

Santiago, a tres días del mes de enero de dos mil veinte.

Ingresado a mi despacho con esta fecha y atendido a que el Magistrado que redactó la sentencia, no se encuentra en funciones, se firma el presente fallo sólo para efectos informáticos, por el Juez Presidente de este Tribunal.

Vistos y Oídos:

PRIMERO: Que, ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo, en causa RIT T-225-2019, doña **PILAR ANGÉLICA BEAS RAVERA**, chilena, Psicóloga, Cédula Nacional de Identidad N° 8.890.734-5, domiciliada para estos efectos en Camino a Anakena, s/n, comuna y provincia de Isla de Pascua, interpuso denuncia sobre vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y en subsidio demanda por despido injustificado, y solicitando en ambos casos además el cobro de prestaciones laborales, en contra de La **Fundación Niño y Patria**, rol único tributario N° 70.235.800-0, representada legalmente, por don Marcia Raimann Vera, ambos con domicilio en calle Monseñor Sotero Sanz 116, Providencia, Santiago, en virtud de los siguientes antecedentes de hecho y derecho:

A. Desarrollo de la relación laboral propiamente tal.

Dice que con fecha 02 de enero del año 2013, comenzó a prestar servicios subordinados y dependientes para la Fundación Niño y Patria, para cumplir funciones bajo la figura de un contrato de trabajo, como Psicólogo y jefe del Programa de Protección especializada en maltrato y abuso infantil del Servicio Nacional de Menores, en adelante Centro Mana O Te Ora, funciones que cumplí a cabalidad y en forma eficiente durante toda la relación laboral, muestra de aquello es que no registro llamado de atención de ninguna naturaleza por parte de sus superiores y por tal razón no hay cartas de amonestación que den cuenta de lo contrario, a excepción de una amonestación realizada por la actual directora del Centro Residencial, el que conforme se verá más adelante no solo resulta injustificada sino que además, constituye actos de hostigamientos y vulneración a sus derechos como trabajadora, de la misma forma hace presente que las evaluaciones de desempeño respectivas, dan cuenta del cumplimiento en forma eficiente de todas y cada una de las labores que le fueron encomendadas, cumpliendo fielmente con todas las funciones y responsabilidades propias del cargo, luego del respectivo contrato de trabajo, se suscribieron diversos anexos, que

modificaron algunos elementos tales como horas de trabajo, y determinadas funciones que en nada afectan el fondo del contrato original, y que se ha mantenido vigente hasta el día del despido. Las Funciones desempeñadas se ejecutaron en el centro residencial que tiene la demandada en la comuna de Isla de Pascua, ubicado en calle Simón Paoa, sin número, en razón de la estructura administrativa y jerárquica que posee la Fundación Niño y Patria, su jefatura directa cambiaba de acuerdo a la destinación de personal que la sexta comisaría de Carabineros de Isla de Pascua, tenía cada año, habiéndose desempeñado –dice- con al menos 4 jefaturas directas, mientras duró la relación laboral.

Agrega que es así que el año 2018, fue destinada a cargo como directora del centro residencial, la Sra. Tania Betancourt Aravena, a cuyo cargo ocurrieron una serie de situaciones que involucraron a su jefe directo, y personal que se desempeñaba en el programa que yo tenía a cargo, hechos que concluyen finalmente con su desvinculación por parte de la Fundación, hechos que a continuación se relatan en forma clara y específica para dar cuenta al tribunal, de los hechos que constituyen una vulneración de sus derechos.

1.- Desde el momento que asume la actual directora del Centro Residencial de Isla de Pascua, se generó un evidente mal clima laboral, provocado exclusivamente por las conductas que la Sra. Betancourt en su condición de jefatura directa mantuvo con el personal del programa, situaciones que se han originado porque existe una **forma comunicacional agresiva** por parte de la jefatura hacia sus trabajadores, **transgrediendo límites hacia los procesos estipulados y hacia las funciones de otros; y tomando decisiones de manera arbitraria;** todo lo cual se aleja de un trato laboral cordial, respetuoso de los procesos creados, hacia las funciones y lo más importante hacia la persona de los trabajadores. A modo de ejemplo, señala que en marzo del año 2018, la Capitán y Directora de PRM solicitó reunirse con todo el equipo de PRM Mana O Te Ora (Hilde, Mirentxu, Néstor, Leyla, Carla, Camila y Pilar), el motivo era saber el nombre de la persona que presionó el "clic" refiriéndose a quien envió la carta a la Gerencia de la Fundación. Carta que fue firmada por todos los profesionales que son parte del equipo y donde solicitaban saber cuáles eran las gestiones y la postura de la Fundación para cuidar a los trabajadores dado que no habían recibido su sueldo del mes pasado producto que Sename no había depositado la subvención, pasando los plazos legales y por tanto había mucha incertidumbre e inseguridad por parte de

los trabajadores, ya que no había ningún pronunciamiento del empleador. Durante un buen rato presionó a los trabajadores para que dijeran el nombre de la persona dando la impresión que quería hacerla responsable, o darle una sanción. Todos los trabajadores respondieron que todos fueron ya que quería saber que pasaba con su sueldo estando todos en la misma condición. La Sra Tania Bettancourt, además dejó en claro que la Gerencia estaría "muy enojada y molesta" por el envío de esta carta, luego dijo que la Gerencia "no la iba a leer". Rechazaba la búsqueda legítima de los trabajadores de saber sobre cuando pagarían su sueldo. Agrega que "nadie es imprescindible"; lo anterior permite destacar que hasta el día de no hoy no se ha recibido respuesta ni recepción de la carta mencionada por parte de la Gerencia. Continúa señalando que el Centro Mana O Te Ora, por las materias que debe tratar, es de alta complejidad en lo que es el tratamiento individual y familiar donde es uno de sus principales objetivos es buscar la interrupción del abuso de poder en cualquiera de sus formas, física, psicológica, económica, coerción y otras, hacia niños, niñas adolescentes y adultos que también son víctimas de estas situaciones. Es por ello, que como equipo de trabajo nuestro interés ha sido desde el principio, mantener un servicio de calidad hacia estas familias y, para ello ha sido primordial mantener un clima de trabajo respetuoso, donde las decisiones sean a través de discusiones técnicas especializadas con conocimiento de los procesos, de manera reflexivas, argumentos técnicos, teóricos y lógicos, y de acuerdo a las disciplinas en que cada integrante del equipo se ha especializado, apuntando siempre hacia el bien de todos por sobre el individual. (Lo señala especialistas como Amanda Céspedes, y otros especialistas en la materia).

Los hechos descritos constituyen una situación excepcionalísima, que no había ocurrido en los 6 años que lleva ejecutándose el programa en la Provincia de Isla de Pascua, existiendo antecedentes de dos sub oficiales y un oficial de carabineros que han desempeñado la función de Director del Centro Residencial, y en ninguno de esos períodos se había provocado una situación como esta, dice.

Para un mejor entendimiento de lo anterior, pasa a detallar las situaciones que a juicio de esa parte, han provocado el clima laboral negativo que se señalará:

PRIMER DÍA A CARGO: Con ocasión de las gestiones propias de asumir las funciones, la actual directora, el día viernes del mes de febrero del año 2018, cuando un funcionario de Carabineros le presentaba las instalaciones de Residencia, al llegar al Centro PRM Mana O Te Ora, dice que se presentó dando su nombre y



su función a lo que ella le respondió “*Aha... Me han hablado de Ud. Luego hablaremos*”. Dando media vuelta y se fue. Lo que solo puede ser interpretado como una falta de interés hacia la función de una persona, Coordinadora Técnica quien sería su compañera de trabajo, además de no ser acorde dicha actitud a las normas mínimas y básicas de buena convivencia entre quienes cumplirán funciones en un mismo lugar de trabajo, independiente de las labores que a cada uno le corresponda desempeñar. Más aún, mientras duró la relación laboral fue imposible agendar una reunión para dar a conocer el proyecto en sí mismo, o tener un encuentro con el equipo de profesionales y administrativo el cual llevan ejecutando por más de 4 años y son ellos quienes llevan adelante el PRM Mana O Te Ora; instancia fundamental y que resulta de todo lógico se concretara a la brevedad posible luego de asumidas sus funciones, ya que no existe otra forma de comprender e interiorizarse de uno de los proyectos que tendrá a su cargo. Sin perjuicio de aquello, y no contando con los antecedentes mínimos, ha tomado decisiones que han repercutido gravemente en personal del equipo como se verá más adelante.

