

Santiago, seis de febrero de dos mil veintitrés.

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece BETZABÉ MAGDALENA ORTEGA PAVEZ, ingeniero ambiental, cédula nacional de identidad número 15.398.678-9, domiciliada para estos efectos en calle Santa Beatriz N°100, oficina 802, comuna de Providencia, ciudad de Santiago, Región Metropolitana y deduce denuncia en Procedimiento de Tutela Laboral por afectación de Derechos Fundamentales e indemnizaciones en contra de SOLEK DESARROLLO SPA., persona jurídica de derecho privado, RUT 76.989.169-2, representada por VÍCTOR OPAZO CARVALLO, cédula nacional de identidad N° 8.357.119-5, ambos con domicilio en Badajoz N°45 oficina 15B piso 15, comuna de Las Condes, por las siguientes consideraciones de hecho y de derecho:

Refiere que con fecha 2 de diciembre de 2020 recibió una oferta de trabajo en el cargo de “Environmental Project Manager”, para desempeñarse en SOLEK DESARROLLO SPA, que es parte de SOLEK HOLDING SE. Con fecha 21 de diciembre de 2020, celebró contrato de trabajo con SOLEK DESARROLLO SPA indicándose que sus funciones serían: a) Planificación, control y seguimiento del desarrollo de los proyectos y reporte semanal; b) Coordinación y preparación de las Declaraciones de Impacto Ambiental y su correspondiente aprobación en el Sistema de Evaluación Ambiental; c) Contacto y dirección de los consultores ambientales externos; d) Gestión con los organismos ambientales involucrados en la evaluación del proyecto, y e) Asistencia al equipo de gestión, coordinación y permisos para la elaboración de permisos sectoriales.

Que a pesar que tenía que reportar en forma semanal a su superior, se indicó en el contrato que quedaba excluida de la limitación de la jornada de trabajo, conforme al inciso 2° del artículo 22° del Código de Trabajo.

En cuanto a la remuneración mensual, ésta alcanzó la suma de \$3.595.793.- monto que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones y los baremos indemnizatorios establecidos en el artículo 489 del Código del Trabajo.

Explica que con fecha 25 de febrero de 2022 fue notificada de su despido, por la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicios”. Los hechos que motivan el término son los siguientes:

Los hechos que configuran la causal dicen relación con el proceso de reestructuración y racionalización en que actualmente se encuentra la empresa, dada por los cambios en las condiciones del mercado y principalmente porque también está afectando al área de Project Development, que es el departamento al cual pertenece el trabajador, de hecho, no es el único despido que se ha realizado en ese contexto.



Señala que el 01 de marzo de 2022, celebró finiquito con la denunciada y manifestó su disconformidad con ciertos rubros, estampando la siguiente reserva manuscrita: *“Me reservo el derecho para denunciar y demandar mis derechos fundamentales, mi despido discriminatorio, mi causal de despido, mis remuneraciones descuentos sobre ellas, las indemnizaciones y recargos que de ello procedan, las bases de cálculo aplicadas, como sus topes, y feriados legales y proporcionales, el daño moral y punitivo”* (sic)

Explica que las funciones que desempeñaba para SOLEK DESARROLLO SPA, eran muy exigentes y sin límite horario. Señala que se le felicitaba públicamente por su gestión y funciones e incluso ganó premio de la trabajadora más comprometida, la mejor compañera y la más apasionada.

Refiere que en abril del año 2021, producto de las restricciones de desplazamiento, ingresó a un modelo de teletrabajo, sin que se celebrara anexo respectivo, tampoco se le informó ni los cuidados y protección que debía tener al desempeñar esta clase de modelo de trabajo, pues el derecho a saber (Art. 21 DS 40) sólo le fue entregado respecto a cuidados por electrocución, incendio, golpes, caídas, atrapamientos, radiaciones y riesgos ergonómicos. No se le informó por riesgos psicosociales, y exigencias telemáticas, en el marco de modelos de teletrabajo. No se informó de factores de riesgo a la salud en la exposición a factores de riesgo y enfermedades profesionales vinculadas al trabajo a distancia y teletrabajo, y las medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas. En forma muy ulterior se firmó un anexo de tal modalidad, el que contenía declaraciones falsas, sobre la protección a la vida y salud que nunca se cumplieron por la demandada, en especial la desconexión digital.

Alega que producto del exceso de trabajo, el día 4 de noviembre de 2021 sufrió un cuadro de cefalea holocránea pulsátil, patología que se presenta con síntomas de dolor de cabeza súbito, de una profundidad intensa, que empeora en el tiempo, con rigidez de nuca, náuseas y vómitos, el cual continuó hasta el 9 de noviembre de 2021, diagnosticándose una trombosis de seno venoso sagital superior, localizado en el sistema venoso del cerebro. Con fecha 11 de noviembre de 2021, se le otorga una licencia médica, lo que informado al empleador por su pareja Mauricio Calderón Vergara, vía correo electrónico. Licencia duró hasta el 10 de diciembre del año 2021.

Su condición de salud la obligó empezar una serie de reglas, como una protección mínima a su salud en cuanto a las horas de sueño, y limite en la jornada de trabajo. Así las cosas, entre los meses de enero y febrero del año 2022, empezó a manifestar en forma clara y precisa su opinión, a sus jefaturas y encargados de áreas, en la búsqueda de la protección a su derecho a la salud, y las de sus compañeros de trabajo. Emitió los siguientes correos electrónicos, en una línea cronológica de enero a febrero de 2022, que dan cuenta de la exigencia que pide, respecto a la protección de su vida y sus compañeros:



a) Opinión respecto a la necesidad de días de descanso, por exceso de trabajo 13 de enero de 2022. Critica las horas hasta las cuales debe trabajar. Critica que deban trabajar hasta la madrugada, y domingos y festivos. Pide empatía por el cansancio acumulado.

b) Opinión respecto a la protección de medidas de protección por el C6vid19 en correo de 25 de enero de 2022.

c) Opinión respecto a contrataci6n de personal m6nimo por carga laboral con fecha 25 de enero de 2022. Pide un integrante m6s.

d) Opinión carga excesiva de trabajo. Trabajo nocturno y fines de semana por correo de 11 de febrero de 2022. Pide comprensi6n, pues desde que regres6 de la licencia m6dica, por la trombosis cerebral, ha recibido una carga laboral excesiva y no se le devuelven d6as utilizados los fines de semana.

e) Opinión carga excesiva de trabajo. Trabajo nocturno y fines de semana por correo de 15 de febrero de 2022 y al 8º d6a h6bil, fue despedida, el 25 de febrero de 2022.

Sostiene que en forma consistente y permanente, y sin que ello importara una infracci6n legal o contractual, empez6 a exponer sus opiniones, y solicitudes, respecto a las condiciones laborativas que deb6a cumplir. Ped6a m6s personal para no tener que trabajar en d6as de semana, hasta las 3 AM, ped6a no tener que trabajar los domingos y festivos, todo ello con el objeto de reponerse cronobiol6gicamente. Ped6a empat6a ante el cansancio y presi6n acumulada. Ped6a no tener que sacrificar tiempos personales, y ped6a respecto y comunicaci6n por parte de la gerencia. Ped6a no seguir trabajando fines de semana o madrugadas, que era la t6nica desde el regreso de la licencia m6dica, por la trombosis cerebral, pues la expon6a a sufrir un nuevo cuadro m6dico, que le generar6 mayor da6o. Ped6a protecci6n de su salud.

La notificaci6n del despido se efectu6 por carta certificada de Correos de Chile, ingresada con fecha 24 de febrero de 2022 e indica que los hechos son por una restructuraci6n y racionalizaci6n en que actualmente se encuentra la empresa, dada por los cambios en las condiciones del mercado, y principalmente porque tambi6n est6 afectando al 6rea de Project Development, que es el departamento al cual pertenece el trabajador, de hecho, no es el 6nico despido que se ha realizado en ese contexto. Alega que no se indica en que consiste la restructuraci6n y racionalizaci6n, en que actualmente se encontrar6a la demandada. Tampoco sabe cu6ndo se inici6, menos sabe cu6ntas 6reas est6n involucradas ni sabe c6mo fue seleccionada para el despido la actora, quien hab6a sido premiada como la trabajadora m6s comprometida y m6s apasionada en sus funciones. No se indica cu6les son los cambios en las condiciones del mercado ni c6mo ello afectar6a a la empresa y al 6rea donde trabajaba la actora.

Finalmente indica que no es el 6nico despido que se ha realizado en ese contexto. Alega una alta rotaci6n, pues la alta exigencia de carga horaria



laboral no es aceptada por muchos trabajadores, quienes privilegian su salud y es así como los siguientes trabajadores han presentado renuncia por exceso de carga laboral: Rodrigo Sanz, Nicolás González, Pilar Pino, Diana Díaz, Juan Pedro Arnés, Claudia Briones, Pablo Ugalde y Andrea Rubí. Alega que la falta de precisión y fundamentación fáctica de la carta reflejan la improcedencia del despido y cree que ello acredita la molestia que causaron sus opiniones que exige el cumplimiento de la protección de la vida y salud.

Para la doctrina, la libertad de opinión es la facultad de que disponen las personas para expresar por cualquier medio, sin censura previa, lo que creen, piensan, saben o sienten, a través de sus ideas y juicios de valor, los que son, por su naturaleza, de carácter subjetivo. La libertad de expresión exige que en la empresa se respete la diversidad de opiniones que pueda existir entre empleador y trabajadores, permitiendo la expresión de ideas diferentes y previniendo las represalias de quién detenta el poder para sancionar o despedir. Sostiene que al ejercer su libertad de opinar acerca de las exigencias que se le imponían, lo hizo de manera respetuosa y con argumentos suficientes y alega que el despido que le afectó la sancionó por la expresión de tal crítica, lo que no se condice con su derecho constitucional a expresarlas, siendo despedida 7 días hábiles desde el último correo.

Además alega que en los lugares de trabajo debe ser suprimido cualquier factor de peligro que pueda afectar la vida o la integridad física y psíquica de los trabajadores. Además, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Alega que al exponerla a un ambiente riesgoso, a una carga excesiva de trabajo, que manifestaba en forma clara y precisa, por medios escritos, era una evidente infracción al artículo 184 del Código del Trabajo. Señala los siguientes indicios:

**INDICIO PRIMERO:** Se le premió por ser la trabajadora más comprometida. Además, fue elegida como la mejor compañera y la trabajadora más apasionada en sus funciones en diciembre de 2021.

**INDICIO SEGUNDO:** Entre el 11 de noviembre de 2021 y 10 de diciembre de 2021, presentó una licencia médica por haber sufrido una Trombosis Cerebral.

**INDICIO TERCERO:** Entre el 13 de enero de 2022, y 15 de febrero de 2022, en expresó su molestia sobre las condiciones higiénicas en las cuales debía prestar sus funciones, en especial de la jornada de trabajo, excluida de horario diurno, y de descanso semanal, y la falta de personal para soportar la carga laboral, en función de su condición de salud, y su recuperabilidad plena

**INDICIO CUARTO:** Fue despedida, con una carta ingresada en Correo de Chile, el 24 de febrero de 2022, pocos días después de haber expresado en el



correo de 15 de febrero de 2021. En tal comunicación, pedía que ella y sus compañeros no tuvieran que trabajar en días de semana, hasta las 3 AM, ni tener que trabajar los domingos y festivos, todo ello con el objeto de reponernos cronobiológicamente.

