales del informe, comunicadas con fecha 23 de noviembre de 2022 por Alejandro Navarro Rebolledo, Investigador a cargo, indicaron lo siguiente: “En virtud de lo expuesto en el acápite anterior, relativo a las conclusiones



a las que se arribó, y teniendo presente especialmente: i) la cantidad de denuncias presentadas y la concordancia en los relatos de los distintos/as trabajadores/as de diversas áreas, ii) los diferentes tipos de hechos constitutivos de acoso laboral en los que incurrió la denunciada, iii) el período de tiempo que abarcan estos hechos, que es alrededor de un año, iv) que no existen relatos o antecedentes, además del de Carolina Herrera, que desvirtúen la gran mayoría de los hechos denunciados; v) (que ya se han tomado medidas previamente, como amonestaciones verbales y procesos de coaching y vi) los efectos generados en los denunciantes, lesivos a su integridad física y psíquica, esta instancia investigadora concluye que: La Subdirectora de aprendizajes y Etensión, ha incurrido en conductas que constituyen acoso laboral en contra de los(as trabajadores/as Asunción Balmaceda, Pablo Salgado, Valentina ...”

Tal como puede apreciarse, la investigación determinó expresamente que existió acoso laboral por parte de Carolina Herrera, respecto de varios trabajadores de la Fundación.

D.- Término de la relación laboral.

Producto de lo relatado en el acápite anterior, y teniendo presente el maltrato padecido (que la llevó incluso a requerir terapia psicológica) decidí poner término a la relación laboral entre ella y la Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda, porque estaba en juego su salud mental. Intentó, primeramente, una salida de común acuerdo, que evitara a ambas partes un largo desgastante litigio, puesto que ya me había visto en la necesidad de demandarlos en otra



ocasión y fue una experiencia muy negativa para ella. Solicitó una reunión con tal propósito a Pablo Brugnoli y Sandra Sepúlveda.

La reunión se llevó a cabo, pero resultó infructuosa. Así las cosas, su empleador no le dejó otra salida que renunciar (dejando impune la informalidad y el maltrato al que se le sometió) a autodespedirse (y hacer valer sus derechos). Tenga presente S.S. que en el momento que les planteé negociar “sus condiciones” fueron simplemente el pago de las indemnizaciones por término de contrato.

Pues bien, con fecha 14 de noviembre de 2022 envié al efecto una carta de aviso de despido indirecto, por aplicación del número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Fundó dicha causal no sólo en el maltrato y liderazgo disfuncional de la Subdirectora de Aprendizajes del Centro Cultural, Carolina Herrera Águila, sino que también en la informalidad contractual y falta de pago de sus cotizaciones previsionales, conforme a lo relatado en el primer acápite de esta relación de los hechos.

Su última remuneración bruta completa a efectos del art. 172 del Código del Trabajo (correspondiente al mes de julio de 2022) ascendió a \$ 1.421.606.-

INDICIOS

Cabe tener presente S.S. los siguientes indicios de que existió una vulneración de sus derechos fundamentales por parte de su ex empleador:



i) ☐ Existencia de un Informe de Investigación Interna, llevado a cabo por Alejandro Navarro Rebolledo, Investigador a cargo, que dio cuenta de la existencia de conductas de acoso laboral por parte de Carolina Herrera Águila.

ii) ☐ Necesidad imperiosa de autodespedirme para efectos de que cesen las conductas vulneratorias de sus derechos fundamentales.

iii) ☐ Necesidad de asistir a terapia psicológica para tratar la crisis emocional que produjo en su persona el hostigamiento de la Sra. Herrera.

EL DERECHO

A.- Respecto a la vulneración de la garantía constitucional contenida en el numeral 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, relativa a la integridad física y psíquica, enumerado en el artículo 485 del Código del Trabajo, en su inciso primero, enumera los derechos fundamentales cuya vulneración se puede denunciar a través del mencionado procedimiento. Según pronunciamiento del Excelentísimo Tribunal Constitucional, Rol 2867-2015, de fecha 15 de julio de 2015, “la integridad psíquica es una dimensión de la persona humana que, junto con la integridad física, la integra en plenitud. Ninguna de las dos puede ser descuidada, puesto que ambas componen al individuo en su relación con el entorno social más próximo. Se trata entonces de aspectos que no pueden separarse, que conforman una sola unidad, y, por consiguiente, es imperativo el respeto a ambas dimensiones”.



B.- Respecto a la vulneración de la garantía constitucional contenida en el numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, relativa a la libertad de trabajo.

El numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas el “derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”. Es de toda lógica concluir que el derecho a la libre elección del trabajo tiene por objeto proteger de las arbitrariedades del empleador a aquellos trabajadores que, cumpliendo con la idoneidad y capacidad necesaria, optaron por un determinado trabajo o empleo. Pues bien, su desvinculación de la Institución, a todas luces vulneró su derecho a la libre elección del trabajo, por cuanto, además de privarla de su fuente laboral actual le cercenó posibilidades futuras de trabajo, habida consideración del malestar moral, psicológico y emocional en que se encuentre producto del hostigamiento sufrido.

C.- Respecto a la declaración de existencia de relación laboral.

Conforme al artículo 3° del Código del Trabajo, para todos los efectos legales se entiende por empleador a “La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”. De la misma forma, el artículo señalado define al trabajador como “Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”. Posteriormente, el artículo 7° del mismo cuerpo normativo establece que el “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios



personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por los servicios una remuneración determinada”.

Conforme se desprende del relato fáctico y de la abundante prueba que se ofrecerá e incorporará en la oportunidad procesal correspondiente, la prestación de servicios que ejecutó para la entidad denunciada entre mayo de 2010 y abril de 2014 cumple todos los requisitos de la definición de contrato de trabajo contenida en el artículo 7° del código del ramo, vale decir ejecuté servicios personalísimos para Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda; prestados bajo subordinación y dependencia de sus agentes, cumpliendo una jornada de trabajo y percibiendo por ellos una remuneración. Así las cosas, conforme lo dispone el artículo 8° del cuerpo legal citado, debe presumirse que entre su persona y la entidad denunciada existió un contrato de trabajo y por ende será carga procesal de tal entidad desvirtuar dicha presunción.

D.- En relación al despido indirecto.

Conforme al artículo 171 del Código del Trabajo, “Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5,



la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento”.

Tal como puede apreciarse en la carta de aviso de despido indirecto que se acompaña junto a la presente demanda, su ex empleador incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, causal contenida en el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, motivo por el cual es del todo procedente en el caso de marras el despido indirecto.

E.- Respecto a la nulidad del despido.

Conforme estipula el artículo 162 del Código del Trabajo, para proceder al despido de un trabajador el empleador “le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”. Como puede advertirse según la prueba documental acompañada, su ex empleador no enteró las cotizaciones previsionales que me correspondían en el periodo comprendido entre el 03 de mayo de 2010 y 08 de abril de 2014, periodo como ya se mencionó de informalidad laboral. Así las cosas, la circunstancia recién señalada produce que su despido sea nulo y no ponga término al contrato de trabajo, según lo dispone el mencionado artículo 162 del Código del Trabajo.