SELECCIÓN DE PERSONAL: La segunda situación es a su juicio más delicada y tiene relación con el proceso de selección para el cargo que dejó disponible la psicóloga Wendy Montecinos el 28 de febrero de 2018. Proceso de selección que fue realizado de acuerdo al Protocolo creado a solicitud de Sename presentado a ese servicio y a la Fundación cuando comenzó a ejecutarse el PRM en el 2013. Según se verá más adelante dicho proceso se encuentra viciado en la última etapa, que debió ejecutarse en la administración anterior liderada por la Directora Capitán de Carabineros, Cecilia Navarro quien debía poner en conocimiento a la Fundación Niño y Patria que habiéndose realizado el proceso de selección conforme a los lineamientos de SENAME; el cargo de psicóloga vacante había sido adjudicado, y que por razones de un buen servicio, haciéndose imperioso que asumiera inmediatamente por la complejidad de los casos que trata el programa, no siendo posible esperar a que la contratación estuviera completamente finalizada, se acordó de palabra que comenzara a cumplir sus funciones inmediatamente; corresponde hacer presente que la psicóloga que había pasado por cada una de las etapas, donde la Capitán Navarro, estuvo en conocimiento y además presente como Directora en la última parte de este proceso, entrevistando directamente a la Srta. Carla Gómez ante mí y luego dio su aprobación, manifestando como promesa que será contratada por tres meses, previa evaluación de su desempeño el que si era



positivo pasaría a un contrato indefinido. Proceso que por lo demás es el mismo que se ha realizado para todo trabajador que ingresa. Pese a todo lo ya señalado, por razones que no estaban en conocimiento de esta ex coordinadora, el proceso quedó interrumpido previo al envío de los antecedentes a la fundación, quedando por tanto inconclusa la contratación. Mención especial requiere comentar la importancia que además del proceso de selección, tiene el realizar un traspaso de casos, por lo que se requería tener una psicóloga al menos dos semanas antes del 28 de febrero fecha en la que se marchaba la Srta. Wendy, para que tuviera conocimiento de cada uno de los 13 casos, conocer a su nueva dupla, y todo lo que con lleva el trabajo de psicoterapia como el trabajo en equipo.

Indica que esta situación la presentó a la Sra. Tania Betancourt y a la Gerencia en su momento, quien en todo momento desestimó el proceso, atribuyéndole la responsabilidad de ser un trabajo *“deficiente... y que estaba mal desde sus orígenes.”* Señalándole a través de distintos comentarios que la psicóloga propuesta no cumplía con lo requerido, desconociendo esta parte cuales son los conocimientos técnicos que la Sra. Betancourt tiene para desestimar las capacidades profesionales de quien fuera seleccionada. Pese a no entender los argumentos entregado por la jefatura, hace presente que están todos los verificadores y argumentos técnicos, indicando que la selección fue realizada en pleno cumplimiento protocolo, las entrevistas con las psicólogas y la propuesta a la Dirección de ese momento. (Mail a correo de la Dirección con fecha 5 de febrero del 2018). Al mismo tiempo sugirió que esta Coordinadora tomara los casos, o que otra psicóloga lo hiciera, lo que demostraba que desconoce totalmente la carga de trabajo de cada una, como otros asuntos de carácter personal que hacían inviable dicha propuesta. Vuelve a plantear que el error se presenta en la Dirección anterior al no enviar los documentos del proceso de selección realizado, por lo que la Gerencia no puede enterarse como tampoco de las características de este. Habiendo remitido nuevamente todos los antecedentes y demostrado su envío a la Dirección anterior, su resolución era muy sencilla: crear un contrato para esa persona. Ante eso dice que redactó un documento oficio 53 -18 del 27 de marzo del 2018 que entregó de manera presencial en una de las oficinas del Mana O te Ora a la Sra Betancourt, expresándole serias preocupaciones técnicas y éticas frente a la manera de resolver la situación, señalando que todo se puede corregir con la confección correcta de un contrato por tres meses, poner a prueba a la persona contratada. Hecho que desestimó, y le permite presumir que ni siquiera leyó el informe que entregó.

Indica que la última semana de marzo de 2018, al regreso de su feriado legal, donde aprovechó la oportunidad de solicitar una reunión con Sra. M. Raimann en Santiago donde expuso su preocupación por la situación de ese momento, la Sra. Tania le informó que ella ya había escogido a una psicóloga la que llegaría a la Isla el 4 de abril a la que se le pagó, con cargo a los recursos del programa, un pasaje, situación excepcionalísima y que no había ocurrido con ningún otro profesional, quienes costearon el respectivo pasaje con recursos propios.

Dice que en forma completamente irregular e inentendible dada su calidad de coordinadora del programa, desconoce completamente la forma en que se llevó a cabo el proceso de selección presumiendo que no se cumplió el protocolo vigente hace 5 años, por cuanto **no tuvo participación alguna** en este proceso, siendo parte importante conforme lo establecido en el protocolo.

Indica que la Psicóloga elegida, fue evaluada por la psicóloga de Residencia Srta. Míriam Levican posterior a su llegada a la Isla, es decir, no puede sino concluirse que la elección se encontraba realizada previo a todo el proceso irregular, ya que no puede comprenderse cómo, una persona que tiene a su cargo la administración de recursos públicos, toma el riesgo de pagar un pasaje con esos recursos a una persona que no se sabe si será la adecuada para el cargo; es decir, la Sra. Tania, tenía la decisión tomada con anterioridad y solo se realiza la entrevista para cumplir, imperfectamente, con algunos de los requisitos del protocolo; todo lo anterior no puede sino parecerle del todo irregular.

Lo anterior constituye –a juicio de la denunciante-, un traspaso de límites de sus funciones, ignorando las sugerencias técnicas, ya que como Coordinadora Técnica no se le consultó en lo más mínimo respecto de este proceso, además a la fecha desconoce el tipo de contrato como la evaluación psicológica ambos instrumentos que le permitía anticipar el proceso de inducción de la nueva profesional.

Por otro lado y como un tercer punto a tener en consideración: es el clima laboral creado por la nueva Dirección, a través de sus distintas frases y formas de trato hacia los profesionales del PRM Mana O Te Ora, donde se dirige a ellos de manera desafiante, insinúa que puede remover a cualquier persona de su cargo y otras situaciones, ha generado un ambiente de inseguridad, desagrado y ansiedad en cada uno de ellos. Ante ello, vuelve a reiterar que existen procesos de evaluación de desempeño que se vienen realizando desde el 2013 tanto individual y grupal que



se realizan a través de instrumentos que la misma Fundación les hace llegar y otros por evaluación de Sename. En todas esas evaluaciones su desempeño ha sido bueno, y en la historia de PRM no ha habido situaciones de la naturaleza que están viviendo.

Saben y están conscientes que la desvinculación es una opción laboral, pero cree que debe hacerse de manera respetuosa, transparente y digna hacia quien ha prestado servicio a la Fundación. Cabe señalar que a la segunda semana de la llegada de la Sra Tania Betancourt, personalmente le hablé en mi oficina teniendo la delicadeza de pedir a la secretaria que las dejara a solas; y le mencioné que el trato de ella era un tanto agresivo y que se diera el tiempo en conocer al equipo de manera más pausada, antes de tomar decisiones apresuradas. A lo que le respondió que eran ideas suyas y que ella es así, que se lleva muy bien con todo el mundo. En razón de todos los antecedentes expuestos es que con fecha 21 de septiembre de 2018, envió una carta a la gerencia de la Fundación Niño y Patria, a fin de exponer todos estos antecedentes y solicitar se adoptaran las medidas que fuesen necesarias para mejorar el clima laboral que se ha creado.

CRITERIOS TÉCNICOS: Otro aspecto relevante era la insistencia de la Sra. Capitán Tania Betancourt en sugerir indicaciones técnicas del proceso reparatorio o re elaboración de la psicoterapia, cuando no tiene la expertiz, como tampoco el conocimiento de los casos.