INDICIO QUINTO. En el mes de diciembre de 2021, la denunciada informa que tiene proyectos al 2023, por más de USD 500.000.000.- El Sr. Zdeněk Sobotka, CEO y fundador de Solek, afirma en Chile, visitando el país que “la inauguración de distintos parques solares en Chile, como ocurre hoy con Marambio, es todo un hito para Solek, porque no solamente responde a la necesidad del país de dar una orientación más verde a la matriz, sino que también consolida a Chile en el mundo como todo un referente en el desarrollo de energías limpias, tanto por sus características geográficas y climáticas, como por su marco regulatorio” (sic)

INDICIO SEXTO: La actividad comercial de la demandada, es desarrollar, construir, vender y/o operar proyectos de energías renovables no convencionales, en su mayoría parques solares. Ello es su giro y la actividad que desarrolla en Chile. El área ambiental de la demandada es la única responsable de desarrollar, revisar y presentar las declaraciones y/o estudios de impacto ambiental necesarias para desarrollar, construir, vender y/o operar estos proyectos. Sin el área ambiental no puede desarrollar, construir, vender y/o operar proyectos de energías renovables no convencionales A la fecha de su salida, y durante el año 2021 logre aprobar para la compañía 27 proyectos, y que requerirán de aprobaciones de permisos sectoriales durante este primer semestre. Sin la aprobación de los permisos no podrá ella construir, vender y/o operar proyectos de energías renovables no convencionales.

PETICIONES CONCRETAS.

1. Se declare la validez de la reserva de derechos efectuada en el finiquito.
2. Declarar que el acto del despido fue un acto de violación a su Libertad de Expresión, conforme el artículo 19° N° 12° de la Constitución Política de la Republica, y/o El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, conforme el artículo 19° N° 1° del mismo cuerpo legal, de acuerdo al ejercicio de su derecho a resistencia y obediencia reflexiva, y la expresión de sus opiniones, en cuanto a las tareas asignadas, que lesionaban tales derechos.
3. Condenar a la demanda, a pagar, por consecuencia, una indemnización no inferior a seis meses, ni superior a once meses de la última remuneración mensual (\$3.595.793.-), siendo el mínimo de seis remuneraciones la cantidad de \$ 21.574.758.- y el máximo de once remuneraciones la cantidad de \$39.553.723.-, de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo.
4. Que la denunciada sea condenada a capacitar a todas y todos los trabajadores que ejerzan función de jefaturas, sobre sus derechos legales, y constitucionales, por un abogado, profesor de la especialidad laboral, tanto en



pre como en post grado, socio de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas, a costa de la denunciada.

5. Que una vez que se encuentre ejecutoriada la sentencia, el tribunal NO informe de ella a la Dirección de Presupuesto dependiente del Ministerio de Hacienda, y en consecuencia no se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 4° de la Ley N° 19.886 de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, tanto en cuanto el Tribunal Constitucional reiteradamente se ha pronunciado sobre la inconstitucionalidad del artículo 495 inciso final del Código del Trabajo y el artículo 4° inciso 1° de la ley N°19.886.

6. Condenar a la demandada al recargo legal del 30%, sobre la Indemnización por Años de Servicio, por la suma de \$842.742.-.

7. Que se declare que no corresponde efectuar descuento del seguro de cesantía, por la suma de \$755.000.-

8. Reajustes de todas las sumas expresadas, y determinables, en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

9. Costas.

En subsidio, deduce demanda de Despido Injustificado, indebido e improcedente e Indemnizaciones Laborales, amparándose en los mismos antecedentes de hecho y de derecho. Solicita lo mismo, menos la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo.

**SEGUNDO:** Que comparecen Rodrigo Sanhueza Torres, María Belén Kúttulas Alvarado y Camilo Arraiza Mora, abogados, en representación de SOLEK DESARROLLO SPA, RUT N° 76.989.169-2, todos domiciliados en Av. Apoquindo N° 3885, piso 18, comuna de Las Condes, ciudad de Santiago y contestan la denuncia solicitando su total rechazo, con expresa condena en costas, por los siguientes argumentos de hecho y de derecho:

Refiere que la relación laboral con doña Betzabé Ortega comienza el 21 de diciembre de 2020, mediante contrato de trabajo para ejercer el cargo de “Enviromental Project Manager”. Precisa que la actora era Gerente y su labor principal era realizar todas las gestiones necesarias para efectos de obtener las resoluciones de calificación ambiental (RCA) y los permisos post RCA. Para ello, la denunciante lideraba un equipo en donde, en el último tiempo, contaba con 7 personas a cargo, teniendo también a su disposición asesoría externa, la cual consistía en diversas empresas consultoras que la ayudaban con la tramitación de todo el proceso de la declaración del impacto ambiental (AMS, XPE, Altoya, Socoam, entre varias otras), y la posibilidad de resolver dudas con un abogado ambiental externo (José Domingo Ilharreborde).



En lo que respecta a su jornada de trabajo, en razón de que la trabajadora detentaba un cargo de gerencia, ella se encontraba excluida de limitación a su jornada de trabajo, pero ello en ningún caso significaba que doña Betzabé debía trabajar todo el día, sino que la denunciante tenía la libertad para escoger cuando y a qué hora trabajar, prerrogativa que la denunciante efectivamente aprovechaba.

Para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, esa parte se allanar a la última remuneración de la denunciante de \$3.595.793.-

Señala que el contrato de trabajo termina el 25 de febrero de 2022, en virtud de la causal de necesidades de la empresa, y se cumplió con todas las formalidades legales, fundado en la reestructuración del cargo de Enviromental Project Manager, el cual pasó a dividirse en dos puestos distintos, denominados Enviromental Project Coordinator y Enviromental Permit Coordinator, cada uno a cargo de una labor en específica:

El Enviromental Project Coordinator, a cargo de todas las gestiones necesarias para la obtención de RCAs; y el Enviromental Permit Coordinator, a cargo de todas las gestiones necesarias para la obtención de permisos post RCA. Señala que esta modificación al cargo nace no solo como una medida para abordar los constantes reclamos de la denunciante sobre la excesiva carga de trabajo, sino que principalmente, por aspectos operacionales y de eficiencia. Refiere que tras un análisis crítico de ambos procesos (RCA y post RCA), se concluyó que la tramitación de ambos permisos requiere habilidades técnicas y blandas muy distintas, y que era más eficiente el propender a la especialización de los equipos de trabajo. Agrega que la empresa es totalmente consciente de que la carta de despido no es lo suficientemente clara en explicar lo anterior, y esto tiene una razón muy sencilla: para Solek, la carta de despido se trató de una mera formalidad, toda vez que la salida de la denunciante fue conversada desde hace varios meses, como la propia denunciante no podría no reconocer, y que acreditará con un correo electrónico. En efecto, producto del evidente descontento que la denunciante manifestó respecto de su trabajo en Solek, la empresa mantuvo diversas conversaciones con la actora, para saber si es que estaba interesada o no en seguir en su cargo. Esto llegó a su peak en el mes de septiembre del año 2021, en donde Víctor Opazo, Gerente General de Solek, le dio días libres a la denunciante para efectos de que meditara si realmente quería seguir trabajando en la empresa, a fin de poder ofrecerle un paquete de salida, en caso de que ya no quisiera seguir en Solek, oferta que la denunciante finalmente no tomó, a pesar de que esto fue reiterado en enero 2022. Sostiene que el despido se llevó a cabo toda vez que fue la propia denunciante quien indicó que ella no estaba interesada en seguir en el cargo si es que no podía hacerse cargo de las RCA y los permisos post RCA, hecho lo cual le fue manifestado a distintos gerentes al interior de la empresa.



Así, producto de su negativa a quedarse en la empresa cumpliendo únicamente alguna de estas dos funciones (RCA o post RCA), y llegando Solek a la conclusión de que dicha separación de funciones era necesaria, no pudiendo ésta detenerse solo por la negativa de la denunciante a ejercer únicamente alguna de las dos funciones, es que la empresa no tuvo más remedio que ponerle término al contrato de trabajo, por la causal de necesidades de la empresa. Incluso el señor Víctor Opazo le ofreció a la actora mantenerse en la empresa en calidad de consultora externa, oferta la cual doña Betzabé Ortega desechó de inmediato, inclusive tomándose como un insulto. Insiste que la falta de detalles en la carta de despido únicamente obedece a que la empresa actuó sobre la errónea base de que el acto mismo del despido era únicamente una formalidad, toda vez que se trataba de algo que se venía conversando desde hace muchísimo tiempo, y con la equivocada confianza de que la denunciante estaría interesada en continuar trabajando con Solek en un rol de apoyo externo.

La denunciante afirma que se ha vulnerado el derecho a la libertad de expresión, al haberla despedido como consecuencia de los distintos reclamos que realizó ante distintos gerentes de Solek. Lo anterior es lisa y llanamente absurdo, toda vez que: - Los motivos por los cuales se despidió a la denunciante son absolutamente técnicos (necesidad de separar el cargo en dos), no siendo relevante el hecho que la trabajadora haya manifestado molestia por su carga de trabajo. Alega que, aun si es que sus dichos hubiesen influido en la decisión de su despido, el mero hecho de que doña Betzabé Ortega haya podido decir las cosas que dijo, constituye prueba suficiente de que ejerció plenamente su libertad de expresión.

Los correos de descontento de la trabajadora en ningún caso fueron el fundamento principal de la decisión de ponerle término al contrato de trabajo. Prueba de ello es que doña Betzabé Vargas hizo una práctica común el enviar ese tipo de correos electrónicos desde sus primeros meses en la empresa, por lo que, si la empresa realmente hubiera querido despedirla solo por eso, ciertamente que lo hubiese hecho bastante antes.

Alega que el contenido concreto del derecho a la libre expresión dice relación con que las personas puedan tener la capacidad de emitir una opinión y de informar sin censura previa, lo que implica que el derecho se encuentra protegido si la persona es libre de emitir la opinión que se pretende ocultar por un tercero, toda vez que, en materia laboral, el derecho de no sufrir represalias como consecuencia del ejercicio de una garantía constitucional se conoce como “GARANTÍA DE INDEMNIDAD”, lo cual constituye una protección jurídica distinta.

Efectivamente el reconocimiento de la libertad de expresión como derecho protegido en materia laboral sí ha sido considerado por la jurisprudencia judicial; sin embargo, la jurisprudencia ha establecido ciertos parámetros



objetivos para que se pueda constituir la vulneración del derecho a la libertad de expresión. Invoca fallo del Juzgado de Letras de Valdivia, en la causa RIT T-121-2019, que establece que la esencia de la libertad de emitir opinión e informar, está contenida en la expresión “sin censura previa” y no se rindió prueba alguna que permita concluir que el actor fue sometido a censura previa. De hecho, la demanda se funda precisamente en que el actor sí expresó su opinión, y se argumenta que debido a eso se le habría despedido. Insiste que para que se constituya la vulneración del derecho a la libertad de expresión, debe existir una censura previa por parte de la empresa y así evitar que las declaraciones se realicen, sin embargo esto no ocurre en este caso, no existiendo antecedente alguno que denote que Solek ha influido en la capacidad de la denunciante de expresarse; muy por el contrario, es la propia denunciante quien reconoce que, en reiteradas ocasiones, ejerció su derecho a la libre expresión y se quejó respecto de sus condiciones laborales.

