

□□

**PROCEDIMIENTO: Tutela. Aplicación General.**

**MATERIA: Tutela.**

**DEMANDANTE: DANIELA ALEJANDRA CAÑETE PEÑA.**

**DEMANDADA: CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL DE ANTOFAGASTA.**

**RIT: T-396-2021**

**RUC: 21- 4-0361995-4**

---

Antofagasta, ocho de marzo de dos mil veintitrés.

□Se deja constancia que la presente sentencia se dicta de conformidad a lo dispuesto en el artículo 319 del Código Orgánico Tribunales.

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, se inició esta causa en procedimiento de aplicación general, R.I.T. T-396-2021, comparece DANIELA CAÑETE PEÑA, RUT N° 15.019.486-5, trabajadora, domiciliada para estos efectos en Paseo Prat N° 548, Oficina 703 de Antofagasta quine interpone denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales en contra de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE ANTOFAGASTA, RUT N° 71.102.600-2, persona jurídica de derecho público del giro de su denominación, representada legalmente para estos efectos, por don Carlos Sánchez Salgado, RUT N° 6.888.882-4, Secretario Ejecutivo, y/o don Jonathan Velásquez Ramírez, RUT N° 12.837.996-7, en su calidad de Presidente del Directorio de dicha entidad; ambos con domicilio para estos efectos en Avenida Argentina N° 1595 Piso 2°, de la ciudad de Antofagasta.

**SEGUNDO:** Que la parte demandante fundamenta su demanda en los siguientes antecedentes: Señala que ingresó a trabajar a la Casa Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta el 01 de octubre de 2011, en funciones de administrativa en la Dirección de Administración y Finanzas de esa Corporación, con una jornada de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes en un horario de las 08.00 a 17.00 horas, de lunes a jueves y el día viernes de las 08.00 a 16.00 horas; sin perjuicio de haber suscrito con fecha 25 de mayo de 2020, anexo de contrato que fijaba



una jornada presencial semanal de lunes a viernes de 08.00 a 12.00 hrs., por turnos semanales cada 05 días. La remuneración era equivalente a la suma \$693.954.- mensuales.

En cuanto al despido, señala que con fecha 29 de septiembre de 2021, fue despedida conforme la causal del artículo 161, en su inciso 1° del Código del Trabajo, suscribiendo con fecha 20 de octubre de 2021 finiquito con reserva de derechos.

Sostiene que el despido es lesivo a sus derechos, especialmente de los derechos de no discriminación por razones de sindicalización, honor e integridad síquica; toda vez que, el despido se ha verificado como consecuencia de su condición de sindicalizada y de directora sindical del Sindicato de Trabajadores de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, Establecimiento Casa Central, y dentro de un contexto de una represalia patronal, no siendo justificada la causal aplicada de necesidades de la empresa.

Indica en cuanto a su calidad de directora sindical, con fecha 28 de diciembre de 2015, se constituyó en la ciudad de Antofagasta, el Sindicato de Trabajadores de la Casa Central de la Corporación, donde se desempeñan un número de 172 trabajadores, con un número de 103 socios, siendo electa con fecha 16 de octubre de 2019, como directora contando con fueron sindical.

El contexto de su despido, refiere que atendido la contingencia sanitaria por el covid experimentaron diversas dificultades, vinculadas principalmente con las condiciones laborales, habiéndose establecido flexibilidad en el horario de entrada; de incumplimiento en una serie de situaciones lo que han generado actualmente un clima hostil hacia los trabajadores de la Casa Central en general, y de aquellos que representa el Sindicato, como así también respecto de la propia Organización que representaba. Así con fecha 29 de septiembre pasado, acometió una serie de acciones vulneratorias de los derechos de los trabajadores de Casa Central y de los asociados del Sindicato, exponiéndolos y descalificándolos públicamente por redes sociales de difusión masivas -y hoy de alcance nacional conforme la prensa



escrita, digital y televisiva, ha tratado comunicacionalmente el hecho-, cuestión que ha originado en parte de la comunidad Antofagastina a hacerse eco -y parte activa- de las denostaciones, ataques y tratos injuriosos que ha protagonizado el Sr. Velásquez en calidad de empleador; lo que ha configurado una afectación evidente de la integridad síquica de los trabajadores que integran este colectivo laboral. En efecto, en la fecha antes indicada, el Sr. Velásquez, actuando en su calidad de empleador, se apersonó cerca de las 07.50 hrs., en el sector de acceso a las dependencias de la Casa Central de la CMDS, ubicada en Avenida Argentina N°1595, de esta ciudad, en el espacio destinado a portería, a fin de controlar personalmente la hora de llegada de los trabajadores -que él entendía correspondía a las 08.00 horas de la mañana-, haciéndose de un cuaderno en el que iba anotando el nombre, y hora del personal que se presentaba con retraso, incluso grabó y subió a redes sociales en video de 01.33 minutos de duración, en el cual da cuenta de su molestia, ya que siendo dicha hora, existen - según relata-, más de 40 trabajadores que han llegado atrasados, ante lo cual procede a lamentar la situación, haciendo afirmaciones tales como que "ya no se puede confiar en las personas", porque "aquí se maneja la salud y educación de todos los Antofagastinos". En cuanto ella, indica que al hacer su ingreso a las dependencias de la CMDS, el Sr. Velásquez me pregunta los motivos de su atraso, ante lo cual, dado el rol de representación que ocupaba, lo confronté para explicarle la existencia de un acuerdo de flexibilidad horaria con las Jefaturas de cada área, y que, por lo tanto, ni ella ni nadie, estaba incurriendo en atrasos, siendo testigos de ello doña Bárbara Leyton, funcionaria de la CMDS y las guardias de seguridad de la Corporación, personal.

Agrega que a las pocas horas de lo sucedido, fue notificada de su despido por la causal de necesidades de la empresa, materializando con ello un acto de evidente discriminación por razones de sindicalización, por cuanto de los más de 70 trabajadores que dicho día habrían llegado



atrasados, sólo a ella se desvinculó, lo que es una grave trasgresión a los principios de libertad sindical.

Indica que la carta de aviso de término de contrato está redactada en términos tales, que no es posible identificar en ellas, cuáles son las reales circunstancias que se invocan, y cómo ellas pueden efectivamente configurar la motivación establecida por el legislador. La comunicación alude en parte gruesa de su contenido, a un hecho futuro como lo es el traspaso -a contar del año 2023-, de las funciones de educación que la CMDS actualmente provee a la comunidad, hacia los denominados Servicios Locales de Educación, conforme se encuentra planificado dentro de la Nueva Ley de Educación Pública (Ley 21.040), sin que a la fecha de hoy exista alguna necesidad, más aun si sus funciones son de carácter transversal cuya gestión además de los servicios educacionales, están los de salud y otros que configuran la actividad de la CMDS, no siendo suprimidas las labores que cumple, por el contrario, estas han de mantenerse en el tiempo para servir aquellas otras áreas de gestión que perviven bajo dirección de la entidad empleadora.