Como antecedentes técnicos se evidencia la falta de criterios que se da cuenta en esta demanda, El día 13 de septiembre del 2018 en audiencia del caso P-42-2018 y X-41-2017 en Tribunal de Familia de Isla de Pascua, en relación al niño S.R.A., de 5 años, que vive en la Residencia de Niños y Niñas. El Hospital Hanga Roa, específicamente la Unidad de Salud Mental entrega un informe con antecedentes sus dudas en cómo se administra la posología de la farmacología del niño, a lo que la Capitán Sra. Tania Betancourt entrega otros antecedentes respecto del mismo como Directora del Hogar. En dicha audiencia los profesionales de PRM Mana O te Ora recién toman conocimiento de lo que se expone, vale decir, la directora, sin tener los conocimientos técnicos y pasando por alto, a los profesionales que tenemos las competencias para emitir un pronunciamiento, informa respecto al tratamiento medicamentoso del menor, enterándonos los profesionales sobre esta situación, recién en la audiencia señalada



ESTILO DE COMUNICACIÓN: El mismo día 14 de Septiembre la Sra. Betancourt solicita su presencia y comienza preguntar dónde estuvo, con quién, sobre que materias hablé, duda de mi presencia en el Hospital a lo que me pide que le entregue copia de la reunión sostenida. Le entrego copia de la reunión que sostuve con la psicóloga Bárbara Tramón. A mi juicio no fue una conversación con interés técnico en conocer las características del posible caso nuevo ya que no le realiza ninguna pregunta sobre este, si no fue más bien una interrogación desagradable para demostrar su autoridad. Agrega que salió a la hora de almuerzo cerca de las 13:50 y a su regreso cerca de las 15:50 hrs. nuevamente le pregunta dónde, con quien estuve. Nuevamente respondo que, luego del almuerzo fui a reunión de coordinación con Coordinadora de OPD por caso de colegio Lorenzo Baeza, y que eso está en el registro que llevamos en el PRM Mana O Te Ora además le indico que si tienen dudas llame. Luego de esta conversación la Sra. Tania Betancourt por primera vez me señala que tengo que anotarme en el “Libro de Terreno” que está en las dependencias de Residencia, al interior de la Guardia.

Continúa señalando que por razones completamente inentendibles, con fecha **7 de diciembre de 2018**, su ex empleador le notifica el término de la relación laboral, invocando como causal para aquello, la contemplada en el artículo 160 N.º 1 del Código del Trabajo, sustentada en supuestas “Injurias proferidas por el trabajador en contra del empleador”, haciendo presente al tribunal, que la referida causal se sustenta en lo que esta profesional ha señalado en la carta enviada a la gerencia de la fundación el día 21 de septiembre de 2018, donde solicito indicando que estas supuestas injurias se originan en la afirmación que dice lo siguiente *“No puede comprenderse como una persona que tiene a su cargo la administración de recursos públicos toma el riesgo de pagar un pasaje con esos recursos”*. En la misma carta vuelvo a solicitar la intervención de la Gerencia con el objetivo de buscar una solución positiva para todos los trabajadores y para el proyecto. En ese documento podrá apreciar el tribunal, de los hechos descritos, que la duda planteada por esta parte en la carta enviada el 21 de septiembre del 2018, tiene suficientes elementos para dar al menos espacio a la duda, sin que pueda entenderse en este cuestionamiento un ánimo de injuriar, a mayor abundamiento, su ex empleador debió fundamentar el carácter injurioso de esta duda planteada, lo cual no es una afirmación en sí misma como ha entendido erróneamente la demandada. Por otra parte debe tenerse presente que de conformidad con lo previsto en el artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo, el contrato



puede terminar, sin derecho a indemnización, por injurias proferidas por el trabajador al empleador. Es del caso señalar que el referido Código no define lo que debe entenderse por "injuria" para los efectos laborales, de forma que podría decirse que serían las ofensas verbales o físicas proferidas por el trabajador al empleador en su sentido natural y obvio, y que se estimen suficiente como para poner término al contrato, sin que necesariamente ellas constituyan el delito de injuria a que se refiere el Código Penal. Con todo, cabe tener presente en este caso, así como en las demás causales que se señalan en el N° 1 del artículo 160, que en ellas hay siempre un factor de ponderación y equilibrio, cuyo límite en definitiva, quedará entregado a la decisión de los Tribunales de Justicia. Podrá apreciar el tribunal, que la duda planteada por esta parte, no ha tenido intención alguna de ofender a su ex empleador, y no resulta evidente que pueda haberse siquiera presumido una intención de injuriar en los términos señalados (PRONUNCIARSE ANIMUS INJURIANDI).

Dice vulneradas las siguientes garantías constitucionales:

Artículo 19 n.º 1 de la Constitución Política: El ambiente creado por la Capitán de Carabineros, afecta grave ente la integridad Psíquica de esta coordinadora y del equipo de trabajo, existiendo hasta el día de hoy distintas acciones que constituyen un hostigamiento claro hacia su persona, persecución, y actuar que no se condice con los lineamientos del programa, atentando contra la autonomía que el coordinador requiere para poder ejecutar sus labores en forma eficiente.

3) Artículo 19 N.º 16 de la Constitución Política: nuestra carta fundamental prohíbe toda discriminación arbitraria en materia laboral, y se ha vulnerado esta garantía al escoger como profesional a una amiga de la Capitán, y sin ajustarse a protocolo transparente ni objetivo, en desmedro de una Psicóloga previamente seleccionada conforme a un protocolo objetivo. Y que ha pasado a llevar a la coordinadora técnica que tiene a su cargo dichos procesos. De igual forma se logra apreciar diversas vulneraciones a las normas del Código del Trabajo, las que serán analizadas en profundidad más adelante.

B. Jornada de trabajo y Remuneración.



Según el contrato de Trabajo, dice que su jornada laboral era de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes conforme a lo señalado en el respectivo contrato de trabajo y sus anexos suscritos.

En cuanto a la remuneración bruta ascendía para los efectos del artículo 41, 172 del Código del Trabajo para efectos de cálculos del Artículo 485 del Código del Trabajo, a \$2.114.264.

C. Antecedentes del término de la relación laboral. Ahora bien, en cuanto a la relación de las circunstancias que rodearon el término de la relación laboral, es preciso señalar lo siguiente: Como ya ha señalado, producto de una serie de hechos que afectaron gravemente el clima laboral, y provocado exclusivamente por las actitudes que la actual directora del Centro residencial que la Fundación Niño y Patria tiene en Isla de Pascua, esta ex coordinadora técnica, en el legítimo ejercicio de sus derechos como trabajadora, comunica a la gerencia de la fundación todos los acontecimientos que le parecían incorrectos, o alejados de los procedimientos establecidos para el programa que tenía a cargo, todo lo cual se concreta en una **carta enviada con fecha 21 de septiembre** del año 2018, y que sin analizar los elementos expuestos, se ha considerado como una intención de injuriar gravemente a su jefatura directa por haber planteado una duda legítima, con lo que ha considerado erróneamente, que se encontraba facultada para poner término a la relación laboral.

Continúa manifestando que como podrá apreciar el tribunal, el despido al ser completamente injustificado, se ha provocado exclusivamente por haber ejercido sus derechos como trabajador y particularmente como coordinadora técnica de un programa de alta complejidad de intervención psicológica y social con niños y niñas vulnerados gravemente donde los trabajadores son la herramienta fundamental de intervención y por tanto cuidar los procesos técnicos y administrativos inciden en un apropiado clima de trabajo y de intervención.

D. Hechos que sustentan la denuncia y demanda por vulneración de derechos fundamentales:

Indica que con la llegada de la actual directora del centro residencial de Isla de Pascua, es que se originan una serie de hechos que provocaron un ambiente laboral negativo y que repercute no solo en esta demandante sino también en todos los



profesionales que integran el equipo de trabajo, y dado las materias que se tratan indirectamente también influyen en los usuarios del programa. En razón de las responsabilidades que como coordinadora le correspondían, se vió en la necesidad de informar a los superiores de la coordinadora, vale decir, a la gerencia de la Fundación Niño y Patria a fin de que se adoptaran las medidas necesarias para mejorar el clima laboral, acciones que lejos de pretender ese objetivo, concluyen única y exclusivamente con su desvinculación amparándose en una supuesta e inexistente injuria.