Alega que Solek tampoco ha podido haber afectado la integridad psíquica de la denunciante por pedirle trabajar muchas horas, toda vez que, por su calidad de gerente, era la propia trabajadora quien manejaba sus horarios y organizaba a su equipo. La premisa de la denunciante de que tenía una sobrecarga laboral es errónea, ya que en la industria a la que pertenece la demandada (la industria energética y, específicamente, la industria de plantas fotovoltaicas), efectivamente se trabaja bastante, pero al igual que como se trabaja en numerosas otras industrias del país: la industria bancaria, legal, telecomunicaciones, mercado de capitales, salud, etc. Alega que la denunciante no aporta ningún dato objetivo para acreditar su carga de trabajo. Recuerda que el principal trabajo de la denunciante era la realización de todas las gestiones necesarias para efectos de obtener las resoluciones de calificación ambiental (RCA) y los permisos post RCA, por tanto, la pregunta natural y obvia es: ¿Cuántas RCA se le pidió a su equipo de trabajo obtener? ¿Cuántos permisos post RCA? ¿Cómo se compara ese número con los años anteriores? ¿Cuánto tiempo le dieron a la denunciante para completar cada uno de estos permisos?. Por el contrario, como la denunciante se quejó rápidamente que la carga de trabajo era excesiva, desde marzo a septiembre de 2021, doña Betzabé Ortega no estuvo a cargo de los permisos post RCA. Así, todas esas labores pasaron a ser asumidas por Susana Campos y su equipo, quien ostenta el cargo de Deputy Head of Development. Agrega que en diciembre 2020, el área de Environmental Project tenía a dos personas; en circunstancias que, a diciembre de 2021, pasaron a tener 7 personas, lo cual significa un incremento en más del triple de su tamaño original.

Explica que durante el año 2020 se tramitaron un número muy similar de RCAs (20) que el año 2021 (21), en circunstancias que el equipo del año 2021 prácticamente triplicó al del año 2020. Por último, un nuevo dato objetivo: los gastos de Solek en asesoría externa (consultoría ambiental y abogado



ambiental) fueron considerablemente mayores durante el 2021 que durante el 2020, lo que prueba que la denunciante tenía muchísimo más ayuda que la que tuvo el equipo 2020, tanto en forma externa como interna. En definitiva, sostiene que no existe ningún antecedente objetivo como para poder realmente concluir que la carga de trabajo del área de trabajo de doña Betzabé Ortega era excesiva.

La empresa alega que, para acomodar su relato, la denunciante omite muchísimos antecedentes claves respecto a la carga de trabajo al interior de Solek,

1) La denunciante omite burdamente, que ella en ningún caso trabajaba todo el día o toda la semana. La estrategia de la denunciante es hacer notar que trabajaba en la noche o durante los fines de semana porque era tanto el trabajo que tenía, que trabajando en una jornada ordinaria (8:00 – 17:00 horas) no le alcanzaba, debiendo destinar al trabajo tiempo que para la mayoría de las personas es de descanso o recreación, pero la demandada no tiene ninguna constancia de que la denunciante efectivamente trabajara permanentemente en la noche o los fines de semana, toda vez que la trabajadora, en su calidad de gerente, controlaba su propia agenda, por lo que Solek no estaba monitoreando a qué horas trabajaba. Alega que la actora en ningún caso trabajaba todo el día o toda la semana, pues durante el año que prestó servicios para Solek, ella se tomó varios permisos para realizar otras actividades. Dentro de estos permisos, menciona: (i) asistencias al médico; (ii) coordinación de materias asociadas a su padre, quien se encontraba enfermo, lo cual le significaba tener que visitarlo; (iii) viajes al sur para visitar a su familia, entre otras liberalidades. Sostiene que actora no trabajaba más de que lo que trabaja un gerente promedio de la industria energética.

2) La denunciante omite que todos los requerimientos se hacían a su área de trabajo, no a ella personalmente, siendo su propia responsabilidad el poder organizar a su equipo de trabajo para poder cumplir con las solicitudes. La denunciante asume una sobrecarga a título personal, en circunstancias que la carga de trabajo era del área de trabajo que ella dirigía, siendo doña Betzabé Ortega la encargada de distribuir adecuadamente el trabajo para que ninguno de sus miembros no resultara sobrecargado, en su calidad de GERENTE del área.

3) La denunciante omite los múltiples problemas que tuvo con su equipo de trabajo por la falta de organización interna, así como los distintos malos tratos en los que incurrió con otros miembros de Solek. Alega que doña Betzabé Ortega tuvo múltiples roces con su equipo, precisamente por la falta de organización del equipo, lo que llevaba a que el trabajo demorase mucho más de lo que realmente tenía que hacerlo.

4) La denunciante omite que Solek siempre dio respuesta a sus múltiples reclamos y solicitudes de días extra de descanso para sus trabajadores.



5) La denunciante omite que Solek sí le proporcionó el personal adicional que pidió, así como que le dio completamente en el gusto al momento de escoger con cuáles consultoras ambientales trabajar. Alega que al momento del despido, el grupo había crecido en 5 personas respecto a su número original cuando ella llegó. El desglose es el siguiente:

1. Pablo Ugalde: Ingeniero Ambiental.
2. Andrea Rubí: Ingeniero Ambiental.
3. Daniel Pinilla: Ingeniero Ambiental.
4. Javiera Gillidrán: Apoyo Administrativo
5. Constanza Gillidrán: Ingeniero de permisos ambientales
6. Ernesto Flores: Ingeniero de permisos ambientales
7. Jacqueline Méndez: Ingeniero de permisos ambientales
8. Rodrigo García: Ingeniero de permisos ambientales

Adicionalmente, tanto más relevante que lo anterior es el hecho que a la denunciante se le permitió contratar, como asesores externos, a las consultoras ambientales que ella quería, las cuales eran distintas a las consultoras con las que Solek normalmente trabajaba. En opinión de la demandada, la posición que plantea la denunciante es sencillamente inverosímil, toda vez que el área de trabajo de la denunciante nunca había tenido más apoyo que cuando era liderado por ella. Finalmente, menciona que la asesoría legal que proporcionaba el abogado ambiental externo, José Domingo Ilharreborde , excedió con creces lo que se hacía en años anteriores.

6) La denunciante omite la preocupación de Solek por la enfermedad que sufrió, y las medidas que se le entregaron para facilitar su recuperación y adaptación al trabajo, siendo recibida de vuelta al trabajo con globos y torta, demostrando que la preocupación por su bienestar de salud es y siempre ha sido genuina.

La demandada entiende que la denunciante no le imputa a la empresa ningún hecho ilícito, por lo que mal podría existir una vulneración de derechos fundamentales.

- a. La denunciante no controvierte que estaba válidamente sujeta a la exclusión de limitación a su jornada de trabajo, dada su condición de gerente;
- b. La denunciante no indica que se le pedían trabajos de mala manera o de forma atentatoria a su integridad psíquica. Es más, en toda la denuncia, no existe evidencia de maltrato alguno;
- c. La denunciante no hace referencia a ninguna orden médica que obligaba a su empleador a reducir su carga de trabajo;
- d. La denunciante nunca señala haber sufrido algún tipo de represalia, castigo o maltrato por no lograr cumplir con un plazo o por pedir más tiempo para completar una tarea.

Se pregunta la demandada ¿Cuál es la infracción que habría cometido? ¿Solamente asignar mucho trabajo al área que ella dirigía? Alega que el tener



mucho trabajo no puede ser sinónimo de afectación a la integridad psicológica, esto es una afirmación obvia que no debiese resultar necesario profundizar.

Además alega que mientras la relación laboral se encontraba vigente, la denunciante no contaba con ningún antecedente psiquiátrico/psicológico que acreditase que efectivamente tenía alguna aflicción psicológica o que necesitaba tener una jornada con menos trabajo. Gran parte de la denuncia se basa en que Solek habría puesto en riesgo la integridad psicológica de doña Betzabé Ortega por tener una carga de trabajo muy grande, después de ella volver de licencia médica, producto de haber sufrido una trombosis cerebral, pero la denunciante no le presentó a la empresa ningún antecedente médico que indicara que, como parte de su recuperación, debía de trabajar menos. Alega que Solek no tuvo ninguna responsabilidad o culpa en la lamentable trombosis que sufrió la denunciante y lo que la denunciante está pidiendo no tiene ningún fundamento médico. Naturalmente, todos quisiéramos trabajar menos; no obstante, eso no implica que exista un fundamento de salud asociado a este requerimiento.

Sostiene, a contrario sensu, que si a su regreso, Solek hubiese optado por darle menos trabajo a la denunciante, se estaría alegando en estos autos una denuncia por discriminación con motivos de salud, lo cual ciertamente pone a la empresa en un verdadero callejón sin salida.

El que la denunciante fuese una gerente válidamente excluida de la limitación de jornada de trabajo, por sí solo, debe llevarnos a la conclusión de que Solek no pudo haber vulnerado sus derechos fundamentales solo porque su área de trabajo tenía una alta carga de trabajo.

Concluye con dos importantes reflexiones:

- La denunciante dedica grandes partes de su denuncia a afirmar que trabajaba mucho, pero sin indicar ningún dato objetivo de en cuantas horas semanales ello se traducía. El hecho de trabajar en las noches o los fines de semana es un dato totalmente irrelevante, no revela absolutamente nada si es que durante el día no trabajó.

- La denunciante no era quien tenía mucha carga de trabajo, sino que era su área de trabajo, la cual se componía de 7 personas más numeroso apoyo externo. Por ende, bien convendría revisar la manera en que la denunciante era capaz de organizar a su equipo de trabajo, toda vez que una hipótesis muchísimo más probable que el que la denunciante estaba obligada a trabajar todo el día sin parar, es el hecho de que las cargas de trabajo no estaban bien repartidas, que la delegación de trabajo era defectuosa, y que la denunciante no asimilaba la presión de su cargo gerencial de una forma sana y eficiente.

Pide el rechazo de las demandas, con costas.

**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria, el llamado a conciliación resultó frustrado.



**Se fijan los siguientes hechos no controvertidos:** 1. Con fecha 21 de diciembre de 2020, las partes suscribieron un contrato de trabajo, con carácter indefinido. 2. El cargo que desempeñó la demandante, Environmental Project Manager. 3. La exclusión de la limitación de la jornada de trabajo, conforme al inciso 2° del artículo 22 del Código de Trabajo. 4. El término de los servicios ocurrió por despido el 25 de febrero de 2022, invocándose la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, cumpliéndose con las formalidades legales de comunicación. 5. El monto de la última remuneración, \$3.595.793. 6. Con ocasión del término de los servicios, las partes suscribieron un finiquito ante ministro de fe, con reserva de acciones, constando que la demandada pagó a la actora la indemnización sustitutiva de aviso previo por \$2.809.139 y la indemnización legal por años de servicio por \$2.809.139. 7. La demandada descontó el aporte del empleador al seguro de desempleo, por la suma de \$755.020.

**Se fijan los siguientes hechos a probar:** 1. Efectividad que con ocasión del despido, el empleador lesionó la libertad de expresión y/o el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la demandante. Pormenores y circunstancias. 2. Efectividad de los hechos señalados en la comunicación de despido. Pormenores y circunstancias.