Agrega, que en la carta no se especifica en términos concretos como habrá de operar la racionalización que se alega; y no se justifica el por qué la despedida debe ser ella, una directora sindical, y no otro trabajador del área que ejecuta las mismas, o análogas, funciones.

Por otro lado, sostiene que las funciones y tareas que desarrollaba, han sido rápidamente ocupadas por otras personas. Lo anterior, sin perjuicio de considerar que en ningún caso se produjo una real reestructuración o reorganización empresarial.

Se han vulnerado sus garantías de no Discriminación Grave por Motivos de Sindicalización según normas establecidas en el artículo 19 N° 16 -sobre negociación colectiva- y el N° 19 -Sindicalización-; se adicionan las normas y principios reconocidos en los Convenios N° 87, N° 98 y N° 135 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su despido se inscribe en una doble dimensión de intervención sindical de parte de su empleador. Por una parte, es expresión de una represalia en contra de su persona en



calidad de representante de los trabajadores, por emitir opinión y enfrentarlo frente acciones que ejecutaba lesivas de derechos de los asociados, contrariando lo afirmado por aquel; de esta manera entonces, se busca no tan solo castigarme, sino que emitir hacia los demás trabajadores una clara señal de intolerancia frente a la desobediencia. Con ello, se persigue disminuir la fuerza del sindicato, especialmente en un momento en que todos los trabajadores han sido cuestionados y humillados públicamente. En una dimensión más individual, el despido es discriminatorio pues ha sido la única despedida.

Se ha afectado su derecho a la Honra y Dignidad como Persona, vinculado con el derecho a la dignidad de la persona humana, que en el ámbito laboral se traduce en el trato respetuoso al trabajador al interior de la empresa.

Luego, también se lesionó su Derecho a la Integridad Psíquica, considera para ello que su empleador estaba en conocimiento de su calidad de directora sindical.

En cuanto a los indicios, señala los siguientes: □1) Al momento del despido, ostentaba la calidad de segunda directora del sindicato; 2) El despido se verifica, tan solo unas horas después de protagonizar un cruce de opiniones con el Sr. Velásquez; 3) La causal de necesidades de la empresa invocada, resulta claramente arbitraria e injustificada; 4) De los más de 70 trabajadores que llegan atrasados el día 29 de septiembre de 2021, únicamente ella es despedida; 5) El despido se inscribe así, con un claro objetivo disciplinario respecto del colectivo laboral, personificado en su persona.

Pide en consecuencia que se acoja la denuncia, se efectúe una declaración pública de parte de CMDS, en los principales diarios a nivel regional y nacional -determinados a mi elección-, en los que ofrezca disculpas por el despido de que he sido objeto, y en particular por la exposición que se ha hecho de mi persona frente a la comunidad en los medios de comunicación masivo en que se ha instalado la imagen de ser una trabajadora floja y negligente; El pago de la indemnización por despido vulneratorio de derechos fundamentales por 11 remuneraciones, equivalente a la suma de \$7.633.494; El incremento calculado sobre la indemnización



por años de servicios, equivalente al 30%, de \$2.081.862.- y al pago de las costas.

**TERCERO:** Que la parte demandada contesta la denuncia, solicitando el rechazo. - Refiere que la actora inició relación de trabajo en un primer momento con vigencia a plazo en el cargo de Administrativa en el Departamento de Presupuesto, el que devino en indefinido. La actora, no posee estudios técnicos, técnicos profesionales o profesionales, por lo menos que sean del conocimiento del empleador. La remuneración ascendía a la suma de \$693.954.- la que era pagada con recursos provenientes del Ministerio de Educación.

La denunciante, fue despedida en razón de las causales necesidades de la empresa contenida en el artículo 161 del Código del trabajo, con fecha por las razones expuestas en la carta de despido entregada personalmente.

Niega que el despido se haya producido en el contexto expuesto en la denuncia, pues el mismo dice relación con la pandemia por COVID 19 a comienzos del año 2020 y el alcalde aludido inició sus funciones en el mes de junio de 2021. Agrega que todos los hechos han sido objeto de una demanda por práctica anti sindical que efectivamente se interpuso y además de una denuncia de tutela de derechos fundamentales interpuesta también por el mismo sindicato, ambas fundadas en exactamente los mismos hechos y el mismo contexto, a saber, causa Rit S18-2021 caratulada "SITRACC con CMDS" y T-61-2021 caratulada "Aguila y otros con CMDS", en los términos que indica.

Refiere que la actora con fecha 25 de mayo de 2020 la actora suscribe con CMDS anexo de contrato de trabajo, el cual en su cláusula segunda estipula teletrabajo en modalidad "Jornada parcial presencial semanal, con horario de trabajo de lunes s viernes desde 08:00 a 12:00 horas por turnos semanales o cada 05 días." Sin perjuicio de ello, el trabajador como medida preventiva, no tendrá la obligación de utilizar los medios de control horario que existan en la Corporación y cuyo uso sea incompatible con el trabajo a distancia.", con lo que se demuestra que desde mediados de 2020, la CMDS ha cumplido con la normativa de teletrabajo, descartando que existiera flexibilidad horaria, toda vez que



sea en modalidad teletrabajo o por turnos presenciales el horario de inicio de funciones siempre fue a las 08:00 horas.

Señala que la CMDS actualmente se encuentra atravesando un proceso de traspaso de la educación municipalizada a los Servicios Locales, lo que es un proceso complejo atendida la cantidad de personas involucradas y las que deberán ser despedidas.

La desmunicipalización total se producirá con la entrega a los Servicios Locales el 01 de enero de 2024, con el despido de todos los trabajadores de la Casa Central, no lo es menos que, dicho traspaso comienza anticipadamente para poder organizar financiera y administrativamente la entrega.

El despido de la Sra. Cañete se debe a este proceso de entrega, que ya comenzó hace meses, y que significarán enormes esfuerzos por parte del personal por la gran envergadura de los montos su administración y recursos humanos requeridos para esta titánica tarea. Desde ese punto de vista, la CMDS necesita la profesionalización del área de presupuesto, pues se verá enfrentada a la enorme tarea de entregar todas las cuentas debidamente rendidas y justificadas, las que deberán ser enfrentadas por el personal técnico y profesional idóneo, no contando la actora con competencias técnicas a la altura del proceso.