El trato de la directora del centro residencial tuvo y tiene hacia el personal un trato autoritario y hostil con sus subordinados y con los profesionales del programa de reparación. Producto de esos malos tratos, por ser la coordinadora del programa, se hizo necesario enviar una carta explicando los hechos a la gerencia, transmitiendo en dicho documento no solo una apreciación personal sino que además el sentir de todos los integrantes del equipo que dirigía. Luego de haber enviado los antecedentes a la gerencia, y por no existir ninguna intención de responder, modificar las acciones señaladas, dice que se vio en la necesidad de presentar una constancia ante la inspección del trabajo de Isla de Pascua, **con fecha 1 de octubre de 2018**, exponiendo los mismos hechos señalados precedentemente y como los actos de acoso, y vulneración por parte de la directora del centro residencial, lejos de terminar fueron en aumento se vio en la necesidad de interponer una denuncia ante el mismo ente fiscalizador, denuncia con fecha **14 de noviembre de 2018**, y posteriormente fue interpuesta otra denuncia, junto a otra trabajadora del programa, con fecha **26 de noviembre de 2018**, por cuanto la Sra. Tania Betancourt continuó con sus actos de hostigamiento, acusando supuestas faltas a sus obligaciones laborales, las que en nada se ajustan a la realidad. Todas las constancias y denuncias interpuestas han dado cuenta del maltrato laboral de que estaban siendo víctimas y que se ha manifestado en todos los hechos descritos precedentemente. Y que finalmente concluyen dichos actos vulneratorios con un despido completamente injustificado, invocando una causal improcedente y por supuestos hechos que no revisten la gravedad ni los requisitos jurisprudenciales propios de la causal.

Hace hincapié en que lo que genera su desvinculación es la represalia por parte del empleador, por las acusaciones de hostigamiento y malos tratos interpuesta en contra de su ex jefatura directa.



Pido: 1. Que se acoja la presente denuncia, declarando que el despido del denunciante en autos fue vulneratorio por violarse en él la garantía de indemnidad en conformidad a lo establecido en el artículo 485 inc. 3 del Código del Trabajo, que existió discriminación y/o vulneración a las garantías contempladas en los N.º 1, 2 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política y por transgredirse los artículos 5, 161, 162, 163, 168 y siguientes, del Código del trabajo, Tratados Internacionales sobre derechos Humanos, Convenios o Tratados Internacionales sobre derechos Laborales y/o del trabajo, ratificados por nuestro país, con ocasión de su despido.

2. Que producto de los distintos perjuicios ocasionados hacia mi persona, y por no ser excluyentes con las indemnizaciones solicitadas, pido a este tribunal, condenar a la demandada a una indemnización por daño moral ocasionado a esta parte, en razón de los hostigamientos, malos ratos y humillaciones de las que fui víctima, junto con el daño familiar que ha ocasionado el quedarme sin trabajo sin que exista causal justificada para aquello, daños que avalúo en la suma de \$15.000.000 y que se demostrara en la etapa respectiva del juicio.

3. Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, procede que US., condene a la denunciada a pagar:

1. Indemnización del Art. 489 del Código del Trabajo (11 meses de remuneración o lo que US, estime conforme a derecho : **\$23.256.904**

2. Indemnización artículo 162 CT. (mes de aviso Previo) **\$2.114.264**

3. Indemnización artículo 163 CT. (6 años de servicio) **\$12.685.584**

4. Recargo del 80%. Art. 168 del Cód. del Trabajo: **\$10.148.467**

5. Indemnización por daño moral \$15.000.000 o lo que SS., estime en Justicia y derecho.

6. Reajustes e intereses. Art. 72 y 172 del Cód. del Trabajo

7. Costas

En subsidio interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales la que funda en que en forma completamente injustificada, su ex empleador le notifica el término de la relación laboral, invocando como causal la contemplada en el artículo 160 N.º 1 letra d) del Código del Trabajo, esto es



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

supuestas injurias proferidas en contra de mi ex empleador, acusación absolutamente falsa e incorrectamente aplicada, por cuanto el único fundamento que invoca para acreditar las supuestas injurias consisten en una interrogante que esta profesional en su calidad de coordinadora, formula a la gerencia de la fundación en carta enviada que se señalara precedentemente, dicha interrogante que planteaba en el documento señalaba textualmente “*no puede comprenderse como una persona que tiene a su cargo la administración de recursos públicos, toma el riesgo de pagar un pasaje con esos recursos*” .

Pide que se declare que se acoge la demanda en todas sus partes, declarando que el despido del que fue objeto es injustificado y carente de motivo.

Que se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones.

1. Indemnización artículo 162 CT. (Mes de aviso Previo) **\$2.114.264.**
2. Indemnización artículo 163 CT. (6 años de servicio) **\$12.685.584.**
3. Recargo del 80%. Art. 168 del Cód. Del Trabajo: **\$10.148.467.**
4. Indemnización por daño moral **\$15.000.000** o lo que SS., estime en Justicia y derecho.
5. Reajustes e intereses.

Art. 72 y 172 del Cód. Del Trabajo.

6. Costas.

SEGUNDO: *Contestación.*

La demandada pide el total rechazo de la denuncia con costas en razón de lo siguiente:

I. ANTECEDENTES:

- a. PILAR ANGELICA BEAS RAVERA, comienza a prestar servicios para la demandada con fecha 02 de enero de 2013 en el cargo de Psicólogo en el centro Mana o Te Ora, ubicado en la isla de pascua, en calle Simón Para, sin número.-



- b. El programa consiste en una destinación presentada por licitación por parte de la Fundación Niño y Patria en el apoyo de niños que se encuentra en riesgo social y que no han tenido una participación o condena anterior.
- c. Que es efectivo que la jefatura directa dependía justamente de la destinación de personal de la Sexta Comisaría de Carabineros de la isla de Pascua.-
- d. Que la remuneración pactada corresponde efectivamente a la suma de \$2.114.264.
- e. Que la jornada laboral corresponde a 40 horas semanales distribuida de lunes a viernes según lo indican los distintos contratos y anexos de contratos.-

II. RESPECTO A LOS FUNDAMENTOS DE LA TUTELA DE DERECHOS

a. Respecto a la destinación de la nueva Directora del Centro Residencial: Tania Betancourt llega en el año 2018 a suplir la anterior administración, y lo primero que rechaza esta defensa es indicar que existiera un mal animo o animadversión por parte de la señora BETANCOURT hacia la demandante de autos como lo intenta trasladar a través de su libelo pretensor. Señala como fundamento que se habrían viciado y transgredido límites hacia los procesos estipulados, cosa que en los documentos y pretensiones acompañadas en su demandan no pueden ser comprobados de forma alguna. Señala una serie de presiones y situaciones circunstanciales que demostrarían que la señora BETANCOURT no estaba calificada para entregar órdenes ni tampoco impartir instrucciones en torno al conocimiento requerido para el centro residencial, análisis que está más cerca de una representación personal por parte de la demandante que de un hecho objetivo comprobable.

Señala particularmente una situación ocurrida con una carta enviada por la misma demandante en que señala e indica una serie de hechos que su representada le ha imputado en la carta de despido y que han llevado al término de la relación laboral.

Señala que a consecuencia de esta carta habría sido amenazada del despido y le indicarían que cuidara sus puestos o “que nadie es imprescindible” y amenazando que la fundación reaccionaría muy “Molesta y enojada”, nuevamente deteniéndose en apreciaciones personales muy difíciles de calificar por el tribunal

b. Respecto al supuesto acoso y hostigamiento:

Que la demandante señala un primer hecho relacionado con el día de la entrada de la nueva directora del centro, señora BETANCOURT, en que habría recibido una amenaza verbal y de difícil calificación objetiva pues que nuevamente no existen antecedentes ni testigos que justifiquen que los hechos ocurrieron así.