**CUARTO:** Que en la audiencia de juicio, la parte denunciante incorporó los siguientes medios de prueba:

**Documental:**

- 1) Carta Oferta de SOLEK DESARROLLO SPA a BETZABÉ MAGDALENA ORTEGA PAVEZ de 2 diciembre 2020.
- 2) Contrato de trabajo, entre BETZABÉ MAGDALENA ORTEGA PAVEZ y SOLEK DESARROLLO SPA de 21 diciembre 2020.
- 3) Liquidación de remuneración, emitida por SOLEK DESARROLLO SPA, respecto de BETZABÉ MAGDALENA ORTEGA PAVEZ, correspondiente al mes de enero 2022.
- 4) Carta de despido, de fecha 25 de febrero de 2022.
- 5) Sobre de correo postal certificado, de fecha 24 de febrero de 2022.
- 6) Finiquito entre BETZABÉ MAGDALENA ORTEGA PAVEZ y SOLEK DESARROLLO SPA, celebrado el 1 de marzo 2022.
- 7) Anexo de Contrato de Trabajo, en modalidad Teletrabajo, de 1 enero 2022.
- 8) Registro de entrega del derecho a saber, de fecha 7 de diciembre 2020, conforme Ley 16.744.
- 9) Tres Diplomas, otorgados a la Sra. Ortega, otorgados por ser la TRABAJADORA MÁS COMPROMETIDA de SOLEK DESARROLLO SPA; la MEJOR COMPAÑERA, por sus compañeros de trabajo, y la TRABAJADORA MÁS APASIONADA EN SUS FUNCIONES, de diciembre 2021.



- 10) Epicrisis de la actora, de la Clínica Alemana, de fecha 10 de noviembre 2021
- 11) Licencia médica N° 3 061459069-6, otorgado a la suscrita con fecha 11 de noviembre de 2021.
- 12) Resolución de autorización de Licencia médica de fecha 12 de noviembre 2021, por la Isapre Banmedica.
- 13) Resumen de atención Servicio de Urgencia de la Clínica Alemana, de 2 de diciembre 2021.
- 14) Resumen de atención Servicio de Urgencia 4 de diciembre 2021.
- 15) Cadena de correos electrónicos de fecha 11 de noviembre 2021, entre Mauricio Calderón con la casilla mcalderon@primetec.cl; Víctor Opazo, con la casilla opazo@solek.com; Susana Campos con la casillacampos@solek.com y Gisela Aranda, con la casilla aranda@solek.com, con el asunto Licencia Médica Betzabe Ortega Pavéz.
- 16) Cadena de correos electrónicos de fecha 10 y 11 de febrero 2022, entre Betzabe Ortega Pavéz con la casilla b.ortega@solek.com ; Víctor Opazo, con la casilla opazo@solek.com: Susana Campos con la casilla campos@solek.com y Gisela Aranda, con la casilla [aranda@solek.com](mailto:aranda@solek.com), con el asunto Propuesta con personal mínimo de trabajo.
- 17) Correo electrónico de fecha 13 de enero de 2022, entre Betzabe Ortega Pavéz con la casilla b.ortega@solek.com ; Susana Campos con la casilla campos@solek.com y Gisela Aranda, con la casilla aranda@solek.com, con el asunto solicitud de días compensatorios.
- 18) Cadena de correos electrónicos de fecha 19 al 25 de enero 2022, entre Betzabe Ortega Pavéz Susana Campos, Gisela Aranda, Stephanie Crichton con el asunto Propuesta con personal mínimo de trabajo.
- 19) Cadena de correos electrónicos de fecha 25 y 26 de enero 2022, entre Betzabe Ortega Pavéz con la casilla b.ortega@solek.com ; Víctor Opazo, con la casilla opazo@solek.com: Susana Campos con la casilla campos@solek.com y Gisela Aranda, con la casilla [aranda@solek.com](mailto:aranda@solek.com), con el asunto Propuesta con personal mínimo de trabajo.
- 20) Correo de fecha sábado, 29 de enero de 2022, enviado a las 0:51 por Betzabe Ortega Pavéz con el asunto Coordinación Museo Tara-Alsoy y Alagua, y correos de arrastre.
- 21) Correo de fecha sábado, 29 de enero de 2022, enviado a las 1:21 por Betzabe Ortega Pavéz con el asunto Reunión Comité Técnico, y correos de arrastre.
- 22) Correo de fecha sábado, 29 de enero de 2022, enviado a las 2:01 por Betzabe Ortega Pavéz con el asunto Taray Santa Rebeca.
- 23) Correo de fecha sábado, 29 de enero de 2022, enviado a las 2:33 por Betzabe Ortega Pavéz con el asunto Solicitud Cotizaciones Arqueológicas
- 24) Correo de fecha martes, 1 de febrero de 2022, enviado a las 23:03 por



Betzabe Ortega Pavéz con el asunto Modificación PFV Leyda.

25) Correo de fecha martes, 1 de febrero de 2022, enviado a las 23:42 por Betzabe Ortega Pavéz con el asunto Modificación PFV Lobby Dirección Ejecutiva

26) Correo de fecha sábado, 8 de febrero de 2022, enviado a las 1:47 por Betzabe Ortega Pavéz con el asunto Matriz de Compromisos y Agendas.

27) Correo de fecha sábado, 8 de febrero de 2022, enviado a las 1:48 por Betzabe Ortega Pavéz con el asunto Matriz de Compromisos y Agendas, El Trigal.

28) Correo electrónico de fecha 11 de febrero de 2022, entre Betzabe Ortega Pavéz con la casilla [b.ortega@solek.com](mailto:b.ortega@solek.com); Víctor Opazo, con la casilla [opazo@solek.com](mailto:opazo@solek.com); Susana Campos con la casilla [campos@solek.com](mailto:campos@solek.com) y Gisela Aranda, con la casilla [aranda@solek.com](mailto:aranda@solek.com), con el asunto Necesidad de Equipo- Prioridades de trabajo Lunes 14 de febrero.

29) Correo de fecha lunes 14 de febrero de 2022, enviado a las 3:53 por Betzabe Ortega Pavéz con el asunto Modificación Layout.

30) Correo de fecha 15 de febrero de 2022, enviado a las 10:39 por Betzabe Ortega Pavéz con el asunto [Ingenio y Modificación Leyda]: Solicitud de Formalización de Estatus.

31) Correo de fecha 26 de noviembre de 2021, 16:26, a la trabajadora de [aparrat@clnicasantamaria.cl](mailto:aparrat@clnicasantamaria.cl), con la materia dosificación de su Tratamiento Anticoagulante oral.

32) Publicación Susana Campos Coello, refiriendo fantástico Trabajo Liderado por Betzabe Ortega Pavéz, vinculando a la actora en la red social LinkedIn.

33) Publicación Susana Campos Coello, refiriendo 20 Proyectos que obtuvieron aprobación ambiental en septiembre, en la red social LinkedIn.

34) Ficha de Proyecto Fotovoltaico Jotabeche ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 17 de febrero de 2021, a las 23:24, a cargo de la actora.

35) Ficha de Proyecto Fotovoltaico Proyecto del Sol, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 17 de febrero de 2021, a las 23:28, a cargo de la actora.

36) Ficha de Proyecto Fotovoltaico Proyecto Al Sol, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 18 de febrero de 2021, a las 21:24, a cargo de la actora.

37) Ficha de Proyecto Fotovoltaico Proyecto Al Agua, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 18 de febrero de 2021, a las 23:36, a cargo de la actora.

38) Ficha de Proyecto Fotovoltaico Proyecto Santa Bárbara, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 17 de marzo de 2021, a las 23:15, a cargo de la actora.



- 39) Ficha de Proyecto Fotovoltaico Proyecto Pueblo Seco, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 17 de marzo de 2021, a las 23:21, a cargo de la actora.
- 40) Ficha de Proyecto Fotovoltaico Proyecto Santa Rebeca, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 18 de marzo de 2021, a las 23:54, a cargo de la actora.
- 41) Ficha de Proyecto Fotovoltaico Proyecto Nunpay, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 18 de marzo de 2021, a las 21:24, a cargo de la actora.
- 42) Ficha de Proyecto Fotovoltaico Proyecto San Isidro, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 18 de marzo de 2021, a las 23:39, a cargo de la actora.
- 43) Ficha de la Adenda Complementaria Proyecto Fotovoltaico El Trigal, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 16 de abril de 2021, a las 23:30, a cargo de la actora.
- 44) Ficha de la Adenda Complementaria Proyecto Fotovoltaico El Caqui, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 16 de abril de 2021, a las 23:30, a cargo de la actora.
- 45) Ficha de la Adenda Complementaria Proyecto Fotovoltaico Miño, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 16 de abril de 2021, a las 21:12, a cargo de la actora.
- 46) Ficha de Proyecto Fotovoltaico Proyecto Don Chacho, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 25 de mayo de 2021, a las 03:15, a cargo de la actora.
- 47) Ficha de la Adenda Complementaria Proyecto Fotovoltaico El Ingenio, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 9 de junio de 2021, a las 20:21, a cargo de la actora.
- 48) Ficha de la Adenda del Proyecto Fotovoltaico Proyecto Tabolango, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 13 de julio de 2021, a las 03:15, a cargo de la actora.
- 49) Ficha de la Adenda Complementaria Proyecto Fotovoltaico El Roque, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 25 de noviembre de 2021, a las 23:48, a cargo de la actora.
- 50) Ficha de Proyecto Fotovoltaico Tara, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 15 de diciembre de 2021, a las 20:21, a cargo de la actora.
- 51) Ficha de la Adenda Complementaria Proyecto Fotovoltaico Santa Marta, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental el 27 de diciembre de 2021, a las 21:21, a cargo de la actora.
- 52) Ficha de la Adenda Complementaria Proyecto Fotovoltaico Los Mayos, ingresado al SEA (Servicio Evaluación Ambiental )el 30 de diciembre de 2021, a las 21:45, a cargo de la actora.



53) Cadena de correos electrónicos de Betzabe Magdalena Ortega Pavéz, desde la casilla de correo electrónico betzabeortega@gmail.com, Nicole Gutiérrez, Susana Campos, Pablo Ugalde y Claudia Briones, de fechas 25 y 26 de febrero de 2021, con el asunto Taxi 1:00 AM.

54) Resolución Exenta “Parque Fotovoltaico Jotabeche”.