Niegan la discriminación alegada, señala que la Corporación Municipal tiene a la fecha poco más de 6 mil trabajadores que se encuentran agrupados en los diferentes establecimientos de Educación, Salud y Casa Central. Los trabajadores de la Corporación para ejercer su derecho a sindicalización y asociación se encuentran agrupados dentro de 10 organizaciones sindicales y gremiales, a saber: Sindicato de Codocentes, Sindicato de Profesores y Profesionales de la Educación, Colegio de Profesores, Asociación de Directores de Establecimientos Educativos, Sindicato de Asistentes de Aula, Sindicato de Trabajadores de Casa Central, Asociación N° 1 de Salud, Asociación N° 3 de Salud, Asociación de Profesionales y Asociación Técnico Paramédicos (todos estos gremios de la Salud se encuentran asociados a la FETRAPSA), siendo la tasa de sindicalización en la Corporación Municipal superior al 80%, existiendo gran



cantidad de dirigentes al que se les ha otorgado voluntariamente horas de trabajo sindical. El Alcalde al asumir, los potenció al Sindicato denunciante, entre ellas, se encuentra la gestión de un diplomado para prácticamente la totalidad de los integrantes del Sindicato de Casa Central, este diplomado es una iniciativa inédita en la Corporación, el cual significa un esfuerzo económico importante que el Señor Presidente del Directorio destinó en forma única y excluyente a los trabajadores pertenecientes al SITRACC, a fin de que estos trabajadores puedan a través de dicho curso de especialización enfrentar los despidos que se producirán con motivo del traspaso de la administración del área de educación al futuro Servicio Educacional Local de Antofagasta que entrará en funciones el 01 de enero de 2024. También hubo viajes a Santiago, con dirigentes del sindicato de trabajadores de Casa Central (SITRACC), precisamente para sostener reuniones con entidades del Estado, que permitan adoptar medidas para atrasar o amortiguar los efectos y despidos que provocará el proceso de desmunicipalización.

En cuanto a lo ocurrido el día el 29 de septiembre de 2021, el Sr. Velásquez Ramírez, en su calidad de máxima autoridad de la Corporación Municipal y empleador de acuerdo con el artículo 4° del Código del Trabajo, un control respecto al cumplimiento de horario de ingreso de los trabajadores de dicha instalación de la empresa, se instaló en la caseta de guardias de seguridad que se encuentra a un costado de la escalera de acceso a las instalaciones de Casa Central de CMDS, a contar de la hora ya precitada, iniciando así, una constatación en forma presencial del cumplimiento de los trabajadores respecto al horario de trabajo establecido en cada contrato de trabajo, constató que, al menos 70 trabajadores de CMDS no cumplieron con su obligación contractual referida a ingresar a la jornada laboral a las 08:00 hrs., lo que provocó en el Pdte. del Directorio de la empresa una sensación justificada de pesar, por el tal incumplimiento, con los consecuentes efectos en los sectores más vulnerables de la comuna. Posteriormente, se procedió a cursar la respectiva carta de amonestación a todos los



trabajadores que no cumplieron ese día con el horario de ingreso a sus labores.

Niegan que haya existido una flexibilidad horaria, lo cual consta en documentos y comunicaciones oficiales del empleador respecto de la hora de ingreso a la Casa Central de Corporación Municipal. Si bien existió un comunicado oficial de fecha 16 de marzo de 2020, es decir, al inicio de la emergencia sanitaria por Covid-19, cabe hacer presente que con posterioridad a esa fecha han existido una serie de actuaciones, comunicados e incluso anexos de contrato de trabajo por parte del empleador que, en forma fija e inmutable han establecido como horario de inicio de la jornada laboral las 08:00 hrs.

Así, por ejemplo, mediante correo electrónico institucional del área de prensa de esta Corporación Municipal de fecha 29 de abril de 2021, denominado Comunicado Interno Casa Central N° 023, se estableció entre otras cosas, debido al avance a la etapa de transición (fase 2) de la comuna de Antofagasta, que: "El horario de la jornada de trabajo para quienes realizan labores presenciales será desde 8:00 a 13:00 horas. Posterior a eso, las actividades laborales deberán desarrollarse mediante teletrabajo hasta el término de su jornada laboral".

Agrega que, no puede considerarse como un acto de intimidación que, el representante del empleador se presente en una de las dependencias de la empresa, a fin de ejecutar una inspección presencial respecto al cumplimiento o incumplimiento de los trabajadores respecto al horario de ingreso a la jornada laboral.

De otro lado, del video subido en su oportunidad a redes sociales, podrá darse cuenta que en ningún momento el Sr. Jonathan Velásquez nombra de forma precisa y particular a ninguno de los trabajadores de CMDS que se desempeñan en Casa Central, ni tampoco hace referencia al sindicato denunciante. El Alcalde desconocía en todo momento la identidad de la Sra. Cañete, su afiliación al sindicato y menos aun su calidad de delegada, prueba de ello es que la misma actora señala en la demanda que luego de expresarle al Sr. Velásquez las razones



por las cuales había llegado tarde, el mismo le pregunta su nombre para anotarlo. Solo se trató de una coincidencia.

Asimismo, señala que la Sra. Cañete, no ha sido la única despedida por la causal necesidades de la empresa, pues como ya lo dijimos este proceso ha comenzado con la suficiente antelación para hacer frente al traspaso de la corporación más grande del país.

Alega la Falta de legitimación activa e ineptitud del libelo en los términos del N° 4 del artículo 303, N° 4 del artículo 254 de ambos del Código de Procedimiento Civil y el N° 4 del artículo 446 del Código del Trabajo, como excepción de fondo, en razón que ya precluyó la posibilidad de enderezar la demanda, en atención a que en la denuncia existe una especie de defensa que se realiza al SITRACC y a los trabajadores de Casa Central, confundiéndola con la defensa de la trabajadora en específico. La ineptitud, queda de manifiesto con frases contenidas en la demanda tales como: "Estos hechos han generado un clima hostil hacia los trabajadores de la Casa Central en general, y de aquellos que representa el Sindicato, así como también de la propia organización que representaba", etc. existe una falta de legitimación activa respecto de ellos, irrogándose la actora, la representación del SITRACC y personas que incluso no conforman el sindicato y además argumentando con hechos que no dicen relación alguna con el despido de la ex trabajadora.

Señala el error en cuanto a la determinación de la garantía supuestamente vulnerada conforme los hechos expuestos debió fundar la vulneración en la afectación a la libertad de expresión contenida en el N° 12 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, siendo inepto el libelo.

Respecto de las funciones de la actora, su remuneración se pagaba con cargo a la subvención general percibida por la CMDS, proveniente del área de educación, por lo que no era posible mantenerse en la corporación cuando sólo quede la administración del área de Salud de la CMDS, debiendo postular mediante concurso público, del modo como lo ordena la ley de Atención Primaria de Salud N° 19.378.



Agrega que la exposición desordenada en el libelo de las garantías desarrolladas, ninguna de ellas las materializa en explicar la manera concreta el modo en que la actora se encontraría vulnerada, es decir, no describe la manera como la integridad psíquica de Sra. Cañete ha resultado afectada, no siendo tampoco los hechos de una entidad que pueda considerarse vulnerados.

En cuanto a la honra, tampoco se entiende de qué forma un control de asistencia y puntualidad por parte del empleador, puede afectar la honra, el honor y el buen nombre de la actora.

En cuanto al derecho a sindicarse, indica que a su entender existe en forma encubierta una demanda de práctica antisindical, que por cierto ya fue interpuesta, a saber, la Causa Rit S-18-2021 caratulada "SITRACC con CMDS" de este mismo Juzgado del Trabajo, fundada en exactamente los mismos hechos, atendida la veces que se mencionada la libertad sindical.