Que como segundo fundamento se refiere a la forma en que era seleccionado el personal que prestaba servicios en el centro, particularmente con el cargo de la psicóloga WENDY MONTECINOS.- Respecto a este punto en particular es importante indicar que la trabajadora señala y hace referencia que existirían ciertos protocolos del SENAME que determinan la elección de profesionales que participan en el centro.- Esto jamás ha ocurrido de esa manera, mi representada participa como ente COLABORADOR del SENAME pero los protocolos de elección y participación de la misma son independientes funcionan tal como lo realiza un privado en la elección del personal que lo conforma. Indica nuevamente que existiría un vicio a consecuencia que no fue terminada por la anterior administración, pero nuevamente olvida que los reglamentos y procesos no están determinados en ninguna parte, solo lineamientos generales respecto al postulante que se intenta buscar y que en definitiva no depende del SENAME. Reclama en su presentación, al parecer de manera estomacal, que no se ha elegido a una profesional que había determinado la administración ANTERIOR del centro, a cargo de la Capitan Cecilia Navarro, indicando que se habían comprometido con la elección de una psicóloga de nombre Carla Gómez, contratación que no se ha realizado.

Y que hoy se imputa como parte de esta vulneración supuestamente sufrida.-

Señala además como reclamación del supuesto acoso laboral que siempre se le atribuye la responsabilidad de todo a la demandante señora BEAS, sin señalar un fundamento claro o preciso de cual parte de su trabajo estaba siendo recriminado.- Al parecer los fundamentos de apreciación de la demandante son centrados en que ella considera que la nueva directora del centro de residencia de mi representada no tenía la calificación profesional que ella “esperaba” y que es ese el punto central de sus apreciaciones profesionales.- Es más en algún momento de sus alegaciones es la misma demandante quien indica que presume situaciones, como cuando se refiere a un informe supuestamente entregado en el centro y que de



palabras mismas de la demandante indica (sic) “ y me permite presumir que ni siquiera lo leyó” , refiriéndose al mismo informe. El siguiente punto en que centra sus alegaciones referidas a un supuesto acoso es cuando hace mención a la elección de la profesional que ocuparía el cargo de la nueva psicóloga, nuevamente trasladando determinaciones y consideraciones de carácter personal/profesional en el actuar de la directora BETANCOURT en relación a los procedimientos que la señora BEAS estima como convenientes.- Indica que es otra la profesional que se selecciona para ocupar el puesto, y que según su apreciación personal, no sería la más adecuada para el cargo.- Nuevamente se refiere a protocolos de selección, haciendo parecer que mi representada actúa como una entidad pública, teniendo en consideración que solo colabora con dichas entidades como el SENAME, pero que se administra y funciona como una fundación sin fines de lucro pero de derecho privado.- Luego simplemente la demandante se detiene en señalar hechos de carácter personal referentes a la nueva psicóloga que ha sido contratada, la señora DANIELA IRRIBARRA, que no son más que pobres argumentos para justificar una falta de profesionalismo al no respetar las decisiones de la directora del mismo centro residencial. Indica la misma demandante que la nueva psicóloga supuestamente (sic) “Es amiga de la directora, que todo era medio chanchullo” y en general reconoce abiertamente hacer acusaciones de actos que transgreden el profesionalismo y la probidad que caracteriza a la fundación que represento.- Es más la misma demanda indica expresamente lo siguiente “ Se da una señal clara que prioriza las alianzas de amistad por sobre la calidad profesional provocando un quiebre en las relaciones de trabajo, entre el equipo y la Dirección, una latencia y posiblemente nunca se llegue a generar confianza hacia la psicóloga Daniela Iribarra. Situación que le parece sumamente delicada, ya que también se la deja a ella expuesta a asumir un cargo que desconocía la forma particular en la que fue “invitada” .

Que haciéndose cargo de nuevo a consideraciones de carácter personal, cuando la misma demandante indica que hay un problema de comunicación en la forma en que se instruyen e imparten las instrucciones de trabajo con su jefa directa la señora BETANCOURT.- Nuevamente la trabajadora al desarrollar la supuesta vulneración se centra en apreciaciones particular, indicando palabras como “A mi juicio” que hacen imposible al menos explorar una posibilidad de lógica para que el tribunal pudieran entender al menos que estamos frente a situaciones que vulneren derechos como lo pretende esta acción injustificada de tutela.-



Que la carga de la prueba corresponde a la demanda y será ella la que deberá acreditar esta cantidad de hechos inconexos y sin fundamento que supuestamente le permitirían acreditar la existencia de una vulneración de derechos.

III. EN CUANTO AL TERMINO DE LA RELACION LABORAL.-

1- Con fecha 07 de diciembre de 2018 se decide poner término a la relación laboral que la unía con la demandante de autos invocando la causal contemplada en el Artículo 160 N° 1 Letra D del código del trabajo, esto es, injurias proferidas por el trabajador al empleador.-

2. Que en la causal de hecho se justifica lo anterior mediante la referencia que hace la misma misiva indicando que a través de un informe enviado por la misma trabajadora la señora BEAS, se puede corroborar que en la página 4 párrafo uno señala *“no puede comprenderse como, una persona que tiene a su cargo la administración de recursos públicos, toma el riesgo de pagar un pasaje con esos recursos”*, haciendo clara alusión a la comisión de un delito por parte de la directora del centro residencia en la elección de una nueva psicóloga a la cual le había pagado un pasaje.-

3. Que este mismo hecho se ve reforzado por la forma violenta y grosera en que se ha planteado la demanda de autos en que la misma trabajadora sigue en un tono desafiante cuestionando cada una de las decisiones tomadas por mi representada e incluso desestimando y aportillando el actuar de la directora del centro residencia señora BETANCOURT.-

4. Es justamente esta ponderación y equilibrio, sobre todo porque el ente colaborador de la FUNDACION NIÑO Y PATRIA es nada más y nada menos que CARABINEROS DE CHILE, institución que se le han imputado la comisión de hechos punitivos y que hoy es un tema sensible país.-

IV.- EN CUANTO A LA VULNERACION DE DERECHOS

La demanda deducida es vaga e ininteligible, lo que dificulta el derecho de defensa de esta parte al no poder enervar adecuadamente la acción deducida. En efecto, no quedan claros los motivos por que el actor fundamenta su acción de tutela laboral por una vulneración de derechos constitucionales o si lo hace derechamente por acoso laboral u otra causal diversa relacionada con la discriminación. La



demandante no señala hechos precisos ni fechas precisas en que supuestamente existe vulneraciones, simplemente se refiere a hechos generales y que no explican el fundamento de esta demanda, todo lo cual deja en evidencia que la demanda no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 446 del Código del Trabajo, lo que la transforma necesariamente en una acción infundada que deberá rechazarse. Lo que intenta plasmar la contraria es fundamentar una tutela de derechos en los siguientes derechos vulnerados:

a- DERECHO A LA INTEGRIDAD PSÍQUICA Y FÍSICA: Señala la trabajadora que constantemente fue sometida a hostigamientos y a malos tratos de parte de su jefatura, y lo que único que acompaña para apoyar esta tesis son apreciaciones personales respecto a supuestos hechos que fundamentarían sus pretensiones, pero lo cierto es que solo reflejan y desencadena en la imputación de delitos a la directora del centro donde ella misma trabajaba y que están por lejos de configurar la garantía vulnerada que se pretende.-

b- DERECHO A LA INDEMNIDAD: Centrado justamente en una supuesta fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo y que justificaría el hecho de verse enfrentado a una sanción como el despido.- Dice que temporalmente lo que desencadena la decisión de prescindir de los servicios de mi representada fue justamente la presentación de un informe atentatorio y vulneratorio contra la directora del centro de isla de pascua señora BETANCOURT.- Que no es la justificación del mismo la existencia de una fiscalización cuyo resultado es conocido por mi representa mucho después de ocurrido el despido.-

D-DISCRIMINACION: Sostiene la trabajadora la existencia de un despido vulneratorio a consecuencia de una supuesta discriminación, lo que es absolutamente errado, fundamentando ésta en que se le hostigaría constante por estar sujeta a licencias médicas.

e- EN CUANTO AL ACOSO LABORAL.: Sin duda la causal invocada por la trabajadora es de las más complejas de acreditación en nuestra jurisprudencia nacional. Ha planteado la existencia de constantes conductas de agresión y hostigamientos reiterados pero sin indicar fechas precisas ni situaciones concretas de cómo se ejecutaban estos hechos de acoso laboral.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

-Jamás se ha atentado contra las condiciones de trabajo de la demandante, o se le han negado las herramientas para desarrollar el mismo.