F.- Respecto al cobro de prestaciones.



En primer lugar, conforme al artículo 17 inciso 1° del DL 3.500, los trabajadores afiliados al sistema de pensiones estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 % de sus remuneraciones y rentas imponibles. El inciso 1° del artículo 19 del mismo cuerpo legal, luego, dispone que las cotizaciones deberán ser declaradas y pagadas por el empleador dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones y rentas sujetas a aquellas. Por otra parte, dado que su contratación es posterior al 2 de octubre de 2002 -fecha de inicio de la vigencia de la obligación de cotizar al Seguro de Cesantía-, su ex empleador debió también retener y pagar a la Administración de Fondos de Cesantía.

Tal como se desprende de los certificados de cotizaciones previsionales acompañados, su ex empleador NO dio cumplimiento a la obligación descrita, razón por la cual deberá pagarme las remuneraciones y asignaciones que se han devengado desde la fecha de su despido, 14 de noviembre de 2022, y hasta que éste sea convalidado con el pago íntegro de sus cotizaciones de seguridad social adeudadas durante el tiempo de duración de la relación laboral, comunicándome por escrito dicha situación. Tal como estipula el artículo 162 del Código del Trabajo, y considerando la nulidad del despido por no haberse integrado totalmente las cotizaciones previsionales adeudadas, “El empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales

correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. El empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

☐ En subsidio de la denuncia interpuesta en lo principal, interpone demanda de declaración de existencia de relación laboral, despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda, la que tiene por objeto que el Tribunal la acoja a tramitación, efectúe las declaraciones solicitadas y condene a la demandada al pago de las indemnizaciones y demás prestaciones que se pedirán, con expresa condenación en costas. A fin de evitar reiteraciones inútiles, se remite a los fundamentos fácticos y jurídicos esgrimidos en la acción principal, los que da por expresamente reproducidos en este primer otrosí, formulando las siguientes peticiones concretas: 1.- Que entre las partes existió una relación laboral desde el 03 de mayo de 2010 y hasta el 08 de abril de 2014 y que esta se prolongó sin solución de continuidad hasta el 14 de noviembre de 2022; 2.- Que la demandada ha incurrido en la causal de despido indirecto prevista en el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, a saber, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, en contra de su persona. 3.- Que la demandada le adeuda y deberá pagarle: a.- La indemnización sustitutiva del aviso previo por la cantidad de \$ 1.421.606.-; b.- La indemnización por años de servicios contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo, por la cantidad de \$



15.637.666.-; c.- El recargo del 50% de la indemnización señalada en la letra c) anterior, por una cantidad de \$7.818.833.-; 4.- Que su despido es nulo, por no encontrarse la demandada al día en el pago de sus cotizaciones de seguridad social, y que deberá pagarle en consecuencia; a.- Remuneraciones y demás emolumentos devengados con posterioridad al despido y hasta su convalidación, sobre la base de \$ 1.421.606.-; b.- Las cotizaciones previsionales adeudadas, correspondientes al periodo comprendido entre el 03 de mayo de 2010 y el 08 de abril de 2014, en las siguientes instituciones de seguridad social: AFC Chile, AFP Plan Vital y FONASA. las que deberán calcularse sobre los montos brutos de las boletas emitidas en los respectivos meses y que se detallan en el cuerpo del libelo. 5.- La indemnización del feriado legal completa por valor de \$ 1.066.204; 6.- Que las sumas demandadas deberán pagarse con reajustes e intereses legales; y, 7.- Que la demandada es condenada en costas.

□SEGUNDO: Que, previo a contestar la demanda, la demandada opuso excepciones de. □INCOMPATIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA CON LA DE DECLARACIÓN DE RELACIÓN LABORAL Y NULIDAD DEL DESPIDO. Sostiene que controvierten la alegación de la demandante, en cuanto a que las acciones deducidas resultan compatibles entre sí, lo que funda en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo que dispone “Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que



deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.”

Expresan que convierten dicha opinión expresada por la parte demandante, respecto a la compatibilidad de la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, con algunas de las acciones interpuestas conjuntamente, como es el caso de la acción de declaración de existencia de relación laboral y de nulidad del despido; pues como queda claro de la simple lectura de la demanda, las acciones referidas emanan de hechos completamente diferentes unas y otras; por lo que en este caso no corresponde conocer de manera conjunta, y bajo el procedimiento de tutela, las acciones de declaración de relación laboral y nulidad del despido.

En efecto, la demandante interpuso la acción de tutela laboral con ocasión del despido basándose en hechos ocurridos entre el año 2021 y 2022, referidos a un supuesto hostigamiento hacia ella. Por otro lado, los hechos que fundamentan la acción de nulidad del despido, declaración de relación laboral y, en parte, también, la de despido indirecto, ocurrieron al menos 7 años antes de los supuestos hechos de hostigamiento, esto es, desde el 2010 al 2014, tiempo durante el cual la actora alega la existencia de relación laboral.

En este sentido, de acuerdo con la regla general establecida en el artículo 487 del Código del Trabajo, respecto del procedimiento de tutela, a saber, “este procedimiento (de tutela) queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485. No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra



naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos”; y teniendo en consideración la regla especial que establece el artículo 489 en su inciso final, para los casos de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, donde se indica claramente en qué casos es posible ejercer acciones conjuntas; no cabe más que concluir que las acciones incoadas por la demandante no son compatibles entre sí, al emanar de distintos hechos.

A mayor abundamiento, la acción de tutela con ocasión del despido se fundamenta en los siguientes hechos señalados en la demanda: i) En septiembre de 2021, doña Carolina Herrera no le habría querido entregar una carta de experiencia laboral que acreditara sus labores de inclusión. ii. □ En febrero de 2022, doña Carolina Herrera la habría convidado a firmar dos anexos por los cuales se le estaba aumentando su remuneración, a lo cual la demandante se negó por tener una fecha distinta a la fecha en que realmente se firmaban. iii. El 8 de marzo al enviar un informe, faltaba la confirmación de doña Carolina Herrera para saber si incluir o no una actividad. En vez de contestarle, doña Carolina habría citado a una reunión a toda el área para hacerles saber que ese informe era responsabilidad de la actora. iv. □ En mayo de 2022 el Ministerio de las Culturas, Artes, y Patrimonio realizó una capacitación respecto del informe que la Fundación debe enviar mensualmente a dicho Ministerio. Sin embargo, a pesar de ser ella la encargada de dicho informe, se le dejó fuera de este, atendido a que se hizo de forma presencial y la demandante no asiste a trabajar presencialmente desde el año 2020. v. □ Señala, sin indicar fecha, que Carolina Herrera habría eliminado el concepto “mediación” del área, lo



que le afectaba directamente ya que ella era la encargada de mediación. vi.□Luego, el 27 de mayo de 2022 Carolina Herrera le habría encargado un informe, lo cual era una tarea sumamente extensa. ix.□Finalmente, señala que con fecha 5 de julio de 2022, tuvieron una reunión con el directorio de la Fundación, atendida las denuncias de acoso laboral efectuadas por otros trabajadores en contra de Carolina Herrera. En este mismo sentido, el 23 de noviembre, después de una investigación interna, se determinó que Carolina Herrera incurrió en conductas de acoso laboral respecto de determinados trabajadores.