Alega sobre el principio del "non bis in idem", origen, a saber, el video del alcalde Velásquez controlando la puntualidad de los trabajadores de Casa Central de CMDS, emanando de ese mismo contexto la causa Rit S-18-2021 caratulada "SITRACC con CMDS" y T-61-2021 caratulada "Aguila y otros con CMDS" y la presente tutela de derechos fundamentales interpuesta por la Sra. Daniela Cañete, señalando como contexto un ambiente supuestamente hostil al interior de la Casa Central de CMDS, según circunstancia que informa, ello con el riesgo evidente de sentencias contradictorias matizadas, emitidas por el mismo tribunal, siendo el mismo contexto y partes, sin mencionar las similitudes en los petitorios.

Respecto de los indicios no resultan efectivos por las siguientes razones: 1.- El sólo hecho de ser delegada o directora del SITRACC de la actora, no significa que per se el empleador tendría alguna animadversión en su contra, más aun atendido los sindicatos y gremios con que cuenta la Corporación; agrega que la trabajadora Marta Rojas, ocupa dentro del SITRACC el mismo cargo que la trabajadora demandante y fue una de las personas que llegó atrasada y



amonestada, sin embargo, no fue despedida, debiéndose descartar la discriminación por motivo de afiliación sindical. 2.- La temporalidad del despido, indica que de los trabajadores atrasados, ninguno denunció ante los organismos competentes haberse sentido afectados en alguna garantía. 3.- La causal necesidades es justificada, conforme razonamientos expuestos; 4.- De los más de 70 trabajadores que llegaron atrasados el día 29 de septiembre de 2021, sólo coincidió el día del despido con el control que realizó; 5.- Objetivo disciplinario del despido respecto del colectivo laboral: que de haber sido así, entonces la Sra. Marta Rojas también hubiera sido despedida.

Pide el rechazo de la denuncia y demanda interpuesta, no siendo compatible de manera conjunta la acción principal y la de despido injustificado, por lo que la solicitud del recargo del 30% debió pedirse subsidiariamente y no conjuntamente con la acción de tutela, rechazando con costas.

**CUARTO:** Que el tribunal llamó a las partes a conciliación, no siendo posible acuerdo alguno. Se recibió la causa a prueba, fijándose los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Al efecto las partes rindieron pruebas.

Hechos pacíficos fijados por las partes:

1.- Que, desde 1 de octubre de 2011 al 29 de septiembre de 2021 la demandante se desempeñaba como administrativa contable en el Departamento de presupuesto de la Corporación Municipal.

2.- Que la causal de término de los servicios es necesidades de la empresa del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

3.- Que la demandada dio cumplimiento a las formalidades del despido.

4.- Que el monto de la remuneración ascendía a \$693.954.- pesos

5.- Que la demandante tenía la calidad de directora Sindical.

□El Tribunal dicta sentencia parcial, respecto del pago de diferencia en el pago por indemnización sustitutiva de



aviso previo que asciende a la suma de \$54.000.- al haberse allanado la denunciada.

La parte de la demandante rindió: **Documental** (Folios 13 y 21)

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de octubre 2011 y anexos de 05 de enero y 01 de abril 2012, 01 de julio 2016 y 25 mayo 2020.

2. Carta de despido de fecha 29 de septiembre 2021.

3. Finiquito con reserva de derechos de fecha 07 de octubre 2021.

4. Estatuto de Sindicato de trabajadores Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, establecimiento Casa Central.

5. Certificado de vigencia del Sindicato.

6. Cartas de amonestación a los trabajadores de Casa Central.

7. Correo electrónico emitido por prensa@cmds.cl, de fecha 16 de marzo 2020.

**Confesional:** Compareció y declaró vía telemática, la siguiente absolvente: - Belguin Yaney Cisternas Oliva, C.I. 12.800.890-k, representante legal de la demandada, domiciliada en calle Linares n° 2254, casa 12 de Antofagasta. (Inicio en hora 01:07 minutos)

**Testimonial:** Comparecieron y declararon vía telemática, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1. Sandy del Carmen Rodríguez González, RUT 16.705.931-7, domiciliada en Río Maule N°8910, Antofagasta. (declaración consta en la pista de audio al tiempo de 13':32'')

2. Oriana del Carmen González Saavedra, RUT 9.192.272-K, domiciliada en Río Maule N°8910, Antofagasta. (declaración consta en la pista de audio al tiempo de 28 '' :45'')

3. Jessica Vanessa Aguila Caballero, RUT 12.209.808- 7, domiciliada en pasaje El volcán N°9769, Antofagasta.



□□

(declaración consta en la pista de audio al tiempo de 40':40'')

4. Remberto Cortés Véliz, RUT 8.069.442-3, domiciliado en calle Venezuela N°814, Antofagasta. (declaración consta en la pista de audio al tiempo de 1 h 05')

Exhibición de documentos: (Folios 77 y 79)

1.-Listado de trabajadores despedidos entre el 29 de septiembre 2021 y el 5 de octubre 2021, por causal del artículo 161 del Código del Trabajo. (Exhibido)

2. Cartas de amonestaciones de todos y cada uno de los trabajadores de Casa Central de la demandada a propósito de la fiscalización del día 29 de septiembre 2021, realizada por el Sr. Alcalde don Jonathan Velásquez. (Exhibidas)

**Oficios:** De la Dirección del Trabajo de Antofagasta respecto del listado de los trabajadores de CMDS que fueron amonestados los días 29, 30 y 01 de octubre de 2021, indicando nombre, Rut y motivo de la amonestación y la cantidad de trabajadores que han sido despedidos por la CMDS por la causal del artículo 161 inciso 1 "necesidades de la empresa" durante el año 2020 y 2021. (Folio 65)

-De la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, respecto de informe de los hechos denunciados, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 486 inciso cuarto del Código del Trabajo. (Folio 64)

**Causas a la vista:**

-RIT T-361-2021 caratulada "Águila y Otros con CMDS" y RIT S-18-2021, caratulada "Sindicato de Trabajadores de Casa Central con CMDS" (solo el informe evacuado por la Inspección Provincial del Trabajo de vulneración de Derechos.

**Prueba innominada:**

La parte denunciante reproduce los siguientes videos compartiendo pantalla en plataforma Zoom.

1. Link que remite a registro audiovisual grabado por el empleador (video) y subido a redes sociales.



<https://sendvid.com/4b4bwn>. La parte denunciante rectifica link: <https://sendvid.com/g4b4bwn> (Duración 1:33 segundos)

2. Link que remite a registro audiovisual grabado por el ex alcalde interino don Ignacio Pozo Piña entre agosto y noviembre 2020, <https://sendvid.com/vzj4we05>. (Duración 56 segundos, video Ignacio Pozo Alcalde Interino de Antofagasta)

La parte demandada incorpora prueba: Documental (Folio 25)

1.- Anexo de contrato de trabajo de fecha 25 de mayo de 2020 suscrito entre las partes.

2.- Balance General S.V.S Tributario, julio de 2021 emitido por Ximena Martínez Guzmán.

3.- Carta de amonestación al SGE de CMDS Carlos Sánchez Salgado, de fecha 29 de septiembre de 2021, emitida por el Presidente del Directorio de CMDS Jonathan Velásquez y comprobante de constancia laboral de la Dirección de Trabajo de fecha 01 de octubre de 2021.