-Jamás han existido actos de violencia verbal o psicológica. Jamás han existido cambios unilaterales a las condiciones de trabajo estableciendo requisitos imposibles de cumplir, pues como lo hemos desarrollado constantemente en esta presentación, fueron procesos paulatinos a los que todos los trabajadores fueron sometidos.

-Jamás han existido presiones para desarrollar el servicio ni menos las certificaciones implican una presión extra para los mismo.

Jamás han existido hostigamientos por parte de la jefatura directa de la trabajadora.

Jamás se ha afectado la situación laboral de la trabajadora y tampoco han existido hostigamientos personales y particularmente dirigidos a la demandante.

VI. EN CUANTO AL DAÑO MORAL y PATRIMONIAL SOLICITADO

Donde la demanda alcanza ribetes insospechados es cuando se refiere a la solicitud de daño moral solicitado, solicitando que a consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales se debe pagar una indemnización ascendente a los \$15.000.000.- No existe ningún antecedente real ni claro de la existencia de las vulneraciones que ha planteado latamente la trabajadora en su presentación, por lo tanto, al no existir causalidad en los hechos que ella reclama con la existencia de un daño al cual resarcir la reclamación de 15 millones de pesos por daño moral debe ser desestimada.

DERECHO RESPECTO A LA CAUSAL DEL DESPIDO.-

Cita jurisprudencia y estima que la configuración de la causal se encuentra total y absolutamente justificada.-

DERECHO RESPECTO A LA TUTELA DEMANDADA.-

Nos encontramos frente a una acción que no tiene relación alguna con la vulneración de derechos fundamentales relacionados con las garantías constitucionales que se demandan en el ejercicio de las facultades propias del empleador y en el marco de la relación laboral, pues esta no existe.



TERCERO: *Audiencia Preparatoria.*

Que, en esta audiencia se llamó a las partes a conciliación, la que no prosperó, fijándose los hechos a probar.

CUARTO: *Audiencia de juicio.*

Que, en esta audiencia la denunciante incorpora::

Documental:

- 1) Copia de contrato de trabajo suscrito con fecha 2 de enero del año 2013.
- 2) Copia de documento denominado “1 º modificación de contrato” , suscrito con fecha 18 de abril de 2013.
- 3) Copia de documento denominado “2 º modificación de contrato” , suscrito con fecha 02 de enero de 2014.
- 4) Copia de documento denominado “3 º modificación de contrato” , suscrito con fecha 1 de julio de 2014.
- 5) Copia de documento denominado “4 º modificación de contrato” , suscrito con fecha 22 de septiembre de 2014.
- 6) Modificación de contrato de trabajo suscrito con fecha 1 de febrero de 2015.
- 7) Anexo al contrato de trabajo suscrito con fecha 11 de febrero de 2016.
- 8) Documento número 175 de fecha 12 de noviembre de 2018, enviado por doña Tania Betancourt a la demandante por supuestos incumplimientos al horario laboral.
- 9) Carta de fecha 12 noviembre de 2018, mediante la cual la demandante hace sus descargos respecto del supuesto incumplimiento al horario laboral.
- 10) Documento enviado por la demandante en su calidad del programa PRM Mana O Te Ora, a la fundación Niño y Patria con fecha 21 de septiembre de 2018, informando sobre el mal clima laboral.
- 11) Documento enviado por la demandante con fecha 27 de marzo de 2018 a la sra Tania Betancourt.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

12) Ord. 5/2019 enviado por don Joaquín Olivares, inspector Provincial del trabajo de Rapa Nui. Conforme al cual se da cuenta del hecho de haberse constatado indicios de vulneración de derechos en relación a la demandante.

13) Informe médico de salud mental entregado con fecha 31 de diciembre de 2018 por la médico Psiquiatra del Hospital Hanga Roa, Sra Magdalena González Marenti, que da cuenta el estado de salud mental de la demandante y sus posibles causas atribuibles.

14) Informe de Investigación de la Inspección del trabajo N° 0517/2018/40

15) Constancia presentada por la demandante ante la Inspección del trabajo de Isla de Pascua, con fecha 1 de octubre de 2018.

16) Denuncia por vulneración de derechos, realizada por la demandante en la Inspección del trabajo con fecha 26 de noviembre de 2018.

17) Liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de: a) Noviembre 2018, agosto 2018, julio 2018, febrero 2018, enero 2018.

18) Carta de amonestación realizada a la demandante por parte de la demandada.

19) Carta respuesta a la amonestación realizada, enviada por la demandante con fecha 10 de junio de 2018.

20) Carta enviada por el gerente de la corporación Municipal de deportes de Isla de Pascua con fecha 06 de noviembre de 2015.

21) Certificado de fecha noviembre de 2015, que informa de la participación de la demandante en actividad de pertinencia Rapa Nui, dando cuenta del arraigo alcanzado y la imagen que daba al ser funcionaria de la fundación.

22) Carta enviada por doña Tania Betancourt de fecha 13 de noviembre de 2018

23) Respuesta de fecha 22 de noviembre de 2018, dando respuesta a lo solicitado en el documento anterior.

24) Formulario de presentación de proyectos sename, (con énfasis en la página 9, selección de personal)

Confesional:

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Solicita hacer efectivo apercibimiento legal atendida la incomparecencia del representante legal de la demandada. El tribunal lo tiene presente.

Testimonial:

Declaran, bajo juramento, constando íntegramente en audio, los siguientes testigos:

1. Camila Muñoz Manriquez, Rut 16.712.342-2, Trabajador social, domiciliada en calle Waterloo 51, comuna de las Condes
2. Hildegard Luttecke Ríos, Rut 13.469.498-K, secretaria, domiciliada en Atamu Tekena s/n, Isla de Pascua.
3. Carla Gómez Herrera, Rut 17.102.219-3, Atamu Tekena s/n.

PARTE DENUNCIADA INCORPORA PRUEBA:

Testimonial

Declaran, bajo juramento, constando íntegramente en audio, los siguientes testigos:

1. Tania Betancourt Aravena C.I 13.792.832-9
2. Testimonial: Mirentxu Cea Leguina, Rut 13.548.231-5.
- 3.-Copia de las evaluaciones realizadas por el Servicio Nacional de Menores al Programa de Reparación de Maltrato grave (PRM) Isla de Pascua, durante los años 2013 al 2018, ambos inclusive.

SE EXHIBE Copia del convenio suscrito entre la fundación Niño y Patria con el Servicio Nacional de Menores para ejecutar el Programa de Maltrato. SE EXHIBE Protocolo de proceso selección de personal creado en forma conjunta entre la coordinadora del proyecto y Sub Oficial de Carabineros Juan Carlos Pinilla en su calidad de representante de la fundación niño y patria en Isla de Pascua en año 2013.

PARTE DEMANDADA INCORPORA PRUEBA: Documental: 1- Carta de término de relación laboral de fecha 07 de diciembre de 2018 con timbre de ingreso de oficina de inspección provincial del trabajo.- 2- Boucher de envío de carta de termino de contrato de trabajo de correos de Chile de fecha 07 de diciembre de