En cambio, los hechos que fundamentan la acción de declaración de relación laboral y nulidad del despido, nada tienen que ver con los ya indicados, y consisten en la supuesta relación laboral que habría existido entre las partes entre 2010 y 2014, esto es, 7 años antes de que la señorita Carolina Herrera incluso entrara a trabajar a la Fundación.

Cabe hacer presente que si bien ambas acciones son de naturaleza laboral, debe estarse a la naturaleza del tipo de tutela jurídica que persiguen en cada caso, no siendo jurídicamente admisible la pretensión de la demandante, en orden a mezclar ambas acciones en un procedimiento de tutela laboral, bajo el pretexto de hacer consistir el supuesto subterfugio de relación laboral, ocurrido hace más de 7 años, en un acto de incumplimiento contractual que justifica el auto despido y la tutela de derechos fundamentales, ya que ello desvirtúa o desnaturaliza el procedimiento de tutela y los fines para los cuales fue concebido.



Así las cosas, antes de entrar al conocimiento del fondo, existen motivos suficientes para que se desestime de la demanda de autos y sus pretensiones, por haberse interpuesto de forma conjunta acciones que son incompatibles entre sí, debiendo declararse, en consecuencia, la renuncia de las acciones interpuestas de conformidad a lo dispuesto en la parte final del artículo 489 del Código del Trabajo, esto es “El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.” En este sentido, además de la declaración de incompatibilidad de acciones, solicitan aplicar expresamente la sanción establecida en el inciso final del Artículo 489 del Código del Trabajo que indica que “El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia”, respecto de todas las acciones interpuestas de forma conjunta con la tutela de derechos fundamentales en lo principal, pues en el caso de autos, en la parte principal se acciona por tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido indirecto, declaración de relación laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones; y luego, contraviniendo expresamente el mandato del legislador, se interpone demanda subsidiaria de despido indirecto, declaración de relación laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones, reiterando así las mismas acciones interpuestas de forma conjunta a la tutela.

Tal como se indica en la disposición legal, del artículo 489 del Código del Trabajo, las acciones de naturaleza laboral que emanan de los mismos hechos deben ejercerse conjuntamente, salvo la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la cual debe interponerse en forma subsidiaria. En la demanda de autos, las



acciones interpuestas de manera conjunta en lo principal y subsidio en el primero otrosí, son las mismas y tienen idéntica pretensión. Además, ninguna de ellas corresponde a la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, que es la única acción que la norma establece que debe ser interpuesta subsidiariamente.

Por tanto, el defecto existente en la forma de interponer tanto la demanda principal como la subsidiaria determina necesariamente que deba declarar que las acciones de declaración de relación laboral y de nulidad de despido interpuestas por la demandante se tengan por renunciadas, so pena de incurrir en un vicio de nulidad.

□ **TERCERO:** Que, la demandante, en su libelo, expresó que el “despido indirecto” es un instrumento jurídico que el Derecho del Trabajo proporciona al trabajador en aquellos casos en que su empleador incurre en determinadas conductas que, por su gravedad, hacen inviable la continuación de la relación laboral. Es una alternativa a la renuncia que deja a salvo la posibilidad de reclamar judicialmente las indemnizaciones por término de contrato. Pese a que la iniciativa es del trabajador, la doctrina considera que es una forma de despido, por cuando el actuar doloso o severamente negligente del empleador no le deja alternativa al trabajador. Así las cosas, el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo dispone: “Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente”. Pues bien, atendido lo



dispuesto en la norma recién citada, en el caso de marras las acciones ejercidas -tutela laboral, existencia de relación laboral, despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones- deben interponerse conjuntamente.

□ **CUARTO:** Que, conforme a lo razonado por la Excma. Corte Suprema, en fallo de Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol N° 19.599-2020, en su considerando octavo, *“a la luz de los principios que informan el Derecho Laboral, en especial los de igualdad, no discriminación y protección, una de cuyas manifestaciones concretas es la regla “indubio pro operario”, importan que, en el quehacer judicial, enfrentado el juez a varias interpretaciones posibles, debe optar por la que sea más favorable al trabajador”*; y, en consecuencia, es posible inferir que la acción de despido indirecto es posible de ser ejercido conjuntamente con la acción de tutela, sin perjuicio de ejercerse en forma subsidiaria, la misma acción.

QUINTO: Que, al mismo tiempo, en forma conjunta, deduce excepción de caducidad en contra de la acción de tutela de derechos fundamentales interpuesta, con ocasión del despido, en virtud de que los supuestos hechos que la sustentan habrían ocurrido durante la relación laboral y más de 60 días hábiles antes de la interposición de la presente denuncia, justificando la carta de despido indirecto enviada por la demandante en la vulneración sufrida por (i) el maltrato que habría recibido de doña Carolina Herrera y (ii) la informalidad laboral que habría existido entre la demandante y la Fundación.

□ La demandada señala que los hechos señalados tanto en la carta como en la demanda, se desprende que la vulneración de derechos



fundamentales que denuncia la actora es el maltrato que supuestamente habría recibido de parte de doña Carolina Herrera, su jefa directa en la Fundación y el liderazgo disfuncional ejercido por esta. Esto, pues tratar de justificar un juicio de tutela de derechos fundamentales, con ocasión del despido, en una supuesta informalidad laboral ocurrida hace más de 7 años no tendría asidero alguno. En consecuencia, se remiten a estas acusaciones como el único justificante de la acción de tutela de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido aquí interpuesta.

□ Continúa argumentando que el Código del Trabajo regula dos tipos de acciones de tutela para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, a saber, la acción de tutela dentro de la relación laboral y la tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. En este caso, nos encontramos ante esta última acción que, además, tiene la particularidad de haber sido interpuesta de maneja conjunta con la acción de despido indirecto y otras. En este orden de ideas, parte de la doctrina y jurisprudencia actual están de acuerdo con la compatibilidad de estas acciones. Sin embargo, uno de los requisitos esenciales para que estas acciones sean compatibles es que el despido indirecto se base inmediata y directamente en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

En este sentido, ya en el 2015 se señalaba que “los fallos que acogen la compatibilidad en estudio asimilan la naturaleza jurídica de ambas instituciones, y el concepto “despido” estatuido en el artículo 489 al despido indirecto, siempre que este haya sido consecuencia



inmediata y directa de la vulneración de derechos fundamentales, de acuerdo con una interpretación lógica, pro operario y acorde con los principios generales del Derecho”.

De conformidad a lo ya expresado, aún si tenemos por establecido que las acciones -de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y despido indirecto- interpuestas por la demandante son compatibles, resulta que, los hechos relatados por la demandante en su demanda no son causa directa ni inmediata de la terminación de la relación laboral. En efecto, como se puede ver en su demanda, el último hecho que la actora considera como maltrato, y que la involucra directamente, ocurrió en mayo de 2022, esto es, 7 meses antes de enviar la carta de auto despido a su empleador:

Por otra parte, los hechos relatados en la demanda, que habrían ocurrido con posterioridad, no son actos que doña Carolina Herrera haya realizado en contra de la actora, sino que se refieren al procedimiento de investigación interna que la Fundación realizó para establecer si existía o no acoso laboral de parte de la jefatura denunciada en contra de otros trabajadores, distintos a la demandante.