4.- Carta de amonestación a la Directora de Recursos Humanos de CMDS, Catalina Bravo Rojas, de fecha 29 de septiembre de 2021, emitida por el SGE y comprobante de constancia laboral de la Dirección de Trabajo de fecha 01 de octubre de 2021.

5.- Carta de amonestación a la Trabajadora Marta Rojas Barraza, de fecha 29 de septiembre de 2021, emitida por el SGE y comprobante de constancia laboral de la Dirección de Trabajo de fecha 30 de septiembre de 2021.

6.- Carta de fecha 27 de julio de 2021 enviada por el SITRACC al SGE Carlos Sánchez Salgado.

7.- Carta de despido de Carolina Fuentealba Galaz, de fecha 10 de agosto de 2021.

8.- Carta de despido de Carolina Valdivia Mayor, de fecha 10 de agosto de 2021.

9.- Carta de despido de Carolina Pérez Venegas, de fecha 10 de agosto de 2021.

10.- Carta de despido de Francisco Pizarro Sarria, de fecha 20 de agosto de 2021 y Comprobante carta de Aviso Terminación Contrato de Trabajo de la misma fecha.



11.- Carta de despido de Juan Veliz Araya, de fecha 18 de agosto de 2021 y Comprobante carta de Aviso Terminación Contrato de Trabajo de la misma fecha.

12.- Carta de despido de Luis Ossandon, de fecha 03 de enero de 2022 y Comprobante carta de Aviso Terminación Contrato de Trabajo de la misma fecha.

13.- Certificados de cotizaciones de PREVIRED de fecha 07 de enero de 2021, correspondientes a la trabajadora Daniela Cañete Peña, periodo enero de 2020 a noviembre de 2021.

14.- Cadena de correos electrónicos de fecha 10 de diciembre de 2021, enviado entre Daniela Cañete y Carlos Sánchez.

15.- Correo electrónico de fecha 08 de enero de 2021, enviado por Prensa de CMDS a Casa Central y su correspondiente archivo adjunto.

16.- Correo electrónico de fecha 15 de marzo de 2021, enviado por Recursos Humanos de CMDS a Casa Central.

17.- Correo electrónico de fecha 09 de julio de 2021, enviado por Recursos Humanos de CMDS a Casa Central.

18.-Decreto Alcaldicio N° 1697/2021 de fecha 24 de diciembre de 2021, emitido por la IMA.

19.- Decreto Alcaldicio N° 1095/2021 de fecha 29 de junio de 2021, emitido por la IMA.

20.- Factura N° 0000020525, de fecha 12 de noviembre de 2021 emitida por Santo Tomás Educación Continua Ltda. a CMDS por la suma de \$640.000.

21.- Factura N° 0000020526, de fecha 12 de noviembre de 2021 emitida por Santo Tomás Educación Continua Ltda. a CMDS por la suma de \$960.000.

22.- Factura N° 0000020752, de fecha 20 de diciembre de 2021, emitida por Santo Tomás Educación Continua Ltda. a CMDS por la suma de \$1.120.000.

23.- Factura N° 0000020748, de fecha 20 de diciembre de 2021 emitida por Santo Tomás Educación Continua Ltda. a CMDS por la suma de \$1.680.000.

24.- Orden de Compra Capacitación No Franquicia N° 1.257.553, emitida por OTIC CCHC a CMDS, por la suma de



□□

\$640.000, de fecha 18 de agosto de 2021 con listado de participantes.

25.- Orden de Compra Capacitación No Franquicia N° 1.265.240, emitida por OTIC CCHC a CMDS por la suma de \$1.680.000, de fecha 20 de septiembre de 2021 con listado de participantes.

26.- Orden de Compra Capacitación No Franquicia N° 1.265.231, emitida por OTIC CCHC a CMDS por la suma de \$1.120.000, de fecha 18 de agosto de 2021 con listado de participantes.

27.- Orden de Compra Capacitación No Franquicia N° 1.257.545, emitida por OTIC CCHC a CMDS por la suma de \$960.000, de fecha 18 de agosto de 2021 con listado de participantes.

28.- Carta de fecha 27 de julio de 2021 enviada por el SITRACC a Carlos Sánchez Salgado.

29.- Finiquito de Carolina Fuentealba Galaz, de fecha 10 de agosto de 2021, en la Notaría de don Juan Treuer Moya.

30.- Finiquito de Carolina Valdivia Mayor, de fecha 10 de agosto de 2021, en la Notaría de don Juan Treuer Moya.

31.- Finiquito de Carolina Pérez Venegas, de fecha 10 de agosto de 2021, en la Notaría de don Juan Treuer Moya.

32.- Resolución N° 257 de fecha 23 de marzo de 2020, con su correspondiente comprobante de entrega por libro de correspondencia.

33.- Acta de Reunión entre el Sindicato de Casa Central y el SGE Arturo Molina Henríquez de fecha 09 de diciembre de 2020.

34.- Ordinario N° 1/21 de fecha 11 de febrero de 2021 emitido por Marcelo Pizarro S. a Jessica Águila y su correspondiente comprobante de entrega.

35.- Carta emitida por el SITRACC de fecha 29 de septiembre de 2021.

36.- Captura de pantalla de fecha 29 de septiembre de 2021 en la RRSS FBK del SITRACC de la carta señalada en el punto anterior.

**Confesional:** Se desiste de la prueba confesional solicitada.



**Testimonial:** Comparecieron y declararon vía telemática, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1. Catalina Ivonne Bravo Rojas, C.I. 13.219.635-4, con domicilio en Av. Jaime Guzmán n° 04300, dpto. 1307 de Antofagasta. (Inicio en minuto 08:55)

2. Marcelo Andrés Pizarro San Martín, C.I. 17.434.023-4, abogado, con domicilio en calle Washington n° 2562, OFICINA 312 de Antofagasta. (Inicio en minuto 43:24)

Se desiste de los demás testigos ofrecidos.

**QUINTO:** Que el objeto del presente juicio es determinar la efectividad de vulneración de derechos de la actora con ocasión del despido, o en subsidio la justificación del despido y sus consecuentes efectos.

Al efecto, conforme la prueba incorporada por ambas partes, las que valorada conforme las reglas de la sana crítica, se tiene por establecido los siguientes hechos:

A) Que primeramente, son hechos pacíficos entre las partes los siguientes: que el vínculo laboral estuvo vigente desde 1 de octubre de 2011 al 29 de septiembre de 2021, en funciones de administrativa contable en el Departamento de presupuesto de la Corporación Municipal, con una remuneración de \$693.954.- mensuales; Asimismo, que la demandante tenía la calidad de directora Sindical;

B) Que la actora fue despedida con fecha 29 de septiembre de 2021, conforme la causal de despido Necesidades de la empresa, según artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, fundado en una dramática y delicada situación financiera por la merma de la subvención escolar, debiendo evaluar y racionalizar los gastos a fin determinar la existencia o eliminación de algunos puestos de trabajo, y en el área de la actora, se reacondicionará a las nuevas directrices, siendo redistribuidas sus labores entre el personal de esa área. Además, en relación a la Educación Pública, se ha decidido reestructurar en el sentido de eliminar la totalidad de los funcionarios administrativos, dejando a la unidad únicamente con personal del área contador y finanzas profesionales o técnicos afines.