2018.- 3- Acta de comparendo de conciliación de la inspección del trabajo de fecha 17 de enero de 2019.- 4- Acta final de mediación de artículo 486 del Código del Trabajo de fecha 13 de febrero de 2019.- 5- Contrato de trabajo de fecha 02 de enero de 2013.- 6- Modificación de contrato de trabajo de fecha 22 de septiembre de 2014.- 7- Modificación de contrato de trabajo de fecha 18 de abril de 2013.- 8- Modificación de contrato de trabajo de fecha 02 de enero de 2014.- 9- Modificación de contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2014. 10- Modificación de contrato trabajo de fecha 01 de febrero de 2015.- 11- Modificación de contrato de trabajo de fecha 11 de abril de 2017.- 12- Modificación de contrato de 27 de febrero de 2017.- 13-- Anexo de contrato de fecha 11 de febrero de 2016.- 14- Informe conclusiones jurídicas investigación DDFP N° 0517/2018/40 emitido por Rachel Aranguiz Montecinos Abogada.- 15- Copia de correo electrónico de fecha 07 de diciembre de 2018 enviado por Cecilia Briones a Tania Betancourt.- 16-Copia de carta enviada con fecha 21 de septiembre de 2018 por la señor Pilar Veas Ravera.- 17- Aclaratoria de documento entregado por la señora Pilar Beas de fecha 24 de septiembre de 2018 emitido por la Capitán Tania Betancourt Aravena.- 18-Copia de correo electrónico de fecha 14 de enero de 2019 con asunto Compra y Cargo de boletos aéreos de Psicóloga Daniela Iribarra Cáceres.- 19-Copia de comprobante de movimiento personal de Banco de Chile de fecha 11 de enero de 2019 por un monto de \$104.658 20- Copia de Tickets Aéreos de fecha 29 de marzo de 2018 en favor de la señora Daniela Iribarra con destino Isla de Pascua.- 21-Organigrama de Fundación Niño y Patria isla de Pascua.- 22- informa antecedentes y solicita pronunciamiento documento emitido por Daniela Iribarra Cáceres de fecha 25 de octubre de 2018.- 23- Informe Jurídico de fecha 26 de septiembre de 2018.- 24-Evaluación de desempeño del personal contratado bajo normas del Código del Trabajo de abril a octubre de 2018 respecto a la señora Daniela Iribarra Cáceres emitido por PILAR BEAS. 25-Copia de estatutos de la fundación Niño y Patria.- Se tiene por incorporada, la cual consta a través de la Oficina Judicial Virtual .Se ordena su custodia. Confesional Comparece doña Pilar Angélica Beas Ravera, quien presta declaración en autos Se tiene por incorporada prueba confesional Testimonial: 1. Comparece don Luis Eduardo Ramos Moyano, quien previamente juramentado presta declaración en autos.

QUINTO: *En cuanto a la acción de tutela.*



Que, efectivamente y tal como sostiene la contraria, la denuncia efectuada resulta bastante confusa, a ratos difícil de entender, y peor aún, cuesta a veces relacionar los hechos con las garantías que dice afectadas. Un ejemplo de lo anterior es que dice vulnerada –entre otras- su garantía fundamental del artículo 19 número 4 de la Constitución Política de la República, es decir la protección a su vida privada y su derecho a la honra, sin que en ninguna parte explique los fundamentos de lo anterior.

Con todo, a través de la presente sentencia se abordarán cada una de las hipótesis que se dicen vulneradas en el petitorio de la demanda, ahondando especialmente en cuanto a las circunstancias y descripción que se hace de todas ellas, y si lograron ser probadas o no.

SEXTO: *En cuanto a la garantía de indemnidad.*

Que, sobre este punto cabe señalar que la actora sostiene que su despido ocurrió solo unos pocos días después de que ella denunciara en la inspección del trabajo todos los actos hostiles que su ex jefa directa en Isla de Pascua de nombre Tania Betancourt ejerció en contra de su persona, transformándose por tal razón su despido en una acción de represalia cometida por el empleador en su contra, sin que a su juicio exista causal legal para haberla despedido. Indica que primero dejó una constancia ante el órgano fiscalizador el día 1 de octubre de 2018, y luego efectuó una denuncia con fecha 14 de noviembre de 2018. Agrega que posteriormente, con fecha 26 de noviembre de 2018, junto a otra trabajadora del programa, realizó otra denuncia más, por cuanto la Sra. Tania Betancourt habría continuado ejerciendo respecto de ella actos de hostigamiento.

Que, sin embargo, y más allá que la actora en su denuncia sobre tutela no describe ningún acto de hostigamiento ocurrido entre los meses de octubre y noviembre de 2018, época en que según su libelo se habrían incrementado los actos de persecución laboral en su contra, no debe soslayarse además que es la propia actora quien reconoce haber enviado una carta a la Gerencia de la Fundación Niño y Patria mucho antes, esto es, con fecha 21 de septiembre de 2018, denunciando en dicha misiva una serie de desencuentros con su jefa directa Sra. Tania Betancourt, entre los cuales la acusó de haber utilizado recursos públicos de la Fundación para costear el traslado de una nueva contratación desde el continente a Isla de Pascua,



lo que motivó una investigación posterior en la Isla, realizándose diversas pesquisas y entrevistas, revisándose además los procesos técnicos y financieros.

Cabe destacar en esta parte que el resultado de esta investigación se obtuvo luego de varios meses, resultando particularmente de interés el resultado de la misma, pues quedó desmentido el indebido uso de recursos financieros por parte de la Sra. Tania Betancourt. Sólo posteriormente al resultado de la investigación es que se tomó la decisión de desvincularla, de modo que las denuncias efectuadas por la actora en la Inspección del trabajo en el tiempo intermedio malamente podrían llevar a este sentenciador a creer que se trató de una represalia, pues no sería sino el resultado de la investigación que ella misma gestó con la carta que envió dando cuenta de hechos falsos.

SÉPTIMO: *En cuanto a la discriminación que denuncia.*

Dice que se ha vulnerado esta garantía al escogerse como profesional a una amiga de la Capitán Tania Betancourt, sin ajustarse dicha designación a un protocolo transparente u objetivo, en desmedro de una Psicóloga previamente seleccionada por la actora, pasándola a llevar pues es ella quien tiene a su cargo dichos procesos.

Que, sobre esta supuesta vulneración, basta decir primero que, de existir algún tipo de discriminación, no es ella quien se vería afectada por lo anterior, por lo que malamente podría prosperar una denuncia ejercida por una tercera persona como es la denunciante, toda vez que carece de legitimación activa para reclamar por la vía de tutela. No debe olvidarse lo dispuesto en el artículo 486 del código del trabajo que reza que es el “trabajador afectado” el que puede incoar la acción de tutela y excepcionalmente la organización sindical a que pertenezca. En este caso, el trabajador afectado sería la Srta. Carla Gómez y no la denunciante, por lo que necesariamente debe ser desestimada la denuncia sobre este punto.

Que, a mayor abundamiento, igualmente importante es tener presente que es la misma denunciante quien reconoce en su libelo pretensor que la contratación anterior -y que fue dejada sin efecto por la Sra. Betancourt- se encontraba en trámite de ser aprobada. En efecto, indica que no era posible esperar a que la contratación estuviera completamente finalizada, por lo que se acordó “de palabra” que la persona comenzara a cumplir sus funciones inmediatamente aún



antes de que el procedimiento de contratación se encontrara afinado, lo que huelga decir constituye una irregularidad.

Por otra parte, la psicóloga que fue finalmente contratada si bien era conocida de la Sra. Tania Betancourt por ser ambas de la misma, demostró tener larga experiencia en el cargo, habiéndose desempeñado antes en esta especialidad y función, por lo que cree este sentenciador que lo que subyace en definitiva es un celo extremo de parte de la Sra. Beas por detentar el control total del Programa, y sin injerencias de ningún tipo, al punto que sea ella quien en definitiva elija y contrate al personal del mismo, lo que se ve reflejado en que lo que más reprocha en su demanda es no haberla hecho partícipe del proceso de contratación de la nueva psicóloga, pese a que no existe cláusula o norma alguna que establezca que su opinión y/o participación sea vinculante o esencial, pues todo el procedimiento depende de los estatutos de la Fundación, y no se advierte infracción alguna.

OCTAVO: *En cuanto a la vulneración de las garantías contempladas en los N° 1, 2 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política.*

Que, como ya se dijo en un considerando anterior, la presente denuncia resulta a ratos ininteligible pues enuncia normas sin fundamentación, lo que impide el correspondiente análisis por este tribunal. Por ejemplo a propósito de las garantías del número 2 (igualdad ante la ley), y número 4 (respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona), nada se dice por lo que serán desestimadas de plano.

NOVENO: Distinta es la situación del artículo 19 número 1 de la carta fundamental, toda vez que sobre esta garantía dice que el ambiente creado por la Capitán de Carabineros (Sra. Tania Betancourt), afectó gravemente la integridad Psíquica de esta coordinadora y del equipo de trabajo, existiendo hasta el día de hoy distintas acciones que constituyen un hostigamiento claro hacia su persona, persecución, y un actuar que no se condice con los lineamientos del programa, atentando contra la autonomía que el coordinador requiere para poder ejecutar sus labores en forma eficiente.