☐ Cabe hacer hincapié en que la actora jamás denunció, durante la vigencia de la relación laboral, la existencia de maltrato o acoso laboral, por parte de quien fue su última jefatura, ya sea ante la Fundación, ni tampoco ante la Inspección del Trabajo; teniendo pleno conocimiento del procedimiento existente para la denuncia de este tipo de hechos, pues como se verá en el desarrollo del juicio, esta no es la primera vez que la demandante alega ser víctima de acoso laboral



(caso en el cual la demanda fue rechazada en su totalidad, por no haberse logrado acreditar siquiera la existencia de indicios del acoso laboral alegado por la actora), por lo que no cabe en ningún caso suponer que la demandante no sabía, o que temía realizar la denuncia correspondiente a la Fundación, pues ante situaciones muchísimo más banales, la demandante hizo llegar siempre sus reclamos a quien correspondiera (tal es la circunstancia de lo relatado respecto a los anexos de contrato por los cuales se reajustaba su remuneración al alza, y que esta se negó a firmar).

Como queda claro, los hechos que pretenden fundamentar la demanda, consisten únicamente en hechos o actos supuestamente acontecidos durante la vigencia de la relación laboral entre las partes, que son muy anteriores al despido propiamente tal. Así, estos hechos no debiesen ser ponderados ni evaluados por este Tribunal puesto que la acción interpuesta por la actora es, precisamente, la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido (auto despido en este caso).

SEXTO: Que, el artículo 489 del Código del Trabajo, en sus incisos 1 y 2, establece que “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado. // La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168”.

SÉPTIMO: Que, teniendo en consideración que ha alegado que la vulneración de derechos se habría producido con ocasión del despido, cuestión que tendrá que acreditarse con los medios de prueba establecidos en la Ley, no corresponde pronunciarse respecto de la excepción deducida.

□ **OCTAVO:** Que, contestando derechamente la denuncia deducida, sostiene que los □ verdaderos hechos de la relación entre las partes, precisando que mi representada es una Fundación de derecho privado sin fines de lucro, cuyo objeto es el desarrollo, estudio, difusión, fomento y conservación de todas las manifestaciones del arte, la cultura y la educación. Su misión consiste en dar acceso a todo público a muestras artísticas y patrimoniales de alto nivel, así como al patrimonio audiovisual del país y la documentación sobre la producción artística contemporánea nacional, en el marco de una experiencia integral que incorpora un conjunto de servicios complementarios. Así, el Centro Cultural Palacio la Moneda busca ser el principal espacio expositivo del país, de mayor visibilidad y, a la vez, de mayor accesibilidad, para constituirse en un referente nacional en cuanto a la gestión de exposiciones.

Dicho esto, sostiene que la demanda como la deducida importa un grave perjuicio reputacional para la institución, más aún cuando se trata de una acción totalmente injustificada. En este sentido, no es primera vez que la actora ha impetrado una demanda de acoso laboral en contra de la Fundación, como ya se adelantó, con fecha 23 de diciembre de 2019 doña Carmen Gloria interpuso demanda de vulneración de derechos fundamentales dentro de la relación laboral

en causa RIT T-2115-2019 acusando, al igual que en este caso, la existencia de acoso laboral, en contra de quien era su jefatura en ese momento, a pesar de que la Fundación había concluido lo contrario en un procedimiento de investigación interna realizado a instancia de la ex trabajadora. Tal como fue demostrado en dicho juicio, que finalmente terminó con el total rechazo de la demanda en sentencia de fecha 6 de abril de 2021, la denuncia carecía totalmente de fundamento, pues no fue posible, para la demandante, acreditar siquiera la existencia de indicios de vulneración.

Sobre los hechos relatados en la demanda, cabe señalar que no es efectivo que la extrabajadora haya prestado servicios bajo la figura de simulación de contrato civil de prestación de servicios, existiendo de facto una relación laboral, respecto de la cual lo único que la demandante señala es que la jornada podía ser de 10:00 a 14:00 horas y/o de 14:00 a 18:00 horas en dependencias del Centro Cultural. Como puede verse en la demanda, la actora se limita a señalar la existencia de la relación laboral, sin explicar realmente los términos de dicha relación, la cual controvertimos expresamente y respecto de la cual es la demandante quien tiene la carga procesal de acreditar su existencia. Así, acompaña el listado de boletas emitidas mensualmente donde se expresa el número de boleta, fecha y monto, señalando simplemente que el Centro Cultural remuneraba mensualmente sus servicios, sin indicar la forma en que se habría pactado esta supuesta remuneración. Sin embargo, de la información proporcionada puede verse claramente que los montos pagados por concepto de honorarios no coinciden mes a mes, y las boletas de



honorarios no son correlativas, lo que genera las siguientes preguntas, que la demandante no se hace cargo de resolver, de ¿cómo se pactó el pago de remuneraciones?, ¿cuántos días prestaba servicios?, ¿con qué frecuencia?, ¿cuáles son los elementos, en definitiva, que configuraron el vínculo de subordinación y dependencia entre las partes? Nada de esto puede desprenderse de lo dicho en la demanda. A continuación, la demandante señala que luego de 4 años prestando servicios a honorarios, la Fundación se allana a cumplir su obligación legal de escriturar el contrato de trabajo, en el cual se indican sus funciones como mediadora de actividades educativas y de audiencias, una jornada semanal de 22,5 horas y una remuneración de \$282.001.- Continúa su relato indicando que “en el transcurso de la relación laboral” fue maltratada por su jefatura, la Sra. Carolina Herrera, quien a través de un liderazgo disfuncional habría manifestado constantes conductas vejatorias en su contra. Cabe desde ya, negar que los hechos referidos en la demanda sean constitutivos de acoso laboral, y que la trabajadora haya sido víctima de maltrato, acoso u hostigamiento por parte de la Sra. Carolina Herrera, con quien prácticamente la demandante no compartió personalmente, puesto que desde el inicio de la alerta sanitaria por Covid-19, la demandante prestó servicios en modalidad de teletrabajo, hasta la fecha de término de su contrato, de lo que da cuenta el anexo suscrito entre las partes el 7 de mayo de 2020.