C) Que de acuerdo a su contrato de trabajo, según anexo de fecha 25 de mayo de 2020 la actora debía cumplir una jornada completa de 8.00 a 17.00 hrs lunes a jueves, y viernes de 8.00 a 16.00, y jornada parcial presencial de 8.00 a 12.00 por turnos semanales o cada cinco días; Consta asimismo, correo electrónico de fecha 16 de marzo de 2020, donde se establece la modalidad flexible respecto de la jornada de trabajo, debiendo cada jefatura velar por el cumplimiento de los objetivos y tareas, lo que deberá ser considerado para cada trabajador que tenga complicaciones para desarrollar su horario normal de trabajo, por ejemplo cuidado de hijos menores, cuidado de adultos mayores con movilidad reducida, etc.

D) Que de acuerdo a informe emitido por la Dirección del Trabajo, según oficios incorporados donde se constata conforme investigación efectuada, que dentro de los setenta trabajadores que llegaron atrasados fueron amonestados, siendo la única trabajadora despedida la actora, por necesidades de la empresa, siendo además la única trabajadora despedida en el mes de septiembre de 2021 por esa causa, existiendo en el mes de agosto de 2021 el despido de siete trabajadores de la denunciada por necesidades de la empresa;

E) Que de oficio de la Inspección del Trabajo de esta ciudad, se constatan hechos que en "los anexos de contrato de trabajo de fecha 25.05.2020, no se establece una jornada flexible y producto de la pandemia se encontraban con un sistema teletrabajo, no existiendo hasta el 05.10.2021, otro anexo de contrato de trabajo que establezca lo contrario y/o volver de manera presencial al domicilio de la empresa con una jornada diferente, por lo que es efectivo lo señalado por el representante de la empresa en su testimonio" .

F) Consta mediante copias de Orden de Compras de Capacitación No Franquicia de fechas 18 de agosto, 20 de septiembre de 2021 y facturas respectivas que, la Corporación denunciada, otorgó diplomados y cursos a los trabajadores sindicalizados, a fin otorgarle mayor capacitación a fin enfrentar en mejor condiciones el proceso de desmunicipalización, encontrándose dentro de ellos la denunciante señora Cañete.



**SEXTO:** Que del mérito de la discusión vertida por las partes en sus escritos principales, se establece que el quid del asunto a dirimir, es si en el despido de la denunciante se vulneró su derecho a no ser discriminada por causas de sindicalización, afectando su honra y su integridad psicológica. En subsidio, si se encuentra ajustado a derecho el despido por necesidades de la empresa.

**SEPTIMO:** Que primeramente en lo concerniente a la alegación de Falta de legitimación activa e ineptitud del libelo en los términos del N° 4 del artículo 303, N° 4 del artículo 254 de ambos del Código de Procedimiento Civil y el N° 4 del artículo 446 del Código del Trabajo, opuesta como excepción de fondo por la denunciada, fundado en que en la denuncia existe una especie de defensa que se realiza al SITRACC y a los trabajadores de Casa Central, confundiéndola con la defensa de la trabajadora en específico.

Al efecto, del mérito de la revisión exhaustiva del libelo de denuncia en parte alguna puede considerarse que lo expuesto por la denunciada tiene algún asidero, pues en primer término, tales defensas dicen relación con una mera percepción de la defensa de la denunciada sin que aporte elementos más o menos objetivos para justificar sus asertos, en ningún caso la denunciante se atribuye una representación que no tiene ni confunde con su relato al mencionar circunstancias que son del todo necesarias para contextualizar el reproche que formula, lo que hace en estricto cumplimiento del mandato dispuesto en el artículo 446 N°4 del Código del ramo, por lo que tales defensas deberán rechazarse por inefectivas.

**OCTAVO:** Que luego, habrá que señalar que la parte denunciada también ha sostenido que existiría una afectación al principio non bis in ídem, al haberse interpuesto en esta misma sede causas Rit T-361-2021 y S-18-2021 por hechos similares a los alegados en la presente causa, sin que dicha parte haya formalizado en el petitorio la excepción o defensa en orden a la petición concreta respecto de ello.

Sin perjuicio de lo anterior, de una revisión somera de las causas que se tuvieron a la vistas las causas Rit T-361-2021 y S-18-2021 ambas seguidas ante este tribunal, causas



que se encuentran con sentencias ejecutoriadas, se puede constatar que la causa de pedir y sujeto respecto de cada una de ellas difiere sustancialmente de los presentes autos, tratándose de una infracción en materia de libertad sindical de un sindicato al que pertenecía la señora Cañete, no diciendo relación con la vulneración que se denuncia en el caso sublite, relativa a infracciones en el respeto de su derecho a no ser discriminada y atentados a su honra, por lo que no dándose las presupuestos para considerar la afectación a este principio, deberá desecharse tal defensa.

**NOVENO:** Que en cuanto al fondo, conforme la prueba rendida por las partes y los hechos que se han tenido como pacíficos por las mismas, es posible establecer que el día 29 de septiembre de 2021, en horas de la mañana, esto es a las 8.00 am aproximadamente el Alcalde de la ciudad se apersonó en dependencias de la Corporación denunciada, ubicadas en Av. Argentina de esta ciudad, a fin requerir a los funcionarios de esa Corporación sobre las razones de la llegada con atraso a sus funciones, considerando que el horario de ingreso era a las 8.00 am. En este contexto, la señora Cañete se presenta a trabajar a las 8.15 hrs, existiendo un intercambio de palabras con el Alcalde sr. Velázquez, intentando explicar la denunciante que existía una flexibilidad horaria y que ella era directora sindical.

Asimismo, se establece que el mismo día luego de este incidente, la actora es la única funcionaria despedida por necesidades de la empresa, habiéndose respecto de todos los demás funcionarios que llegaron atrasados, cursado amonestación escrita mediante carta dirigida al efecto, por el atraso en cuestión.

**DECIMO:** Que en este orden de cosas, mediante los instrumentos incorporados, en especial el oficio de la Dirección del Trabajo de esta ciudad que lleva a cabo investigación sobre derechos fundamentales, así como causas a la vista en las cuales se incorporaron oficios de la misma repartición, se concluye en todos ellos que no existía un anexo de contrato que regulara una flexibilización del horario de ingreso de los trabajadores, conforme se reproduce en los siguientes términos el informe reseñado "se establece



que se suspende el reloj biométrico desde el 23.03.2021, no existiendo modificación hasta el 30.09.2021, en correo electrónico enviado por el Sr. Carlos Sánchez a todos los de la casa central y el retorno a sus labores en el horario establecido en el contrato de trabajo...”

Luego, de igual manera se constata que “En virtud de los comunicados enviado por la Dirección de Recurso Humano de la Corporación Municipal de la casa central, según en la fase que se encontraban en los años 2020 a 2021, se verifica que se mantenía un sistema de turno para los que asisten de manera presencial desde las 08:00 horas hasta las 13:30 horas, continuando posteriormente desde la casa con un sistema teletrabajo. No existiendo una flexibilidad de horario de ingreso.