Sin embargo, los episodios descritos por la Sra. Beas en su libelo, como es por ejemplo esta suerte de desaire que supuestamente le hace la Sra. Betancourt a la actora cuando se conocen por primera vez y le dice “aaaah me han hablado de



usted, luego hablaremos” –desaire que por cierto no logró ser probado siquiera-, unido a todo lo que se ha dicho a propósito de haberse preferido la contratación de una psicóloga distinta a la seleccionada por la Sra. Beas (Se prefirió a la Sra. Iribarra por sobre Carla Gómez), basado según la demandante exclusivamente en el lazo de amistad de aquella con la Sra. Betancourt -lo que quedó desmentido pues además de no haberse faltado a ninguna regla o procedimiento de contratación, la nueva psicóloga resultó ser una profesional con muchos años de experiencia en su profesión y en la especialidad requerida pues ya había trabajado en un Programa idéntico anteriormente- no resultó a juicio de este sentenciador establecido con claridad meridiana que se haya contravenido norma alguna, ni mucho menos afectado una garantía fundamental, concluyéndose por este tribunal que el mal ambiente laboral detectado tuvo su origen en el hecho de que la denunciante nunca aceptó la injerencia de su nueva jefa Sra. Tania Betancourt en el proceso de designación de la nueva psicóloga que trabajaría en el Programa, descontento injustificado si se considera que la profesional que sería contratada (y finalmente no lo fue) apenas alcanzó a trabajar un mes en el Programa cuando son tres a lo menos los meses de prueba. Luego ¿Cómo podría estar tan integrada al equipo, al punto que su contratación resultara casi un imperativo?

Ilustrativo para este tribunal es el disgusto manifestado por la Sra. Beas en su libelo por tener que dejar constancia por escrito en una suerte de bitácora llamado “libro de terreno” de cada vez que dejara su oficina, lo que nunca antes había hecho. Sin embargo, útil es tener presente que este sistema de registro ya existía, por lo que no se trató de una novel exigencia impuesta por la Sra. Betancourt, y únicamente se debió a que en una oportunidad la ahora ex trabajadora no fue ubicada en su puesto de trabajo en circunstancias que era requerida, por lo que fue amonestada.

Así las cosas, entiende este tribunal que el no haber contratado a la psicóloga de su elección significó para la actora un quiebre, quiebre que nunca logró superar, sintiéndolo –según sus propias palabras- como un atentado a su autonomía, al punto que después de 4 meses de producida esta nueva contratación siguió empeñada en mostrar su disconformidad con la contratación de la nueva psicóloga, pero ahora insistiendo tozudamente de la peor forma, a saber: enviando una carta a la gerencia de la Fundación Niño y Patria para contarles sobre supuestas irregularidades producidas en el proceso, llegando incluso a acusar a su jefa de utilizar dineros de



la Fundación en fines no autorizados (haber pagado los pasajes de la nueva psicóloga desde el continente a la Isla), lo que como se verá, quedó desmentido tras una larga investigación.

Finalmente, cabe hacer presente que de acuerdo a lo que depusieron los testigos de la parte denunciante, varios de los cuales iniciaron el programa junto a la denunciante por allá por el año 2013, el mal clima laboral se gestó a partir de ese momento, lo que refuerza lo que se ha venido concluyendo.

DÉCIMO: Que, a mayor abundamiento cabe recordar que la actora le critica a la Sra. Betancourt “*sugerir indicaciones técnicas*” del proceso reparatorio, cuando no tiene –dice- la *expertise* para hacerlo, ni tampoco el conocimiento de los casos. Ahora, y más allá de la falta de prueba tendiente a acreditar lo anterior, ello no reviste mayor importancia o gravedad, pues como ella misma dice, se trata únicamente de sugerencias y no de instrucciones, lo que por cierto parece connatural al cargo de jefatura, sin embargo sirve esta alegación efectuada por la denunciante para reforzar lo que viene este sentenciador coligiendo a propósito del origen de este conflicto, y que no es otro sino la equivocada idea de la actora de creer que es la única persona que se encuentra validada para dirigir el Programa, y que cualquier tipo de injerencia externa se encuentra proscrita. De allí que la denuncia sobre tutela y las indemnizaciones y reparaciones que se demandan como consecuencia de la misma serán rechazadas.

UNDÉCIMO: *En cuanto a lo (in)justificado del despido.*

Que, importante es recordar en esta parte de la sentencia, que la denunciante reconoció en estrados el haber escrito y enviado a la Fundación NIÑO y PATRIA una carta en la que acusa a la Sra. Betancourt de lo siguiente: “*no puede comprenderse como, una persona que tiene a su cargo la administración de recursos públicos, toma el riesgo de pagar un pasaje con esos recursos*” .

DUODÉCIMO: Que, para este sentenciador el significado y alcance de tal rezo efectivamente se enmarca dentro de la hipótesis del artículo 160 N° 1 Letra D del código del trabajo, esto es, injurias proferidas por el trabajador al empleador, pues más allá de que en la especie la ex trabajadora acusa a la Sra. Betancourt de utilizar dineros fiscales para un fin no permitido -lo que finalmente luego de una investigación quedó demostrado que no fue así- no debe soslayarse el hecho de que

el destinatario de la carta no era ni más ni menos que la gerencia de una Fundación creada al alero de Carabineros de Chile, e integrada por altas autoridades policiales, por lo que la remitente no podía menos que saber las repercusiones de poner en su conocimiento la existencia de un delito.

En resumen, la actora acusó a su jefa directa de un delito, redactando una carta que envió a la Gerencia de la Fundación dirigida por Carabineros de Chile, sin tener ninguna prueba de lo que la acusaba, lo que motivó una investigación que duró varios meses, y que finalmente descartó cualquier ilicitud de parte de la Sra. Betancourt, no creyendo este tribunal que sea justo restarle gravedad a sus dichos, pues debe recordarse que la carta fue redactada por una persona que es sicóloga de profesión; que ejercía un importante liderazgo dirigiendo a otros profesionales; todos los cuales trabajan a diario con niños y jóvenes vulnerables. De allí que cree este tribunal que la injuria además de grave por su contenido, no se hizo en circunstancias que la atenúan o justifiquen. Muy por el contrario. Razón por la cual se estima que el despido resultó justificado.

DECIMOTERCERO: Que, atendido a las pruebas incorporadas en este juicio por la demandada y, a lo señalado precedentemente, esta magistratura estima que se encuentra acreditada y debidamente justificada la causal invocada por la demandada para poner término al contrato de trabajo que la vinculaba con el demandante, encontrándose acreditado que la actora, en el ejercicio de sus funciones, efectivamente desarrolló conducta que permite configurar la causal que originó su despido, esto es, la causal prevista en el artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo

Que atendido lo señalado precedentemente, y estimando el tribunal suficientemente acreditada la causal del artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo, resulta inoficioso pronunciarse respecto del daño moral reclamado pues supone un incorrecto proceder de parte de su ex empleador lo que como se ha establecido no ha ocurrido en la especie.

DECIMOCUARTO: Que, por lo concluido y razonado en los motivos anteriores, resulta forzoso rechazar la demanda todas sus partes.

DECIMOQUINTO: Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, y la restante prueba no contiene información que contradiga



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito, de modo que tampoco se hará efectivo el apercibimiento referido a la confesional de la demandada, por inoficioso.

DÉCIMOSEXTO: *Costas.* Que, por no haber tenido motivo plausible para litigar, toda vez que el tenor de la carta y su contenido nunca fueron puestos en entredicho, es que será condenada la actora a pagar las costas de la causa, las que se regulan en \$200.000 pesos.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1° , 7° , 160 N° 1 letra a), 162, 446 y siguientes, 456, 459 y 485 y siguientes del Código del Trabajo del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que, se rechaza la denuncia de tutela de derechos fundamentales en todas sus partes.

II.- Que, se rechaza la demanda subsidiaria por despido injustificado en todas sus partes.

III.- Que la actora pagará las costas de la causa las que se regulan en la cantidad de \$200.000 pesos.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-225-2019

Dictada por **S.S. SEBASTIÁN ERNESTO ZÜLCH BARRIOS**, Juez Titular, actualmente destinado al Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a dos de enero de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