El primer hecho de vulneración que alega, cometido por su jefatura, ocurre en septiembre de 2021, mes en el cual la jefatura denunciada estaba recién incorporándose a sus funciones; y consiste

en que esta última no habría accedido a realizar un certificado para acreditar la experiencia laboral de la demandante. Cuestión que parece absolutamente razonable si se considera que la persona recién incorporada no tenía conocimiento alguno de la experiencia de la actora, por lo cual, derivó la solicitud a la Gerenta de Finanzas. El siguiente, data de febrero de 2022, cuando según su versión de los hechos, desde Administración se le informa que debía firmar dos anexos de contrato por cambios en la remuneración, los cuales se negó a firmar por contener un error en la fecha de suscripción. Ante esto, la jefatura supuestamente comenzó a hostigarla para obtener su firma. Acusación que sustenta mediante un correo, incorporado en la demanda, en el cual se le solicita enviar los anexos a la brevedad. Sin embargo, los anexos de contrato en cuestión eran simplemente para regularizar, la actualización de remuneración correspondiente por I.P.C, de acuerdo con lo establecido en los contratos de los trabajadores de la Fundación, proceso que se realiza todos los años y que ya había sido aplicada. Luego de intentar que la trabajadora comprendiera el alcance del anexo, y ante su negativa reiterada a firmar cualquier documento que se le presentara, simplemente se optó por dejar de insistir. De todas formas, su remuneración fue ajustada en los hechos.

En mayo de 2022 habría sido excluida de una capacitación organizada por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, para despejar dudas sobre el informe que se envía mensualmente al ministerio, del cual ella era la persona responsable. Sin embargo, tal y como se ve en el mismo correo electrónico que acompaña la

demandante, la Sra. Carolina Herrera le explicó que la actividad había sido organizada de forma presencial por el Ministerio (la demandante continuaba sus servicios en teletrabajo). Finalmente reclama por la solicitud de un informe que, a su entender, era una tarea sumamente extensa.

Luego relata cómo es que los trabajadores del área hicieron llegar sus quejas respecto de la jefatura en cuestión al Sr. Pablo Brugnoli, Director Ejecutivo interino de la Fundación, el día 5 de julio de 2022, a raíz de la cual, la jefatura iniciaría un proceso de coaching. Lo indicado a este respecto es efectivo, pues la persona denunciada inició un proceso de acompañamiento para mejorar sus habilidades de liderazgo, no obstante, no es efectivo que la demandante denunciara ningún hecho que pudiera dar lugar a una investigación interna por acoso laboral. Cuestión que terminó ocurriendo, a raíz de la denuncia formal de otros trabajadores, cuyo nombre no viene al caso mencionar. El resultado de la investigación, que fue comunicado bajo expresa confidencialidad a las partes involucradas, fue notificado el 23 de noviembre de 2022.

Antes de conocer el resultado de la investigación, y en el transcurso de tiempo en que esta se encontraba en desarrollo, la demandante se comunicó con la Dirección ejecutiva y la gerenta de Administración con el fin de solicitar una salida por mutuo acuerdo. Llegados a este punto cabe hacer presente que, hasta este momento (2 de noviembre de 2022) la demandante no reclamó por ningún medio, la existencia de algún hecho constitutivo de maltrato en su contra. Por tanto, la investigación desarrollada por la Fundación no se



refirió a la demandante, pues la institución no tomó conocimiento hasta la fecha de notificación de la demanda de autos, de que esta se consideraba víctima de acoso laboral por parte de su jefatura. De manera tal que no era posible aplicar a su respecto, ninguna medida de resguardo para proteger su integridad física o psíquica, más allá de las medidas que la Fundación había adoptado en el contexto de la investigación y en términos generales para el resguardo de todos los trabajadores. Por lo demás, la demandante continuaba prestando servicios desde su domicilio, ajena a cualquier situación que pudiera ocurrir en el día a día del Centro Cultural.

La respuesta a la solicitud de poner término al contrato por mutuo acuerdo fue analizada por la institución, sin embargo, la trabajadora exigía el pago de, prácticamente, el total de las indemnizaciones que le hubieran correspondido en caso de desvinculación por necesidades de la empresa. Para poder acceder a esto, S.S. comprenderá que no basta con tener la intención de negociar, sino que se debe contar con los recursos necesarios para asumir un gasto que era del todo imprevisto. Así, la respuesta de la Fundación fue que “este año” no era posible abordar un acuerdo en las condiciones planteadas. Dejando abierta la posibilidad de seguir conversando.

Lo cierto es que esta negativa de la institución a aceptar las condiciones económicas para el término de su relación, consiste en el real motivo por el cual la demandante decide dar aviso de despido indirecto, cuestión que realiza el 14 de noviembre de 2022, intentando obtener provecho de una compleja situación laboral al interior de la



institución, respecto de la cual la Fundación tomó todas las medidas posibles para resguardar el bienestar de sus trabajadores, incluyendo a la demandante. No obstante, la trabajadora vio una oportunidad, y la tomó; utilizando como fundamento para el auto despido hechos de vulneración que NO le ocurrieron a ella, o respecto de los cuales la Fundación no tuvo conocimiento sino hasta ahora.

Sumado a lo anterior, la trabajadora alega falsamente la existencia de una relación laboral previa con la institución, utilizándola como fundamento también para configurar un supuesto incumplimiento por parte del Centro Cultural La Moneda. Sin embargo S.S. nos hacemos la pregunta de si resulta procedente que se alegue como incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, la informalidad de la relación laboral anterior, para lo cual necesariamente debe declararse primero la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia que, en este caso, no existió.

□NOVENO: Que, se establecieron como hechos no controvertidos la fecha y la forma de término de la relación laboral y la remuneración de la actora; es decir, que el vínculo laboral concluyó el día 14 de noviembre de 2022, por un despido indirecto invocado por la actora, conforme al artículo 171 del Código del Trabajo, época en la que la denunciante percibía -para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo- la suma de \$ 1.421.606.-

□DÉCIMO: Que, se fijaron como hechos controvertidos la fecha de inicio de la relación laboral, en los términos del artículo 7 del código de



trabajo. Hechos y circunstancias. 2. Fundamento del autodespido, hechos y circunstancias relacionado al mismo. contenido de la carta, efectividad de los hechos descritos y cumplimiento de las formalidades legales respecto del envío de la misma. 3. Efectividad de haber sido el demandante objeto de vulneración de garantías fundamentales con ocasión del término de sus servicios, en la afirmativa, circunstancias. 4. Efectividad de adeudar la demandada al actor las siguientes prestaciones: - feriado legal y proporcional y cotizaciones de seguridad social. En la afirmativa, monto y períodos que se adeudan.

☐ **UNDÉCIMO:** Que, la parte demandante incorporó prueba documental, confesional y testimonial, con el fin de acreditar los presupuestos fácticos de su pretensión, los que son del siguiente tenor:

☐ I.- Documental:

1. ☐ Contrato de Trabajo suscrito con fecha 08 de abril de 2014 entre Carmen Gloria González Órdenes y Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda.

2. ☐ Certificado de Cotizaciones, emitido con fecha 19 de diciembre de 2022 por AFP Plan Vital.

3. ☐ Liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora Carmen Gloria González Órdenes, correspondientes a los meses de mayo – octubre 2022.