Respecto a los correos electrónicos tenido a la vista, se observa que existía una flexibilidad respecto a la jornada de trabajo, solo de aquellos trabajadores que a continuación se indica:

Correo electrónico enviado por Recurso Humano de fecha 16.03.2020, fase 4, Modalidad Flexible respecto a la jornada de trabajo. Esta flexibilidad, deberá ser considerada respecto a todos los trabajadores que tenga complicaciones para desarrollar su horario normal de trabajo, por ejemplo, cuidado de hijos menores, cuidado de adulto mayor con movilidad reducida, etc.”, sin que como indica la referida institución se haya establecido con claridad qué tipo de flexibilidad se refiere aquellos trabajadores que se encuentren en tal situación.

**UNDECIMO:** Que de otra parte, también se encuentra refrendado conforme los mismos instrumentos que el día 29 de septiembre, en horas de la mañana la actora mantuvo una conversación con el Alcalde, sobre el horario de llegada y la flexibilización horaria, esto según da cuenta el mencionado informe que “Se verifica a través del testimonio de un trabajador que fue testigo en el momento que doña Daniela Cañete, dirigente sindical, es consultada por don Jonathan Velásquez por su atraso, le explica que había un acuerdo con el empleador de flexibilidad de horaria, por lo que nadie estaba incumpliendo en atraso.



□De lo anterior, también es confirmado por la totalidad de los trabajadores quienes señalaron tener conocimiento por la misma Sra. Daniela Cañete de lo ocurrido con el alcalde el Sr. Jonathan Velásquez, una vez que ingresa a sus labores.”

**DUODECIMO:** Se añade a lo indicado que, efectivamente el despido de la señora Cañete se produce solo unas horas después de un intercambio de opiniones con el Alcalde, ello conforme informe contenido en el oficio indicado, así como de la declaración de los testigos de la denunciante doña Sandy Rodríguez González, doña Oriana González Saavedra, Jessica Aguila Caballero Remberto Cortes Véliz, quienes son contestes en señalar tal hecho y sus circunstancias, especialmente lo indicado por doña Sandy y doña Oriana, pues estuvieron de manera presencial en las dependencias al momento de intercambio de palabras con el Alcalde, donde se identificó Daniela al momento del intercambio, señalando que era dirigente sindical, presenciando que al retirarse ella, el Alcalde empieza a llamar por teléfono consultando quien era Daniela Cañete.

**DECIMO TERCERO:** Que por su parte, la causal aplicada a fin de justificar el despido de la denunciante corresponde a Necesidades de la empresa, la que se fundó en dos cuestiones principales, una que dice relación con la racionalización de los gastos a fin determinar la existencia o eliminación de algunos puestos de trabajo, y en el área de la actora, señala que se reacondicionará a las nuevas directrices, siendo redistribuidas sus labores entre el personal de esa área; y otra que, dice relación con la Educación Pública, en cuanto se reestructurara la unidad donde la actora presta servicios, eliminando la totalidad de los funcionarios administrativos, dejando a la unidad únicamente con personal profesional o técnicos afines.

**DECIMO CUARTO:** Que de conformidad a los medios de convicción incorporados, es posible establecer que si bien la institución denunciada se encontraba dentro de un proceso de desmovilización atendido la entrada en vigencia de la ley 21040 la que dispone el traspaso de las funciones de educación que la CMDS actualmente provee a la comunidad, ello a contar del año 2023, lo que significó iniciar un programa



de capacitaciones para los funcionarios, según da cuenta los documentos tales como orden de compra emitida por Otic, facturas por pagos capacitaciones, Acta de fecha 9 de diciembre de 2020 tocando temas relevantes como la reestructuración y la constitución de mesas de trabajo para la desmunicipalización, conforme ciertos requerimientos del Sindicato al que pertenecía la denunciante para disminuir la cesantía de los socios; asimismo dentro de ese contexto se producen los despidos verificados el año 2021, en especial los de agosto de 2021 correspondiendo a siete trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, según oficio de la Inspección del Trabajo, antecedentes todos en definitiva que no permiten justificar suficientemente la necesidad de despido de una trabajadora el mismo día que mantiene un incidente con la máxima autoridad edilicia, pues ella fue la única despedida en ese mes, produciéndose otro recién el 21 de diciembre de 2021, cuestión que si se hubiera entendido dentro del contexto que se explicita en la carta de despido, ello no se condice ni con la oportunidad ni tampoco con la cantidad de despidos habidos en ese lapso, teniendo además en consideración que el despido se produce con una antelación de un año y medio antes de lo que la ley dispone para el traspaso respectivo, cuestión que no se ha podido justificar por la denunciada en cuanto la necesidad real de haber obrado de la forma antedicha, lo que lleva a considerar que las motivaciones no han sido las informadas.

**DECIMO QUINTO:** Que en este sentido, parece razonable el hecho que aun no habiendo conocido el señor Alcalde a doña Daniela Cañete, al molestarse o incomodarse sobre la observación que le formula la denunciante, esto es que existe o existiría un acuerdo de flexibilización de horario, - sea que haya sido así o no -, e invocar su calidad de dirigente sindical, lógicamente el señor Velázquez actúa en consonancia con ello y requiere información por vía telefónica de quién es Daniela Cañete, lo que hizo según sostienen las testigos Sandy Rodríguez y Oriana, para luego de una horas el mismo día, aparece despedida la denunciante por una causal que como se ha visto, no se ha justificado suficientemente, apareciendo en consecuencia como una conducta atrabiliaria de



la autoridad máxima de la Corporación denunciada y sin ninguna proporción conforme a las circunstancias y análisis expuestos.

**DECIMO SEXTO:** Que además de lo considerado, el despido se vislumbra totalmente arbitrario pues de los antecedentes y propio reconocimiento de la denunciada, respecto de los demás trabajadores se les envió amonestación por el atraso a sus funciones, cuestión que se encuentra dentro de las facultades disciplinarias de la empleadora, pero que en ese mismo contexto, resulta a lo menos extraño que a la denunciante no se le haya expedido tal amonestación, a pesar de darse la molestia el señor Velázquez de consultar quien era Daniela Cañete, pero en cambio sí se dispuso el despido.

**DECIMO SEPTIMO:** Que así las cosas, queda en evidencia que la motivación del despido no era la necesidad expuesta en la carta de despido, sino que forzosamente otra, siendo la condición de dirigente sindical de la denunciante doña Daniela la más probable, toda vez que al no probar la denunciada mínimamente el estándar requerido para justificar el despido, el indicio de discriminación por causa de carácter sindical cobra toda la fuerza conforme se ha sostenido por la denunciante, pues no se trató del despido de un trabajador sin esa condición que es lo normal dentro de una relación de trabajo, sino que uno con representación sindical, debiendo el empleador haber considerado dicha condición pues la intervención de la denunciante la hizo desde tal calidad, lo que no tan solo afecta la libertad sindical en la esfera individual del trabajador sino que también a nivel de libertad sindical colectivo, pues evidentemente produce un efecto ejemplificador respecto de todos ellos, cuestión que debió considerarse por el empleador al decidir despedir a la denunciante y no a otro, por lo que dentro de este contexto, se estimará como efectivo la vulneración de derechos con ocasión del despido al haberse discriminado por causa sindical, cuestión que además se encuentra en consonancia con lo resuelto en causa S-18-2021 seguida en este mismo tribunal.