**Confesional:** Se desiste de éste medio de prueba.

**Testimonial:** Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

1) **Claudia Pilar Briones Hinojosa**, Cédula de Identidad N° 18.667.938-5. Ingeniera ambiental. Señala que actualmente trabaja en una empresa de Energía Fotovoltaica. Conoce a Betzabé porque trabajó en Solek en marzo de 2020 y Betzabé ingresó en diciembre de 2020. Era coordinadora ambiental y ella era encargada. Refiere que Solek desarrolla y construye parques fotovoltaicos. Se necesita tener permiso para su construcción, eso es desarrollar. El tiempo depende de varios aspectos o componentes ambientales. El período normal es de 7 a 9 meses para que el parque sea evaluado por la Plataforma del Ministerio de Medio Ambiente y obtener el certificado de calificación ambiental. La construcción puede durar de 6 a 8 meses. Señala que Betzabé era la encargada del área ambiental. Ella coordinaba y tenía ambas gerencias. Estaba Betzabé y luego venían los coordinadores. Ella dividía los proyectos y todos tenían 10 proyectos, y los otros dos coordinadores tenían 10, por tanto tenía 30 proyectos a su cargo. También coordinaba a consultores, programaba las fechas, también levantaba los recursos que necesitaba. Refiere que Betzabé tenía hora de inicio pero no de término de su jornada laboral. Se conectaba a las 8:30 a 9:00 horas y terminaba a las 10 de la noche. Afirma que muchas veces trabajaba hasta la madrugada (4:00 horas) de lunes a domingo para cumplir los objetivos de gerencia para obtener la Resolución de Calificación Ambiental (RCA). La testigo señala que trabajó en Solek hasta julio de 2021 y renunció por una mejor calidad de vida. Señala que eran 3 coordinadores más Betzabé. Señala que necesitan tiempo personal. Afirma que en Solek trabajaba mínimo hasta las 10 de la noche y hasta las 4:00 de la mañana. Refiere que al poco tiempo empezaron a renunciar Pablo y Karen. Indica que Betzabé trabajaba físicamente en las oficinas de Solek cuando estaban en pandemia, iba casi todos los días a la oficina. Después que se dio a conocer de casos covid, se fue de Home office. Nunca se formalizó esta forma de trabajo. Sólo se le sugería quedarse en la casa, pero era mal visto hacer home office. Refiere que ella era excelente trabajadora, ella lograba los objetivos. Antes el desarrollador demoraba más de un año y los informes no eran de calidad y con ella mejoraron los informes y se lograban los objetivos. Su cargo era uno de los más importantes, se requería más gente, más recursos. Se presentaba informes de evaluación de calificación ambiental de aproximadamente 300 hojas. Afirma que ella ingresaba a las 8:00 a 9:00 horas, recepcionaba solicitudes de



gerencia, hablaba con los consultores, con los coordinadores, respondía correos de los proyectos para gerencia y consultores. Afirma que de 9:00 a 18:00 horas hacía labores de coordinación y desde las 18:30 horas en adelante revisaba los documentos. Esto ocurría de lunes a domingo. Ella manejaba su trabajo pero llegó a un punto que estaba agotada física y mentalmente. La testigo fue la primera en renunciar.

Contrainterrogada por la parte demandada refiere que trabajó con Betzabé de diciembre de 2020 a julio de 2021. Betzabé era coordinadora de proyectos. Betzabé tenía reuniones a diario con Gerencia. Betzabé era su jefa. Las metas las imponía gerencia y lo sabe en base a las reuniones de equipo con gerencia. Refiere que Susana Campos y Víctor Opazo le daban las metas y las fechas de los proyectos aprobados. Tenían reuniones semanales y duraban unos 40 minutos a una hora. Señala que las metas 2020 estaban en carpeta y aún estaban en estudio de RCA y se abrió carpeta en 2021. En el año 2020 tenían como objetivos 20 proyectos a evaluación y 15 quedaron para RCA. Para 2021 era 10 proyectos mínimo. Cuando la testigo comenzó a trabajar en Solek estaba el anterior jefe y ella. Al renunciar había 4 personas en el equipo. Renunció en julio de 2021 y empezó a trabajar en otra empresa a fines de julio de 2021. Señala que las labores se las daba Betzabé, pero el horario dependía de la carga laboral. No tenía horario fijo. Los consultares eran apoyo externo, eran consultares ambientales como arqueólogos, biólogos, etc. trabajaban con tres consultares ambientales. No tenían consultaría legal. Ellos elaboraban la declaración de calificación ambiental.

2) **Mauricio Alejandro Calderón Vergara**, Cédula de Identidad N° 13.260.778-8. Ingeniero comercial y consultor gastronómico. Conoce a las partes del juicio, una es su pareja Betzabé, quien trabajó desde diciembre de 2020 hasta febrero de 2021 en Solek. Era gerente del área ambiental en Apoquindo y por la pandemia estaba en la casa y luego trabajaba en forma híbrida. Inicialmente ella tenía un horario definido pero luego aumentó la carga y trabajaba de día y noche y los fines de semana. Ella se desgastó y también la relación. Las jornadas eran extensas porque tenía carga laboral extensa y porque había plazos de entrega y escases de personal. La veía desgastada en el segundo semestre de 2021, no conciliaba el sueño, era mucha coordinación. Detonó en un accidente vascular, la llevó a la clínica en noviembre de 2021 y le dieron licencia de 30 días. Estuvo hospitalizada 8 días. Después de la licencia volvió a jornada, pero retomó el mismo ritmo, había falta de personal y eso le afectaba la salud. Ella empezó a solicitar más personal y que se respetara la jornada convenida. Esto le consta por lo que conversaban y los correos electrónicos que ella le mostraba y no obtuvo respuesta de la empresa. Afirma que mucha gente se fue.

Contrainterrogado por la parte demandada, el testigo señala que él no ha trabajado en Solek.



A las consultas del Tribunal el testigo responde que Betzabé tenía artículo 22, de lunes a viernes; que se le citaba a reuniones temprano y luego tenía que hacer labores. Ella no fue a la Inspección del Trabajo porque esperaba que la empresa cumpliera el compromiso de proporcionar más personal. Afirma que ella hacía solicitudes por correo electrónico y le contestaban por correo electrónico, pero que no vio ninguno de ellos.

**Oficios:**

Se incorporan las respuestas a los oficios emitidos a las siguientes instituciones:

- 1) INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE
- 2) SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL. Se desiste.

**Exhibición de documentos:** La parte denunciada exhibe a la denunciante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria:

- 1) Comprobante de entrega del Derecho a Saber, firmado por la actora, en modalidad teletrabajo, de acuerdo al artículo Artículo 152 Quáter N y Ley 16.744, durante los años 2020 y 2021.
- 2) Comprobante de Feriado Legal, de los años 2021 y 2022.
- 3) Finiquito de los trabajadores: a) Rodrigo Sanz Lacaux, b) Nicolás Matías González Abarca, c) Pilar Andrea Pino Aguilera, d) Diana Díaz, e) Juan Pedro Arnés Rivera, f) Claudia Pilar Briones Hinojosa, g) Pablo Ugalde, y h) Andrea Rubí Poblete.
- 4) Libro de remuneraciones, de los años 2021 y 2022, exhibiendo para dichos efectos el LRE, en el portal Web de la Dirección del Trabajo, conforme Ley 21.327.
- 5) Comprobante escritos de permisos de la actora, solicitados para (i) asistencias al médico; (ii) coordinación de materias asociadas a su padre, quien se encontraba enfermo, lo cual le significaba tener que visitarlo, (iii) viajes al sur para visitar a su familia.
- 6) Contrato de Trabajo de Jaime Sepúlveda Orellana.
- 7) RIOHS, con la debida tramitación frente a la Seremi de Salud y Dirección del Trabajo, a la fecha de inicio de contratación de la actora.
- 8) Comprobante de entrega de RIOHS, a la trabajadora, a la fecha de inicio de contratación a de la actora.
- 9) Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo, de la actora, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del DS N°18, de 23 de abril de 2020, respecto de inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión, de acuerdo al artículo 5° del Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo.
- 10) Comprobante de entrega al organismo administrador de la Ley 16.744, de la Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo, de la actora



Apercibimiento: La parte demandada indica que los N°5 y 10 de la presente acta no fueron exhibidos. La parte demandante solicita se hagan efectivos los apercibimientos N°5, 7 y 10. El Tribunal deja su valoración para sentencia definitiva.

**QUINTO:** Que en la audiencia de juicio, la parte denunciada incorporó los siguientes medios de prueba:

**Documental:**

- 1) Contrato de Trabajo de doña Betzabé Ortega, de fecha de 21 de diciembre del año 2020, junto con su descriptor de cargo.
- 2) Carta de Despido de doña Betzabé Ortega, de fecha 25 de febrero de 2022, emitida por Solek Desarrollos SpA, junto con el comprobante de envío a su domicilio, emitido por Correos de Chile.
- 3) Anexo de contrato de trabajo de Constanza Francisca Gillibrand Figueroa, de fecha 01 de enero de 2022, en virtud del cual se modifica su cargo a Enviromental Permit Coordinator
- 4) Contrato de trabajo de Manuel Antonio Pizarro Morales, de fecha 21 de marzo de 2022, para ejercer el cargo de Enviromental Project Coordinator. Se acompaña a este contrato el descriptor de cargo.

**Ofrecimiento de la denunciante para dejar su cargo**

- 5) Correo electrónico enviado por Betzabé Ortega a Susana Campos, con copia a Víctor Opazo y Gisela Aranda, de fecha 10 de mayo de 2021, cuyo asunto es “Aclaración de Roles y Responsabilidad – Equipo Ambiental”.
- 6) Mensaje enviado por Betzabé Ortega a Susana Campos, a través de la plataforma Microsoft Teams.

**Reconocimiento de la denunciante de sus problemas para delegar tareas en su equipo**

- 7) Mensajes enviados por Betzabé Ortega a Susana vía la plataforma de mensajes Whatsapp, de fecha 10 de diciembre de 2021.

**Documentación sobre carga laboral de la denunciante durante el año 2021.**

- 8) Set de Resoluciones de Calificación Ambiental obtenidas durante el año 2020, por parte de Solek Desarrollo y otras sociedades ligadas a Solek.
- 9) Set de Resoluciones de Calificación Ambiental obtenidas durante el año 2021, por parte de Solek Desarrollo y otras sociedades ligadas a Solek.
- 10) Contrato de trabajo y finiquito de Daniel Meneses, de fecha 1° de febrero de 2019 y 08 de enero de 2021, respectivamente.
- 11) Set de contratos de trabajo del área de Enviromental Project Management, durante el último trimestre 2020 y todo el año 2021.
- 12) Resumen de pagos realizados por Solek a AMS CONSULTORES SPA durante el año 2021, junto con el respaldo de las facturas respectivas.



13) Resumen de pagos realizados por Solek a Sociedad de Consultoría Ambiental Limitada durante el año 2021, junto con el respaldo de las facturas respectivas y el contrato de prestación de servicios.

14) Resumen de pagos realizados por Solek a Estudios Asesorías y Capacitación Altoya durante el año 2021, junto con el respaldo de las facturas respectivas y el contrato de prestación de servicios.

15) Resumen de pagos realizados por Solek a XPE Consult Spa durante el año 2021, junto con el respaldo de las facturas respectivas.

16) Resumen de pagos realizados por Solek a Echeverría Ilharborde Abogados SpA durante el año 2021, junto con el respaldo de las facturas respectivas.

**Documentación sobre la disponibilidad de Solek para tener reuniones con la denunciante y abordar los reparos que tenía con la ejecución de su cargo**

17) Cadena de correos electrónicos entre Susana Campos y Betzabé Ortega, de fecha 26 de diciembre de 2021, con asunto “Re: reunión urgente - comunicación y formas de trabajo”

18) Cadena de correos electrónicos entre Víctor Opazo y Betzabé Ortega, de fecha 13 de enero de 2022, con asunto “Re: solicitud días de descanso - compensatorios”

19) Cadena de correos electrónicos entre Betzabé Ortega y Susana Campos, de fecha 02 de febrero de 2022, con asunto “Re: unificación - criterios de ingreso de layout PS”

20) Invitación para el calendario de Microsoft Outlook, enviada por Gisela Aranda a Betzabé Ortega, Víctor Opazo y Susana Campos, para el 19 de enero de 2022, de 15:00 a 16:00 horas.