4. ☐ Carta de aviso de despido indirecto, de fecha 14 de noviembre de 2022, emitida por Carmen González Órdenes a



Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda, fundado del siguiente tenor: "Fundo la causal en primer término en el maltrato y liderazgo disfuncional de mi jefatura directa, la Subdirectora de Aprendizajes del Centro Cultural, señora Carolina Herrera Águila, que ha minado mi salud, mi situación laboral y mis oportunidades de empleo. Tal circunstancia ha dado lugar al incumplimiento de las siguientes obligaciones por parte del empleador: Artículo 2 inciso 2° del Código del Trabajo: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona". Artículo 5 inciso 1° del Código del Trabajo: "El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos". Artículo 153 inciso 2° del Código del Trabajo: "...estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores". Artículo 184 inciso 1° del Código del Trabajo: "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores ... " En segundo lugar, fundamento la causal en la situación de informalidad contractual en que el Centro Cultural me mantuvo entre el inicio de mis servicios el 3 de mayo de 2010 y el 8 de abril de 2014. Durante el referido lapso ejecuté servicios personales bajo subordinación y dependencia para el Centro Cultural, sin embargo, a efectos de la remuneración de los mismos mi empleador me impuso la emisión de boletas de honorarios y la simulación de un contrato civil de prestación de servicios, incumpliendo su obligación de escriturar el contrato de trabajo que



existía en la materialidad de los hechos e incumpliendo también su obligación de retener y enterar las cotizaciones de la Seguridad Social en las entidades gestoras de la misma, provocándome una laguna y daño previsional de casi cuatro años. El término de los servicios se hará efectivo a partir del día de hoy 14 de noviembre de 2022, por lo cual desde ese día mi contrato de trabajo no estará vigente.”

5. □ Boletas de Honorarios Electrónicas N° 21, 22, 25, 27, 29, 32, 35 y 37, emitidas por Carmen González Órdenes en el transcurso de 2010.

6. □ Boletas de Honorarios Electrónicas N° 40, 41, 42, 43, 45, 46, 50, 52, 54, 56, 59 y 62, emitidas por Carmen González Órdenes en el transcurso de 2011.

7. □ Boletas de Honorarios Electrónicas N° 64, 66, 69, 70, 73, 74, 76, 79, 81, 83, 85 y 86, emitidas por Carmen González Órdenes en el transcurso de 2012.

8. □ Boletas de Honorarios Electrónicas N° 89, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 99, 101, 104, 108 y 110, emitidas por Carmen González Órdenes en el transcurso de 2013.

9. □ Boletas de Honorarios Electrónicas N° 111, 112 y 113, emitidas por Carmen González Órdenes en el transcurso de 2014.

10. □ Certificado de fecha 04 de octubre de 2021, emitido por Carolina Herrera Águila, Subdirectora de Educación y Extensión de la Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda, que acredita las



funciones realizadas por Carmen González Órdenes en dicha institución.

11. ☐ Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda.

12. ☐ Informe de Investigación Interna por denuncia de acoso laboral, enviado con fecha 23 de noviembre de 2022 por Alejandro Navarro Rebolledo, Investigador a cargo, al Sr. Pablo Brugnoli, Director Interino de la Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda.

13. ☐ Captura de pantalla de correo electrónico enviado a Carmen González de asunto “Preescolar”, en el cual se le asigna turno de trabajo, de fecha 25 de julio de 2013.

14. ☐ Captura de pantalla de correo electrónico enviado a Carmen González por Álex Meza en la cual se le dan instrucciones de trabajo, de fecha 08 de agosto de 2013.

15. ☐ Captura de pantalla de correo electrónico enviado por Carmen González a Álex Meza, de asunto “Sobre permiso”, en el cual la denunciante solicita permiso para ausentarse de su trabajo.

16. ☐ Noticia titulada “Centro Cultural La Moneda: Demandas y denuncias por acoso laboral complican a su directora” publicada por el medio Interferencia, de fecha 20 de septiembre de 2020.

17. ☐ Certificado de experiencia laboral de Carmen González en el Centro Cultural Palacio de La Moneda, firmado por la Directora Beatriz Bustos Oyanedel.

18. ☐ Registro de entrada de trabajadores del Centro Cultural Palacio de La Moneda, correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo y abril de 2012.

19. ☐ Correo electrónico de fecha 24 de septiembre de 2010.

20. ☐ Correo electrónico de fecha 15 de diciembre de 2010.

II.- Confesional:

Declaración de doña REGINA DE LAS MERCEDES RODRÍGUEZ COVARRUBIAS, viuda, periodista, manifestó no conocer a la demandante, porque ingresó a trabajar hace 4 meses. No sabe la fecha exacta, primeramente trabajó como mediadora, época en que trabajaba discrecionalmente, en la medida que podía. No sabe si cambiaron las funciones desde que firmó contrato. Por lo que sabe, era mediadora de la institución cuando estaba a honorario, no sabe si luego de firmar el contrato. Explica que ser mediadora implica explicarle al público el contenido de una exposición, conforme a un guion efectuado por el responsable de la exposición. En ese tiempo se hacía cuando se hacía visitas, o venía un colegio. Ahora hay un equipo de comunidades, que hace el trabajo de mediación. De los papeles que revisó no estaban los nombres quien estaban antes.

III.- Testimonial:

1. ☐ Jorge Eugenio González Meza, empleado del centro cultural, el que bajo promesa declaró que conoce con la denunciante desde que empezó a trabajar en el centro Cultural el año 2010. El trabaja ahí desde el año 2006. Ella empezó a trabajar primero como guía y

después como mediadora. Al principio trabajó a honorarios, lo que le consta porque el estaba a cargo de los honorarios, y al año 2014 se regularizaron los contratos. Dice que en ese tiempo su primer jefe directo fue Sofía Valenzuela y después el Sr. Meza, y era quien destinaba los turnos y las funciones que cumplía. Existían turnos, de mañana y tarde. El lugar físico era la plaza de la ciudadanía. El horario era de lunes a viernes y a veces los fines de semana.

Después del año 2014, se produce un cambio en la orgánica en el área de educación, convocándose al mismo equipo, pero con contrato. El cargo que desempeñó era parte del equipo de mediación y ver los diferentes guiones para las exposiciones. Sus funciones la desempeñó en la oficina del área en el mismo centro. Cree que el horario era lunes a viernes y cubrían los fines de semana. El horario era de 9 a 18:00. Jefatura fue primero el Sr. Meza y después llegaron otro jefe. Después fue la encargada del equipo de mediadores.

Conoce a Carolina Herrera, que fue la subdirectora del área de aprendizajes, desde el año 2021. El trato de relaciones humanas hubo temas que no fueron los mejores. Ella tenía una forma que en ocasiones era bastante agresiva y violenta con los que estaba. No dejaba hablar a la gente cuando estaba enojada. Una vez tiró el celular. Eso él lo veía por zoom. Una vez -recuerda- que la denunciante no llegó a una reunión, no sabían por qué, y la Sra. Carolina empezó a quejarse diciendo que como era posible que no llegara que qué sabíamos nosotros. Finalmente supo que había tenido un problema médico.



□2.- Matías Hermes Miguel Cornejo González, profesor, declara que conoce a la demandante desde el año 2012 cuando él empezó a trabajar en el centro cultural, ambos como mediadores, a cambio de boletas de honorarios, cuando ambos participaron vía concurso para ser contratados. Trabajaban en el área educativo, entonces hacían las visitas guiadas, presentando el guion que se les remitía. Estaba Sofía Valenzuela y el Sr. Meza quienes desempeñaban la jefatura y eran quienes ocuparían los turnos, siendo un equipo de 20 personas. La denunciante trabajaba no todos los días de la semana, porque eran 20 personas y se lo distribuía por disponibilidad. El testigo dice que él no siguió trabajando el 2014.