**DECIMO OCTAVO:** Que en cuanto a la afectación a la honra de la denunciante, debe tenerse presente que es despedida el



mismo día en que se suben a las redes sociales el video donde se imputa incumplimientos a un grupo de trabajadores flojos, si bien ella no aparece en el video ni tampoco mencionada, resulta ser la única despedida durante ese día y ese mes, no existiendo ninguna duda que siendo una funcionaria de la Corporación denunciada dicha circunstancia le afecta, por lo que estimando que el derecho a la honra es "El honor, la honra, es un bien espiritual estimable y nadie debe menoscabarlo, pues es parte integrante de la personalidad humana...suelen distinguirse en la idea de honor un aspecto subjetivo y otro objetivo. El primero corresponde al sentimiento de nuestra propia dignidad moral nacida de la conciencia de nuestras virtudes, de nuestros méritos. El aspecto objetivo está representado por la apreciación y estimación que hacen los demás de nuestras cualidades morales y nuestro valor social..." (Mario Verdugo Marinkovic, Emilio Pfeffer Urquiaga Humberto Nogueira Alcalá, ob. cit., p. 251), es posible establecer que sí ha existido una afectación en ese ámbito, por resultar de toda lógica que tales circunstancias afectan a cualquier persona, más aun si tiene a grupo al que responder por sus actos en materia de representación sindical, por lo que se tendrá también por vulnerado este derecho con ocasión del despido.

**DECIMO NONO:** Que en relación al derecho a la integridad psicológica, si bien resulta inconcuso que atendido los hechos asentados precedentemente y las circunstancias del mismo puedan significar la afectación a la integridad psicológica de cualquier persona, lo cierto es que la entidad del mismo debe a lo menos haberse expuesto de manera más precisa y detallada, sin que exista en el libelo denunciante mayores antecedentes del mismo, sin que tampoco existan exiguos medios de convicción en tal sentido, por lo que respecto a este derecho, no podrá tenerse por configurada la vulneración.

**VIGESIMO:** Que por su parte, la declaración de los testigos de la parte denunciada servida por doña Catalina Bravo Rojas y don Marcelo Pizarro San Martín, no ha tenido la virtud de desvirtuar lo establecido en las consideraciones anteriores, pues si bien ambos declaran sobre las condiciones



que habrían justificado el despido las que se encuentran en consonancia con lo expuesto en la carta de desvinculación, no resulta suficiente ni para establecer la procedencia del despido ni menos para desvirtuar lo pertinente a la vulneración de derechos conforme lo razonado.

**VIGESIMO PRIMERO:** Que de conformidad a lo establecido en el inciso final del artículo 489 del Código del ramo, habiendo establecido en esta sentencia, la efectividad de la vulneración denunciada, para efectos de establecer el quantum de las indemnizaciones a pagar por la denunciada, se tendrá en consideración la entidad de los derechos afectados esto es discriminación por causa de sindicalización y derecho a la honra, así como la antigüedad de la denunciante en las funciones que prestaba para la Corporación denunciada casi de diez años, fijando la suma equivalente de seis (6) remuneraciones mensuales que ascienden a un total de \$ 4.163.724.-

**VIGECIMO SEGUNDO:** Que en cuanto a las medidas reparativas solicitada por la denunciante, relativa a una declaración pública de parte de CMDS donde se ofrezca disculpas a la actora.

En este sentido, teniendo en consideración que la denunciante no fue mencionada ni visibilizada en el video que se expuso en las redes sociales, atendido el tiempo transcurrido a fin de no recordar ni profundizar sobre aspectos negativos de tal incidente, se estima que no resulta reparativo ni coadyuva a desafectar la vulneración sufrida, por tanto conforme las facultades oficiosas de esta tribunal estimando que sí tiene efecto preventivo y reparatorio se dispondrá la publicación de la presente sentencia en las dependencias de la Corporación denunciada al menos durante un mes, debiendo entregar una copia respecto de quien así lo solicite, todo conforme lo dispuesto en el artículo 495 N° 1 del Código del Trabajo.

**VIGESIMO TERCERO:** Que en cuanto a las costas de la causa, estimando que la denunciada ha sido vencida en lo sustancial del conflicto sublite, será condenada en costas.

**VIGESIMO CUARTO:** Que la prueba ha sido valorada de acuerdo a las reglas de la sana crítica y que todos los



documentos, prueba testimonial, oficios, video, etc., han sido tomadas en consideración y si algún antecedente no hubiere sido mencionado expresamente, en nada altera los razonamientos efectuados así como las conclusiones allegadas, atendido a que por su naturaleza no los hace idóneos para tal efecto.

Por las consideraciones anteriores y de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 2, 7 a 10, 41, y siguientes, 162, 163, 168, 420, 446, 454, 459, y siguientes, 485, 485, 489, 490, 493 Y 495 del Código del Trabajo, artículo 1698 del Código Civil, artículo 19 N° 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la República, artículos 303 y 254 del Código de Procedimiento Civil, se resuelve:

I.- Que **no se hace lugar** a la excepción de Falta de legitimidad Activa de la denuncia ni de Ineptitud del libelo sostenido por la denunciada;

II.- Que **se hace lugar** a la denuncia de vulneración de derechos con ocasión del despido interpuesta por doña Daniela Cañete Peña en contra de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE ANTOFAGASTA, representada legalmente por don Carlos Sánchez Salgado, y en consecuencia se declara que el despido verificado el día 29 de septiembre de 2021 fue lesivo a los derechos de no discriminación por causa sindical y derecho a la honra de la denunciante, condenándose a la parte denunciada al pago de los siguientes conceptos:

1.- La suma de \$4.163.724.- correspondiente a seis remuneraciones mensuales conforme base de cálculo \$693.954.-

2.- El recargo del 30% conforme el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, la que asciende a la cantidad de \$2.081.862.-

III.- Que **se dispone** la publicación de la presente sentencia en todas las dependencias de la Corporación denunciada, por el lapso de a lo menos un mes y entregar una copia de la sentencia a quien así lo requiera.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente sentencia, deberán ser consignadas con los reajustes, intereses y recargos que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



□□

V.- Se ordena el registro de la presente sentencia, debiendo remitirse copia de ella a la Inspección Provincial del Trabajo de esta ciudad;

VI.- Que se condena en costas a la denunciada.

VII.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.□

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberán ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.

De conformidad a lo prevenido en el **artículo 13 de la ley N°14.908**, y en caso que fuera procedente, practíquese por el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

□Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT T-396-2021**

**RUC 21- 4-0361995-4**

**Dictada por doña SOL MARIA LOPEZ PEREZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.**

En Antofagasta, a ocho de marzo de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