21) Invitación para el calendario de Microsoft Outlook, enviada por Gisela Aranda a Betzabé Ortega, para el 02 de junio de 2021, de 11:30 a 12:00 horas.

**Documentación sobre la preocupación de Solek por la trombosis cerebral que recibió**

22) Envío de correo electrónico de Susana Campos a todo Solek Chile, de fecha 11 de noviembre de 2021, con asunto “Betzabé Ortega”.

23) Envío de correo electrónico de Susana Campos a todo Solek Chile, de fecha 12 de noviembre de 2021, con asunto “Re: Betzabé Ortega”.

24) Cadena de correos electrónicos entre Susana Campos y Mauricio Calderon, con Betzabé Ortega en copia, de fecha “Re: Licencia Médica Betzabé Ortega Pavez”

25) Envío de correo electrónico de Susana Campos a todo Solek Chile, de fecha 25 de noviembre de 2021, con asunto “Re: Betzabé Ortega”.

**Documentación respecto a malos tratos laborales incurridos por la denunciante, durante el transcurso de su relación laboral**

**Confesional:** Se desiste de éste medio de prueba.



**Testimonial:** Se desiste de éste medio de prueba.

**SEXTO:** Que atendido los hechos pacíficos fijados en la audiencia preparatoria, resulta probada la existencia de una relación laboral que inició con fecha 21 de diciembre de 2020, que las partes suscribieron un contrato de trabajo, con carácter indefinido; que el cargo que desempeñó la demandante, era de Enviromental Project Manager; que tenía exclusión de la limitación de la jornada de trabajo, conforme al inciso 2° del artículo 22 del Código de Trabajo; que el término de los servicios ocurrió por despido el 25 de febrero de 2022, invocándose la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, cumpliéndose con las formalidades legales de comunicación y que el monto de la última remuneración, \$3.595.793.

**SEPTIMO:** Que la demandante manifiesta en su libelo pretensor que la decisión extintiva de la que fue objeto por parte del empleador, por la causal necesidades de la empresa resulta ser injustificada y se configuran los requisitos de procedencia de la acción de tutela regulada en el artículo 485 del Código del Trabajo, pues el despido afectó su derecho a la vida e integridad física y psíquica y a su derecho a la libertad de emitir opinión sin censura previa, previstas en los artículos 19 N° 1° y 12 de la Constitución Política. Sostiene que debido al exceso de trabajo que le imponía el empleador, el día 4 de noviembre de 2021 comenzó con cefalea; que el 9 de noviembre de 2021 seguía con náuseas, vómitos y rigidez de nuca, que sufrió una trombosis del seno venoso sagital superior, por lo que estuvo con licencia por 30 días hasta el 10 de diciembre de 2021 y al volver a sus labores, la carga de trabajo no cambió y durante enero y febrero de 2022 ella exigió a través de diversos correo electrónicos que se protegiera sus vida y su salud, siendo el último correo electrónico el del 15 de febrero de 2022 en el cual pedía más personal y dejar de trabajar bajo subordinación y dependencia y debido a ello fue despedida por necesidades de la empresa.

Que por su parte, la demandada niega haber afectado la libertad de opinión o expresión de la trabajadora, ya que ella siempre pudo decir todas las cosas que quiso decir y por lo tanto hubo pleno ejercicio de la libertad de expresión, sin censura previa, y que tampoco afectó la garantía del artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República por haber trabajado supuestamente muchas horas ya que tenía la calidad de gerente y era ella quien tenía que manejar sus horarios y organizar su equipo de trabajo. Niega que haya habido exceso de trabajo, alega que la trabajadora contaba con personal de apoyo y, en cualquier caso no se le imputa ningún hecho ilícito. En cuanto al despido, sostiene que la actora manifestó abiertamente que no estaba interesada en seguir en el cargo, si es que no podía hacerse cargo de la Resolución de Calificación ambiental y los permisos post RCA y que el término de los



servicios fue una mera formalidad toda vez que la salida de la demandante fue conversada desde hace varios meses.

**OCTAVO:** Que para acreditar el supuesto fáctico recién planteado, y siendo carga de la denunciante probar los hechos en que funda la vulneración de derechos, ésta rindió prueba documental singularizada en el motivo 4°; testimonial, oficios y la exhibición de documentos.

**NOVENO:** Que revisadas y apreciadas las pruebas incorporadas por las partes, conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por los intervinientes en el proceso, permiten al Tribunal tener por acreditados, además, los siguientes hechos de la causa:

1.- Que el demandante ingresó a prestar servicios para la demandada mediante contrato de trabajo indefinido de 21 de diciembre de 2020, que desempeñaba el cargo de Enviromental Project Manager.

2.- Que conforme la cláusula primera del contrato de trabajo recién indicado, la trabajadora acepta desempeñar, entre otras las siguientes funciones:

-Planificación, control y seguimiento del desarrollo de los proyectos y reporte semanal.

- Coordinación y preparación de la Declaraciones de Impacto Ambiental y su correspondiente aprobación en el Sistema de Evaluación Ambiental.

- Contacto y dirección de los consultares ambientales externos.

- Gestión con los organismos ambientales involucrados en la evaluación del proyecto.

-Asistencia al equipo de gestión, coordinación y permisos para la elaboración de permisos sectoriales.

Que la misma cláusula señala que el trabajador se compromete a cumplir cabalmente las obligaciones inherentes propias de un Enviromental Project Manager, **que se encuentran contenidas en el descriptor del cargo que se anexa a este contrato**, se da por enterado de las políticas de la empresa y cualquier aspecto relevante para realizar las labores encomendadas por el empleador.

Que según el anexo recién aludido –que no fue acompañado por la demandante-, que contiene la descripción del cargo, la actora tenía que cumplir las siguientes Principales funciones:

- Liderar el equipo de Ingenieros ambientales y trabajar en conjunto para el Desarrollo de los distintos proyectos.

- Planificar, controlar y realizar seguimiento de avance del desarrollo de los proyectos y su reporte semanal.

- Coordinación para la obtención de los permisos sectoriales, ambientales y aquellos que sean necesarios para la construcción y entrada en operación de cada proyecto en plazo y calidad.



- Gestión de los derechos mineros necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Coordinación para la preparación de las Pertinencias y Declaraciones de Impacto Ambiental (DIA) y su aprobación en el Sistema de Evaluación Ambiental.
- Preparación y seguimiento hasta su obtención del Informe Favorable para la Construcción acorde al diseño de cada proyecto, y de los permisos administrativos, municipales, y cualquiera que sea necesario para la construcción y correcta operación del proyecto.
- Obtención, clasificación y archivo de la información y permisos de cada proyecto (para la revisión interna y/o externa) de potenciales inversionistas.
- Cualquier otra función o labores que le sea encomendada por el empleador relacionadas con la naturaleza de su cargo.

**Requisitos:**

- Formación técnica o universitaria en Ingeniería Ambiental, Ingeniería en Energías Renovables, Arquitectos o Carrera afín.
- Profesional con al menos 4 años de experiencia en el área de permisos para proyectos de energías renovables.
- Conocimientos en legislación, permisos ambientales.
- Capacidad comunicativa para la obtención de permisos con las distintas entidades.

**- Capacidad para trabajar bajo presión.**

3.- Que estas mismas funciones y responsabilidades claves de este puesto fueron incluidas en la CARTA OFERTA entregada a la actora el 02 de diciembre de 2020 y se le señala que mayor detalle de la posición será parte del descriptor de cargo.

4.- Que con fecha 10 de noviembre de 2021 la demandante ingresa a la Clínica Santa María con diagnóstico de ingreso Trombosis Venosa Cerebral; antecedentes médicos: cefalea mixta desde la juventud, obesidad. Ingresó hemodinámicamente estable, con discreta tendencia a la hipertensión. Permaneció hospitalizada para manejo médico con anticoagulación. Paciente evoluciona en buenas condiciones, con disminución progresiva de cefalea. Diagnóstico de egreso el 18 de noviembre de 2021 de Trombosis seno venoso sagital superior y transversal izquierdo.

5.- Demandante hizo uso de licencia médica desde el 11 de noviembre de 2021 y hasta el 10 de diciembre de 2021, con reposo total, por enfermedad o accidente común.

6.- Que en diciembre de 2021 la actora recibe reconocimiento de la empresa Solek al “Empleado más comprometido de Solek Chile Services y Solek Desarrollos”; también recibe el premio de “Mejor Compañero de Solek Chile Services y Solek Desarrollos” y el Reconocimiento al “Empleado más apasionado de Solek Chile Services y Solek Desarrollos”.



7.- Que el 1° de enero de 2022 la demandante y Solek celebran anexo de contrato de Trabajo para implementar las modalidad de prestación de servicios de manera remota por parte del trabajador, la que se desarrollará de manera definitiva por un plazo de 3 meses a contar de la suscripción del presente anexo y vencido el plazo, prorrogado por otros 3 meses más. En la cláusula segunda se establece el derecho a desconexión que abarca desde las 20:00 horas hasta las 8:00 horas y durante dicho período el empleador se abstendrá de enviar requerimientos, órdenes o comunicaciones al trabajador.

8.- Que la parte demandante incorporó una serie de correo electrónico por los cuales se queja de la carga de trabajo excesiva, 13 de enero de 2022 y 11 de febrero de 2022; se queja de la falta de personal por casos activos de Covid y cuarentenas en sus casas de 25 de enero de 2022 y con igual fecha comunica que ella misma fue contacto estrecho; correo electrónico a través de cual solicita al empleador la contratación de más personal; otros varios correos relacionados con sus labores y algunos de febrero de 2021 en los cuales se reconoce un atraso en los informes y por último correo electrónico de 15 de febrero de 2021 por el cual la actora solicita a su jefatura Víctor Opazo y Susana Campos que se haga al equipo ambiental parte en las decisiones finales de procesos de Proyectos que competen al área mencionada.

9.- Con fecha 25 de febrero de 2022 la empresa comunica a la demandante el término del contrato de trabajo por la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, que indica que los hechos que configuran la causal dicen relación con el proceso de reestructuración y racionalización en que actualmente se encuentra la empresa, dada por los cambios en las condiciones del mercado y principalmente porque también está afectando al área de Project Development, que es el departamento al cual pertenece el trabajador, de hecho, no es el único despido que se ha realizado en ese contexto.

10.- Que con fecha 1° de marzo de 2022 la actora firma y ratifica finiquito laboral de 24 de febrero de 2022, con reserva de acciones y derechos.

**DECIMO:** Que la actora sostiene que, con ocasión de la exoneración por necesidades de la empresa de que fue objeto por parte de la empresa Solek, ésta afectó en primer lugar su derecho a manifestar libremente su opinión acerca de las condiciones en que desarrollaba su trabajo y, de paso también se vulneró su derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, que lo funda en que el empleador infringió el deber de seguridad previsto en el artículo 184 del Código del Trabajo, al someter a la trabajadora una carga laboral excesiva, que la obligaba a trabajar hasta altas horas de la madrugada y sin respeto a su descanso de fin de semana.