Contrainterrogado dice que casi todos tenían otros trabajos, y por eso la distribución de turnos tenían que compatibilizar los días que podían ir, porque no eran turnos designados.

Interrogado por el tribunal aclara que no siguió con el proceso y se fue del país el 2014. Lo que se estaba ofreciendo era media jornada con una remuneración de \$ 230.000.- líquido, y eso eran 3 cupos para los que eran 20.

□3.- María José Cuello González, historiadora del arte, la que manifestó bajo promesa que conoce a la denunciante desde el año 2010, porque ingresó a trabajar al Centro Cultural, a igual que ella. Trabajó con ella hasta el año 2011, hasta que la echaron por haber faltado a un turno. Explica las labores que desempeñaba. Dice que el equipo era bastante grande y se debía coordinar. No recuerda cuantos días a la semana tenía que ir la denunciante, pero todos podían



acceder al Excel que Sofía Valenzuela hacía, en la que se veía los turnos que tenían todos.

Contrainterrogada dice que ella frecuentemente tenía los lunes y martes, pero lo elegía la jefatura. El primer turno era de mañana y el segundo de tarde. No recuerda cuanto le pagaba.

Interrogada por el tribunal manifiesta que se siguió topando ocasionalmente con la denunciante.

□4.- Catalina Sofía Fernández Velozo, cédula nacional de identidad número 15.368.531-2, artista visual, domiciliada en Sazié 2142, comuna de Santiago, correo electrónico: catastrofika@gmail.com, la que bajo juramento manifestó que conoce a la denunciante porque trabajaron juntas en el centro cultural La Moneda, no obstante que se ubicaban ya desde la universidad. La testigo llegó él 2009 y la denunciante el 2010. Ambas eran guías. Les pagaban con boletas. Recibían a los grupos organizados que llegaban a las distintas exposiciones, haciendo talleres en relación a la exposición. Todo eso era diseñado por espacios que se habían los curadores de la muestra o a veces se les pedía la bajada como taller a ellos mismos.

La jefatura indicaba la actividad semanal que habría, o si no había guías programadas uno podía estar en la sala. Alcanzaron a ocupar dos espacios de oficina, donde se podía dejar las mochilas y preparar los guiones.

El año 2014 renunció, porque no le pareció la forma en que se llamó a concurso para seguir cumpliendo las mismas funciones, pero era una forma de reducir al grupo. Cuando el grupo se aumentó a 15 o



20 iban dos o tres veces a la semana, antes iba todos los días. Habían prometido que el equipo sería más estable.

IV.- Exhibición de documentos:

1. Se solicita a la denunciada la exhibición de contratos de honorarios entre la actora, Carmen González Órdenes, y la entidad denunciada por el lapso comprendido entre el 03 de mayo de 2010 y el 08 de abril de 2014, los que no fueron exhibidos, indicándose que no existía un contrato de esa naturaleza.

2. Denuncia por acoso laboral y/o malos tratos en contra de doña Carolina Herrera Águila, Subdirectora de Aprendizaje del Centro Cultural La Moneda; antecedentes de la investigación interna y conclusiones de la misma. Medidas adoptadas respecto de la denunciada. FOLIO 57

DÉCIMO SEGUNDO: Que, la parte DEMANDADA OFRECE PRUEBA documental y testimonial, del siguiente tenor:

I.- Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 8 de abril de 2014 junto con sus respectivos anexos.



2. ☐ Liquidación de remuneraciones de los meses agosto a noviembre de 2022.

3. ☐ Comprobante de uso de feriado legal de 2020 a 2022.

4. ☐ Reglamento Interno de Orden Higiene, y Seguridad.

5. ☐ Cadena de correos electrónicos entre la demandante y el representante legal del Centro Cultural Palacio La Moneda de fecha 2 de noviembre de 2022 y 9 de noviembre de 2022 respectivamente.

☐ II.- Testimonial

1. ☐ Gabriel Eduardo Hoecker Gil, C.I. 17.355.416-8, conoce a la denunciante porque trabajaron juntos, estando a cargo de realizar los talleres guiados y talleres. La conoció el año 2014 cuando prestaban esas servicios. Ella llevaba ya 3 años cuando él entró. Antes se llamaban guías y después mediadores. Era una diferencia conceptual.

Conoce a Carolina Herrera, la que fue jefa del área aprendizaje de la fundación y era su jefa. Se presentó una denuncia por acoso laboral, hace un año, lo que llevó a que fuera desvinculada. Todo el equipo la denunció, pero parece que la denunciante no lo hizo.

Contrainterrogado dice que el daño fue a todo el equipo, los que estábamos presencial sufrieron las consecuencias. La denunciante estaba telemáticamente entonces lo sufrió menos.

Era violencia por el origen biográfico, por como se vestían, infantilizaba a las personas que trabajaban con ella, siendo la de la jefa la única vez.

Interrogada por el tribunal dice que la denuncia se presentó el año 2021 o 2022, Antes que Carmen Gloria se fuera.

Dice que la denunciante tuvo problemas con la dirección del Centro Cultural, y debido a esos mismos procesos ella se autodespidió. Carmen Gloria tuvo un problema con Sergio Tabuco, declarando él como testigo presentado por el centro cultural; y se investigó dentro del centro, y después Carmen Gloria demandó al centro cultural. Esto viene desde el año 2019.

□2.□**Luis Sandro Sassi Vergara**, C.I. 15.967.690-0, periodista, el que bajo juramento declaró que conoce a la actora por el trabajo desde que ingresó al centro cultural, en el área de comunicaciones, actualmente como trabaja como comunicador. El ingreso el año 2013, formando Carmen Gloria parte del equipo de guías. Le consta porque tenía que tomar fotos de lo que se hacía. Se lo contaron porque él tenía que hacer calzar las exposiciones con las fotos que tomarían.

Tenían un sistema de turno, en base a un calendario que según disponibilidad se anotan. No sabe cuantas veces a la semana iba Carmen Gloria.

□3.□**Sandra Sepúlveda Negrón**, CI 13.520.228-2, la que bajo juramento manifestó que conoció a la denunciante laboralmente, como gerenta de administración y finanzas, trabajando Carmen Gloria en el área de educación, desde el año 2014, en que empezó su contrato laboral. Ella era la encargada de mediación. Durante la pandemia estuvo con teletrabajo, a cargo de enviar el informe mensual. Siempre tuvo el mismo cargo.



Conoce a Carolina Herrera, asumiendo como subdirectora de educación el año 2021, y era una jefatura más dentro de la fundación, y era la jefa de la denunciante. Desde que entró Carmen Gloria nunca interactuó presencialmente con la Sra. Herrera, porque trabajaba telemáticamente.

No sabe si hubo denuncia, siempre la copiaban los correo electrónico y había nada que le indicara que hubiera un mal trato.

Existieron denuncias de mal trato hace carolina Herrera, y quienes la denunciaron pidieron una reunión formal a la que telemáticamente se sumó Carmen Gloria. La única que finalmente no denunció por acoso laboral en la empresa fue la denunciante. Finalmente respecto de Carolina herrera se le pidió la renuncia. Eso fue antes del autodespido de Carmen Gloria.

DÉCIMO TERCERO: Que, analizados las probanzas rendidas conforme a las reglas de la sana crítica, tomando en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas reseñadas en los numerales anteriores, se concluye como acreditados los siguientes hechos:

(1) Que, doña **CARMEN GLORIA GONZÁLEZ ÓRDENES**, **prestó servicios como mediadora en la FUNDACION CENTRO CULTURAL PALACIO DE LA MONEDA, desde 03 de mayo de 2010 hasta el 08 de abril de 2014, en calidad de honorarios, sin subordinación y dependencias, lo que se desprende de las declaraciones efectuados por los testigos que depusieron en estrados, especialmente los que presentó la propia demandante,**



puesto que prestaban servicios no todos los días de la semana, de acuerdo a turnos que se organizaban conforme a la disponibilidad de los mediadores, lo que se confirma con las boletas de honorarios emitidos, no todas consecutivas, y por bajos montos y variables.

(2) Que, una vez suscrito el contrato de trabajo, según concurso que se adjudicó se le cancelaron las cotizaciones previsionales y de salud correspondiente; lo que se probó con el contrato de trabajo y las liquidaciones de sueldo incorporados.

(3°) Que, durante la relación laboral la denunciante tuvo una jefatura jefatura directa, la Subdirectora de Aprendizajes del Centro Cultural, Sra. Carolina Herrera Águila, quien, a través de un liderazgo sumamente disfuncional, realizó conductas impropias constitutivas de maltrato laboral, no sólo hacia la denunciante, sino que también hace el resto de los funcionarios; circunstancia respecto de la que todos quienes declararon en el juicio fueron concordancia;

(4) Que, luego de la denuncia efectuada por compañeros de trabajo de la denunciante realizó una investigación sumaria, conforme al reglamento interno, desvinculándose a la Sra. Herrera, circunstancia que se probó con la declaración de varios de los testigos, que fueron contestes en aquello.

DÉCIMO CUARTO: Que, la parte demandante no será oía en su pretensión en orden a que se reconozca que el vínculo contractual que mantuvo con la demandada durante el periodo anterior al concurso que se adjudicó tenía un carácter de laboral, toda vez que no acreditó

la existencia de indicios de laboralidad, y por lo tanto, será rechazada la demanda en tal sentido, desechándose la nulidad impetrada.

DÉCIMO QUINTO: Que, habiéndose opuesto la excepción de caducidad de la tutela ejercida conforme al artículo 489 del Código del Trabajo, sostenida en que el último hecho que la actora denunció como cometido a su persona ocurrió durante el mes de julio del año 2022, por lo que a la fecha de la interposición de la denuncia la acción ya se encontraba caduca no será oída.

La acción deducida es la del artículo 489 del Código del Trabajo, cuyo plazo de caducidad es de 60 días contados desde el término de la relación laboral; y no se trata de la acción del artículo 485, cuyo plazo de caducidad se debe contar desde el último hecho acaecido, y en consecuencia, la acción deducida fue ejercida dentro de plazo previsto en la Ley para ello.

DÉCIMO SEXTO: Que, existiendo indicios suficientes para tener por acreditado que la denunciante, a igual que sus compañeros de labores, fueron víctimas de maltrato laboral cometido por su jefatura directa, que no detenta la calidad de empleador, corresponde analizar si el superior jerárquico del Centro Cultural denunciada adoptó o no las medidas necesarias en orden a reestablecer la integridad psíquica lesionada.

De la prueba rendida aparece acreditado que frente a la denuncia del grupo de trabajadores, dentro de las cuales se encontraba la actora, la que -sin embargo- no se hizo parte del proceso investigativo, la denuncia adoptó la medida más gravosa en



protección del resto de los trabajadores, frente al liderazgo disfuncional ejercido por la subdirectora denunciada, cual es la desvinculación de la misma.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, conforme al artículo 493 del Código del Trabajo, “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”, y del modo que se ha venido analizando, corresponde rechazar la tutela impetrada.

DÉCIMO OCTAVO: Que, en relación al despido indirecto ejercido, conforme lo establece el artículo 171 del Código del Trabajo, fundado en el acoso laboral sufrido por parte de la jefatura directa de la actora, el que -conforme al final del inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, es “contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación, laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Y, habiéndose acreditado el acoso laboral, que constituye una conducta indebida grave que autoriza, conforme al artículo citado, en relación al artículo 160 N° 1 letra f, corresponde estimar acreditado el despido referido, no obstante que dicha disposición legal no fue

alegada, se puede comprender dentro de la causal que sí se invocó cual es el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

En efecto, no obstante que el empleador hubiere tomado las medidas razonables y proporcionales a la lesión de la dignidad de la denunciante y de sus compañeros de labores, dicho hecho lo exonera de la tutela impetrada, pero no del llamado auto despido, por lo tanto se estimará éste justificado.

DÉCIMO NOVENO: Que no habiéndose acreditado que el feriado legal demandado se hubiere compensado, se accederá a la prestación pedida.

VIGÉSIMO: Que, los elementos de prueba no analizados en detalle no alterará lo resuelto, puesto que las probanzas han sido analizadas e su conjunto.

EN VIRTUD DE LO EXPUESTO, y visto, además, lo dispuesto en los artículos, 1 y siguientes, 7 y siguientes, 63, 68 y siguientes, 73, 160, 168, 171, 173, y 425 y siguientes, 453, 454 y siguientes del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil, y demás disposiciones legales aplicables, se declara que:

1) Que, se rechazan las excepciones deducidas por la parte denunciada;

2) Que, la relación laboral se inició con fecha 08 de abril de 2014 hasta el 14 de noviembre de 2022, no adeudándose cotizaciones previsionales y de salud, por lo que el despido no es nulo;

3) Que se rechaza la tutela deducida con ocasión del despido, conforme al artículo 489 del Código del Trabajo;



4) Que, Que la demandada ha incurrido en la causal de despido indirecto prevista en el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, a saber, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, en contra de la demandante, y en consecuencia, deberá pagar:

a.- La indemnización sustitutiva del aviso previo por la cantidad de \$ 1.421.606.-;

b.- La indemnización por años de servicios contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo, por la cantidad de \$ 11.372.848.-;

c.- El recargo del 50% de la indemnización señalada en la letra c) anterior, por una cantidad de \$5.686.424.-;

5.- La indemnización del feriado legal completa por valor de \$ 1.066.204;

6.- Que las sumas demandadas deberán pagarse con reajustes e intereses legales; y,

7.- Cada parte pagará sus costas.

RIT : T-2303-2022

RUC : 22- 4-0449427-2

**Pronunciada por doña LUZ ADRIANA CELEDON BULNES,
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



En Santiago a treinta de agosto de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