Que para acreditar el presupuesto fáctico de la vulneración que alega, la actora se valió de prueba documental que consiste en epicrisis expedida por la Clínica Santa María luego que ingresara de urgencia a dicho nosocomio por



experimentar, por varios días, fuertes cefaleas y exámenes que le efectuaron en dicho recinto, permaneciendo hospitalizada por 8 días con diagnóstico de trombosis de seno venoso sagital superior y otorgándole una licencia médica de 30 días la cual acompaña. Además se valió de una serie de correos electrónicos que la trabajadora envió al empleador en los meses de enero y febrero de 2022 en que se queja del exceso de carga laboral en esos meses, a pesar de haber sufrido la referida trombosis y de la falta de personal, y asimismo, se valió de prueba testimonial de Claudia Briones Hinojosa y de su pareja Mauricio Calderón Vergara. Que revisada dicha prueba, a juicio del Tribunal ella es insuficiente para establecer que, con ocasión del despido cursado por la causal de necesidades de la empresa, se haya vulnerado la libertad de la trabajadora de emitir opinión sin censura previa. Que al respecto cabe tener presente que la trabajadora siempre pudo manifestarse libremente por los canales normales de comunicación al interior de la empresa, contaba con un correo electrónico institucional y por esta vía expresa durante todo el curso de la relación laboral y , sin censura previa del empleador, pudo emitir su parecer acerca de aspectos administrativos y gerenciales como se lee en el correo de 10 de mayo de 2021, por el exceso de trabajo, la falta de personal de apoyo y, tangencialmente se queja de las exigencias y los plazos que el empleador le establece para la entrega de las Declaraciones de Impacto Ambiental. Evidentemente, nadie le impidió expresarse, la actora envió varios correos a su jefatura expresando con lenguaje directo su opinión y parecer sobre los temas ya indicados sin ningún tipo de restricción, por lo que no puede verse afectada dicha garantía constitucional. Más bien la actora sostiene que fue despedida, a modo de represalia, por manifestar una opinión acerca de la forma cómo el empleador dirige su empresa, sin embargo esta represalia se debe asociar a la garantía de indemnidad, la cual no ha sido invocada en el libelo pretensor y, con todo, tampoco concurren los requisitos establecidos en el artículo 485 del Código para que sea procedente.

**UNDECIMO:** Que en cuanto a la segunda garantía constitucional afectada, ella se asocia al exceso de trabajo que la actora alega que debía absorber para cumplir con la planificación de los proyectos que le imponía el empleador. Que para acreditar este exceso de trabajo, la actora presenta prueba testimonial de doña Claudia Briones Hinojosa, quien señala que conoció a la demandante porque trabajaron juntas en Solek por siete meses entre diciembre de 2020 a julio de 2021, desempeñándose como coordinadora y la demandante era su jefatura, sin embargo su testimonio no sirve para acreditar los hechos en que se funda la vulneración a la garantía invocada, con ocasión del despido. En efecto, la testigo dejó de prestar servicios en julio de 2021 en Solek y la supuesta afectación a la garantía del artículo 19 N°1 de la Constitución Política se verificaría con el despido, vale decir, el 25 de febrero de 2022, esto es, 7 meses después de haber dejado de prestar servicios, por lo que sus dichos



cubren un período muy anterior al despido, y su versión sólo sirve para establecer a groso modo, que durante este corto tiempo de 7 meses que trabajaron junta, que la actora trabajaba presencial en la oficina, que sólo cuando se dio a conocer un caso de covid todos iniciaron home office; que antes que la actora llegara a la empresa, los proyectos se demoraban más de un año y desde que la demandante asume como gerente, los proyectos salen antes y son de mejor calidad, sosteniendo que Betzabé era una excelente trabajadora, explicando su rutina diaria que se iniciaba a las 8:00 o 9:00 horas, que recepcionaba solicitudes de gerencia, que hablaba con los consultores y con los coordinadores, que respondía correos de los proyectos para gerencia y consultores. Afirma luego que de 9:00 a 18:00 horas hacía labores de coordinación y desde las 18:30 horas en adelante revisaba los documentos y que esto ocurría de lunes a domingo. Afirma que ella manejaba su trabajo pero que llegó a un punto que estaba agotada física y mentalmente, sin embargo la testigo no está en condiciones de exponer acerca de las condiciones físicas y psíquicas de la demandante a la época del despido. Que el otro testigo de la actora es su pareja don Mauricio Calderón Vergara, quien se limita a señalar que inicialmente tenía un horario definido, pero que este aumentó y trabajaba de noche y los fines de semana y luego agrega que la actora tenía extensas jornada porque había plazos de entrega y escases de personal y este testigo asocia la carga de trabajo como el detonante del accidente vascular que la actora sufrió en noviembre de 2021 y que luego que se recupera, vuelve al trabajo con una jornada, pero luego retomó el mismo ritmo porque faltaba personal y eso le afectaba su salud y por eso ella solicitó más personal y que se respetara la jornada convenida y todo ello le consta por lo que conversaba con Betzabé.

Que, sin perjuicio de lo que declaran los testigos presentados por la demandante, el Tribunal no puede dejar de tener presente que es un hecho pacífico y consta del contrato de trabajo que la actora desempeñaba un alto cargo de gerencia en Solek, era la persona encargada de una de las áreas más importantes de la empresa manejando al mismo tiempo dos puestos distintos, denominados Enviromental Project Coordinator y Enviromental Permit Coordinator, cada uno a cargo de una labor en específica: - El Enviromental Project Coordinator, a cargo de todas las gestiones necesarias para la obtención de RCAs; y - El Enviromental Permit Coordinator, a cargo de todas las gestiones necesarias para la obtención de permisos post RCA; que en su calidad de gerente no estaba limitada por una jornada de trabajo y no tenía que registrar asistencia diaria, por lo que no existe una jornada convenida como lo afirma la pareja; que además la actora gozaba de total autonomía para organizar su tiempo y su carga de trabajo, contaba para ello con un equipo de trabajo compuesto por coordinadores que se encargaban de los proyectos y ella era la encargada de repartir los proyectos y darle los impulsos necesario



para la elaboración de la Declaración de Impacto Ambiental y luego de presentado el proyecto ante la autoridad gubernamental, alcanzar la declaración de calificación ambiental; que además contaba con apoyo de consultores externos en diversas áreas de su quehacer e incluso tenía apoyo jurídico. Que, unido al cargo que la actora ocupaba se encuentra la responsabilidad que pesaba sobre sus hombros lo que evidentemente puede causar agobio, sin embargo forma parte de las características de este tipo de funciones y, por ello es dable recordar que en la oferta de trabajo se aludía al descriptor del cargo y, uno de los requisitos para ser Environmental Project Manager, según ese descriptor, es la Capacidad para trabajar bajo presión, requisito o condición que la actora no podía ignorar o desconocer si ya se desempeñaba en el campo de la autorizaciones ambientales y debido a su experticia, es que la empresa le efectúan la oferta de trabajo. Que por otro lado, se encuentra acreditado que la actora era una excelente profesional, fue incluso reconocida por la jefatura y sus pares con premios y reconocimientos, tal como lo refuerza la testigo Claudia Briones, pero sin embargo, a poco andar no fue capaz de terminar las labores propias de su cargo en el horario de oficina y lamentablemente se llevó el trabajo a la casa, lo que está probado con el horario nocturnos en que envía algunos correos electrónicos. Que no obstante todo lo antes señalado, la actora no acreditó que este exceso de trabajo, propio de su cargo de gerente, haya afectado su integridad física y síquica, con ocasión del despido ya que según la licencia médica extendida a la trabajadora en noviembre de 2021, el descanso laboral tiene su origen era una enfermedad o accidente común; tampoco la actora acudió al organismo administrador del seguro denunciando alguna enfermedad profesional asociada al estrés laboral, ni solicitó que se estudiara su puesto de trabajo, tampoco presentó denuncia ante la Inspección del Trabajo para que se activara una fiscalización por esta posible vulneración de derechos fundamentales. Por último, tampoco se ha demostrado que la actora haya acompañado a la empresa algún certificado o sugerencia del médico tratante que dijera relación con la carga laboral, ni menos ha demostrado que exista algún vínculo causal entre un exceso de trabajo y los dolores de cabeza o cefaleas que afectaron a la trabajadora en noviembre de 2021, muy por el contrario, según los documentos médicos allegados al proceso, la actora tenía “antecedentes de cefalea tipo mixta de larga data”. Cabe tener presente que la trabajadora es dada de alta de la Clínica sin ningún tipo de restricciones ni sugerencias médicas, y es por ello que la actora se reintegra al trabajo de inmediato, recuperando rápidamente los mismos niveles de exigencia, propios del cargo que ostenta.

**DUODECIMO:** Que, en estas condiciones y analizada la prueba rendida conforme las reglas de la sana crítica, se debe descartar que el despido de la trabajador tenga su fundamento o causa directa en las críticas, quejas o



peticiones planteadas por la actora por vía de correos electrónicos hechos llegar a la gerencia de la empresa, ni tampoco se acreditó que el despido de la trabajadora se deba a su condición de salud debido al exceso de trabajo, tampoco se vislumbra algún sesgo de distinción sospechosa o prohibida y, en base a ello, el Tribunal no advierte la supuesta afectación a la libertad de expresión, sin censura previa ni a la integridad física y psíquica de la trabajadora, motivo por el cual se rechazará la acción de tutela de derechos fundamentales impetrada y se negará lugar a la indemnización adicional prevista en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.

**DECIMO TERCERO:** Que la demandante, en subsidio, alega que el despido es improcedente ya que la causal invocada en la carta de aviso de despido, establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo no se ajusta a derecho, por cuanto el despido fue vulneratorio de derechos fundamentales. Sostiene que el término del contrato se funda en una reestructuración y racionalización, sin embargo, nada se sabe en qué consiste, pues no lo señala. Tampoco se sabe cuándo se inició, menos se sabe cuántas áreas están involucradas, pues tampoco lo señalan. No se sabe cómo fue seleccionada para el despido una trabajadora que, según la máxima cabeza de la compañía, era la trabajadora más comprometida de SOLEK DESARROLLO SPA. y la trabajadora más apasionada en sus funciones. Refiere que en septiembre de 2021 era alabada por las jefaturas, felicitándola por la dirección del equipo; en diciembre de 2021 era la mejor trabajadora de la denunciada, y el 24 de febrero de 2022, era prescindible.

Que la demandada estima relevante señalar que la propia denunciante manifestó abiertamente no estar interesada en seguir en el cargo, si es que no podía hacerse cargo de las RCA y permisos post RCA, en circunstancias que la decisión de hacer esa separación era una decisión operativa de Solek que no iba a cambiar. El fundamento exclusivo del despido de la denunciante es la reestructuración del cargo de Environmental Project Manager, ya que Solek consideró operacionalmente necesario el separar las funciones del cargo en dos, teniendo a un equipo de trabajo concentrado exclusivamente en la obtención de RCAs, y otro equipo de trabajo concentrado exclusivamente en la obtención de permisos post RCA.

**DECIMO CUARTO:** Que de acuerdo al artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. Que entonces correspondía a la empresa demandada acreditar la causal de despido prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa”, para lo cual rindió únicamente prueba documental. Que los hechos consignados en la carta de despido son los siguientes: *“Los hechos que configuran la causal*



*dicen relación con el proceso de reestructuración y racionalización en que actualmente se encuentra la empresa, dada por los cambios en las condiciones del mercado y principalmente porque también está afectando al área de Project Development, que es el departamento al cual pertenece el trabajador, de hecho, no es el único despido que se ha realizado en ese contexto.”* Que corresponde determinar si estas razones que alegas la demandada en la carta de despido fueron acreditadas con la prueba rendida.

**DECIMO QUINTO:** Que las situaciones que plantea el artículo 161 en su inciso 1° del Código del Ramo, dicen relación con hechos que pueden afectar la actividad de la empresa, haciendo necesario el despido de uno o más trabajadores, que involucra consideraciones tanto de orden técnico, como de orden económico, las primeras han de entenderse que atañen a aspectos estructurales de instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica funcional del establecimiento, y la segunda para que resulten justificadas, deben implicar un deterioro precisamente económico, que hace inseguro el funcionamiento de la empresa, también evidentes dificultades económicas, de administración y racionalización de gastos, los que deben ser probados, y no imputables a la empresa. De esta manera, la jurisprudencia ha señalado que los casos que indica la norma no son de carácter taxativo, es decir, admiten situaciones análogas o semejantes, sin embargo, deben guardar relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico, y deben ser expresados de manera clara precisa y concisa en la misiva de despido.

**DECIMO SEXTO:** Que en la especie fue incorporada en la audiencia de juicio, la respectiva carta de despido de la demandante, la que reza que la Empresa se ha visto en la necesidad de reestructurar y racionalizar el área en la demandante prestaba funciones, debido a “los cambios en las condiciones del mercado”. Que revisada la prueba documental allegada por la parte demandada consistente en la carta de despido nada aporta en relación a los supuestos cambios en las condiciones del mercado ni cómo esos cambios pudieron afectar principalmente el área de Project Development, que es el departamento al cual pertenece la trabajadora. Tampoco la empresa acreditó otros despidos en la misma área y por el mismo contexto. En efecto, la empresa no explica en qué consistían estas condiciones del mercado ni menos demuestran que ello haya gatillado y desencadenado una necesaria racionalización y reorganización interna. Que tampoco se rindió prueba que explicara en qué consistió la reestructuración ni cómo se lograría el máximo rendimiento personal y colectivo con la readecuación de cargos y funciones; no explica cómo iba a operar la separación de las funciones del cargo que tenía la actora en dos, teniendo a un equipo de trabajo concentrado exclusivamente en la obtención de RCAs, y otro equipo de trabajo concentrado exclusivamente en la obtención de permisos post RCA. y, por último, si ello fuese cierto, cabe tener presente que la carta no señala, en parte



alguna, que la reorganización señalada importara necesariamente la reducción o eliminación de personal, ni menos habla de la eliminación del cargo de Enviromental Project Manager que cumplía la actora. Que tampoco no se acompañó balances, detalles de tributación ni otro documento contable ni tributario que explique alguna debacle financiera interna. Que así las cosas, el Tribunal llega a la conclusión, que la prueba rendida por la demandada resulta insuficiente para acreditar los hechos contenidos en la carta de despido, que resultan ser genéricos y no explican los motivos por los cuales se despide específicamente a la demandante, más aún si no se alegó ni se probó que el cargo que aquella detentaba fuese suprimido, y por el contrario, dada la forma como la empresa se estructura internamente para cumplir sus fines, el cargo de gerente de desarrollo de proyectos resulta crucial para el avance y obtención de las declaraciones de calificación ambiental, razones por las que se acogerá la demanda de despido injustificado, indebido e improcedente y se ordenará el pago del recargo legal del 30% solicitado por la demandante.

**DECIMO SEPTIMO:** Que la empresa indica en su contestación que es totalmente consciente de que la carta de despido no es lo suficientemente clara en explicar las necesidades de la empresa, y señala que esto tiene una razón muy sencilla: para Solek, la carta de despido se trató de una mera formalidad, toda vez que la salida de la denunciante fue conversada desde hace varios meses, como la propia denunciante no podría no reconocer, conforme a un correo electrónico que es del siguiente tenor:

**Aclaración de Roles y Responsabilidades - Equipo Ambiental**

**BM** Betzabe Magdalena Ortega Pavez <b.ortega@solek.com> Today at 13:39  
To: Susana Campos; Cc: Victor Opazo; Gisela Aranda

Estimada Susana

Junto con saludar, y debido a la extensa cantidad de reuniones enviadas, requerimientos a coordinadores sin evaluar la carga actual, y debido a que el mismo equipo me está consultando, quisiera que por esta vía me indiques los roles y la forma de trabajo ya que esto claramente no se condice con la descripción del rol en mi contrato de trabajo.

Esto te lo comento ya que actualmente estas dirigiendo al equipo ambiental, temas técnicos y demás, razón por la cual no tengo claridad si puedo o no establecer tareas y prioridades. Esta situación claramente también afecta al equipo porque está respondiendo sobre la presión sin poder garantizar que las tareas efectivamente se puedan ejecutar. En virtud de esto, entiendo que tu llevaras la Jefatura, de ser así favor comunicamelo por esta vía (formal).

Lo anterior te lo comento porque he recibido llamado de proveedores donde entiendo que Solek se está comunicando directamente, al igual que con los Consultores, agradecería que informarán esta situación tener conciencia de la situación, no duplicar tarea y no quedar mal con terceros, ya que profesionalmente me veo menoscabada.

Finalmente, de no requerir de mis servicios, te invito a evaluarlo con gerencia y que puedan tomar la mejor decisión para la empresa.

Quedo atenta.

Saludos cordiales,

**Betzabe Magdalena Ortega Pavez**  
SOLEK | Environment Project Manager

.1

Que, efectivamente la empresa acompañó dicho correo electrónico que es enviado por la trabajadora el 10 de mayo de 2021, sin embargo el Tribunal no



PRFHxDJNLHE

advierte alguna disconformidad mayor de la trabajadora con sus funciones, al contrario pide claridad en las acciones por parte de la empresa y tampoco existiría del tenor del recuadro en rojo, que haya algún interés real de la trabajadora de dejar la empresa. Por último, la demandada pudo haber interrogado a la actora en la confesional acerca del sentido y alcance de sus palabras de este correo electrónico, pero no lo hizo, por lo que está claro que la empresa no probó alguna otra intención de la trabajadora.

**DECIMO OCTAVO:** Que la trabajadora solicita que se devuelva el descuento efectuado por el empleador del aporte patronal al seguro de cesantía, ya que estima que el despido es injustificado. Que la demandada pide el rechazo de tal pretensión, por cuanto asegura que el despido cuestionado por necesidades de la empresa se encuentra justificado y, además alega, que aun cuando se acoja la demanda, igualmente procede efectuar el descuento mencionado, por estar autorizado por el artículo 13 de la Ley 19.728, toda vez que la ley es clara, no permite interpretación alguna de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 del Código Civil. Luego, donde la ley no distingue no cabe interpretación alguna y se debe atener a su tenor literal. Por tanto, aun cuando en el improbable evento que se declare que el despido ha sido injustificado, ello no impide el ejercicio imperativo del derecho que tiene el empleador de imputar a la indemnización por años de servicio la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por este. Declarar lo contrario constituye una abierta contravención a la ley ya que se estaría incorporando un requisito no previsto en la misma.

Que en primer lugar, el Tribunal tiene presente que se han producido distintas interpretaciones sobre este punto de derecho, en orden a determinar si procede el descuento de los aportes efectuado por el empleador al seguro de cesantía del trabajador, de las indemnizaciones por años de servicio, cuando se le ha despedido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, y con posterioridad, se haya declarado injustificada tal desvinculación. Que el artículo 13 de la Ley N° 19.728, señala que "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios..." Y el inciso segundo indica que "se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...". Que la Corte Suprema, en varios fallos, ha señalado que "una condición sine qua non para que opere el descuento, es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo", agregando que "la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya citada". Que, así las cosas, el descuento tiene como condición necesaria que la desvinculación se produzca correctamente por la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, de lo que se colige que si el término del contrato por necesidades



de la empresa llega a ser considerado por el Tribunal como injustificado, debe concluirse que no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728. Adicionalmente, si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Que la Excma. Corte Suprema ha declarado que “mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgará validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia.”

Por último, tratándose la regla del artículo 13 de la Ley 19.728 una situación excepcional, debe ser siempre interpretada restrictivamente y en la medida que se configuren los presupuestos del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia se declara que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado, y se le autorice para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía. Que por estas razones, se ordenará la devolución solicitada por la trabajadora, en el mismo monto demandado que consta en el respectivo finiquito y que además, es un hecho pacífico.

**DECIMO NOVENO:** Que las pruebas rendidas han sido analizadas conforme a las reglas de la sana crítica y la no ponderada expresamente en nada altera las conclusiones referidas precedentemente. Particularmente el Tribunal estimó inconducente hacer efectivo el apercibimiento contenido en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo respectos de los documentos N°5, 7 y 10 (5) Comprobante escritos de permisos de la actora, solicitados para (i) asistencias al médico; (ii) coordinación de materias asociadas a su padre, quien se encontraba enfermo, lo cual le significaba tener que visitarlo, (iii) viajes al sur para visitar a su familia. 7) RIOHS, con la debida tramitación frente a la Seremi de Salud y Dirección del Trabajo, a la fecha de inicio de contratación de la actora y 10) Comprobante de entrega al organismo administrador de la Ley 16.744, de la Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo, de la actora, ya que el primero de ellos no corresponde al registro de vacaciones sino que a otro tipo de permisos que poder ser mera liberalidad del empleador; y los otros dos



documentos nada crucial probaban en la teoría del caso de la parte demandante.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 63, 161, 163, 168, 172, 434 a 439, 440 a 462, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículos 19 N°1° y 12 de la Constitución Política de la República, se resuelve:

I.- Que se rechaza, en todas sus partes, la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido deducida por la demandante BETZABÉ MAGDALENA ORTEGA PAVEZ, cédula nacional de identidad número 15.398.678-9, en contra del ex empleador SOLEK DESARROLLO SPA., RUT 76.989.169-2, representada por VÍCTOR OPAZO CARVALLO, cédula nacional de identidad N° 8.357.119-5.

II.- Que se acoge la demanda de despido improcedente deducida por la demandante BETZABÉ MAGDALENA ORTEGA PAVEZ, cédula nacional de identidad número 15.398.678-9, en contra del ex empleador SOLEK DESARROLLO SPA., RUT 76.989.169-2, representada por VÍCTOR OPAZO CARVALLO, cédula nacional de identidad N° 8.357.119-5, en cuanto se declara que entre las partes existió una relación laboral que se extendió entre 21 de diciembre de 2020 y el 25 de febrero de 2022 y que el despido que afectó a la trabajadora por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo es improcedente, por lo que la demandada deberá pagar a la trabajadora las siguientes prestaciones laborales:

a. Recargo legal del 30%, sobre la Indemnización por Años de Servicio, por la suma de \$842.742.-.

b. Devolución del descuento patronal al seguro de cesantía, por la suma de \$755.000.-

III.- Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán ser canceladas con los reajustes e intereses que establecen el artículo 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en el artículo 462 el Código del Trabajo y devuélvase las custodias a sólo requerimiento verbal.

Regístrese y notifíquese.

Archívese en su oportunidad.

**RIT: T-384-2022**

**RUC: 22-4-0389279-7**

**Dictada por doña Maritza Regina Vásquez Díaz, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



PRFHXDJNLHE

A contar del 11 de septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

