

En Santiago, a veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno.

**VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y TENIENDO PRESENTE:**

**PRIMERO:** Demanda CAROLINA ANDREA GONZÁLEZ QUINTANA, educadora de párvulos, cesante, Rut N° 13.437.726-7, domiciliada en calle Antupirén N° 7443, casa G, comuna de Peñalolén, Santiago, interpone denuncia por vulneración de garantías fundamentales con ocasión del despido, cobro de indemnizaciones legales y cobro de prestaciones laborales, en contra de mi ex empleador, CORPORACIÓN MUNICIPAL DE LA FLORIDA, Rut N° 70.933.700-9, representada por don Juan Enrique Pérez Ceballos, ignoro Rut y profesión u oficio, ambos domiciliados en calle Serafín Zamora N° 6600, comuna de La Florida, Santiago. Lo anterior, en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derechos que a continuación paso a exponer.

I. SOBRE LA RELACION LABORAL ENTRE LAS PARTES. LA NORMATIVA APLICABLE ES LA CONTENIDA EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL. Si bien la Corporación Municipal de La Florida se encuentra constituida como una Corporación, sus trabajadores se rigen por las normas contenidas en el Código del Trabajo, ello, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3063, del año 1980, norma que al efecto dispone: Artículo 4°: El personal perteneciente al organismo o entidad del sector público que se haya traspasado o se traspase a la Administración Municipal, y el que posteriormente se contrate para este servicio por la Municipalidad, no será considerado dentro de la dotación fijada para el municipio respectivo. Dicho personal se regirá en todo por las normas laborales, de remuneraciones y de previsión aplicables al sector privado. Al personal a que se refiere el inciso anterior, le serán aplicables las normas de la legislación actual o futura que rijan las remuneraciones del sector público. A mayor abundamiento, en todo momento la relación contractual entre denunciante y denunciada fue de naturaleza laboral, prueba de ello son el contrato de trabajo y los anexos de contrato suscritos durante la vigencia de la misma, donde se da cuenta de un vínculo de naturaleza laboral, el pago de remuneraciones, con la correspondiente entrega de liquidaciones de sueldo y el cumplimiento de las obligaciones previsionales por parte de la Corporación denunciada. En consecuencia, el Tribunal de S.S. es competente para conocer de las acciones de naturaleza laboral impetradas por este acto. En este sentido, debido a que el domicilio de la parte denunciada se ubica en la comuna de La Florida, en atención a lo dispuesto en los artículos 415 letra m), 420 y 423, todos del Código del Trabajo, el Juzgado de SS. es el competente para conocer y resolver la presente





denuncia. Por último, la presente denuncia ha sido presentada dentro de los plazos de caducidad y prescripción establecidos al efecto en el Código del Trabajo.

II. RELACION CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS: 2.1. Inicio de la relación laboral, funciones y remuneración para efectos indemnizatorios. Con fecha 1 de marzo de 2011 fui contratada como trabajadora por la Corporación Municipal de la Florida, luego de un exhaustivo y riguroso proceso de selección, en el cargo de Educadora de Párvulos, para ejecutar las funciones propias de mi cargo en el Jardín Infantil “Marcela Paz”, ubicado en Pasaje Tronador N° 1164 A, comuna de La Florida. En ese momento, ambas partes suscribimos el respectivo contrato de trabajo, donde yo me obligué a desempeñar todas las tareas inherentes al cargo. Las principales funciones de mi cargo son: - Educadora a cargo del nivel asignado - Atender de manera oportuna y cálida a niños de 84 días a 4 años. - Contribuir al desarrollo y aprendizaje al grupo de párvulos. - Coordinar y orientar a los adultos que componen el equipo de trabajo. Se estableció, además, que en el ejercicio de mi cargo me encontraba facultada para subrogar a la Directora del Jardín Infantil “Marcela Paz”, razón por la cual, en reiteradas ocasiones, asumí como Subrogante, el cargo de Directora del referido establecimiento. Cabe hacer presente que mi última remuneración mensual, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, así como para todos los efectos indemnizatorios, ascendía a la suma de \$ 1.010.683.- 5 2.2. Desarrollo de la relación laboral. Desempeñé mi cargo de forma óptima durante casi más de 8 años y 7 meses, llegando a ocupar el cargo de Directora Subrogante al interior del Jardín Infantil “Marcela Paz”, institución educacional administrada por la Corporación denunciada de autos. En este sentido, jamás recibí una evaluación deficiente o algún tipo de sanción o amonestación por parte de quienes fueron mis superiores jerárquicos; muy por el contrario, el hecho que haya llegado a ocupar el cargo de Directora Subrogante permite sostener que realizaba de forma óptima mis funciones y que siempre tuve buena consideración de mis superiores jerárquicos. Con orgullo puedo señalar que gracias al trabajo y esfuerzo del equipo que integré, y como subrogante líderé, llevamos al jardín infantil “Marcela Paz” a ser uno de los establecimientos mejores evaluados del sistema público de la comuna. Antecedente no menor si S.S. considera que La Florida es una de las comunas que cuenta con mayor cantidad de habitantes a nivel nacional.

2.3. Antecedentes de Hecho del término de la relación laboral: Me presenté a trabajar el miércoles 23 de octubre 2019, a las 8:40 aproximadamente, al Jardín Infantil “Marcela Paz”. Durante la referida semana no estaba ingresando en mi horario normal debido a que fue la semana posterior tras el “estallido social”, hecho de público conocimiento que, en relación al





jardín donde yo prestaba servicios, nos obligó a suspender todas las actividades lectivas durante la semana entre el lunes 21 y el viernes 25 de octubre, atendiendo únicamente a los niños que se presentarían a desayunar y almorzar; quienes no podían permanecer en el establecimiento pero sí podían concurrir a desayunar y almorzar en los horarios designados para tal efecto. En este sentido, por solicitud de la Directora del Jardín Infantil, doña Dalila Castillo Iturriaga, me presenté a trabajar con objeto de prestar apoyo en la entrega de alimento a los niños y niñas del Establecimiento. En estricto rigor, debido a la suspensión de todas las actividades del establecimiento municipal, yo no tenía la obligación de asistir. Sin embargo, ante la solicitud de la Directora y con el ánimo de ayudar y cooperar en momentos difíciles para el país y, es especial, para las familias de los niños y niñas que atendía en el Jardín Infantil “Marcela Paz”, me presenté con objeto de cumplir las labores de coordinación y ayuda que fuesen necesarias. Al llegar al establecimiento educacional, entré al Jardín y revisé todas las salas, constatando que no había niños al interior del lugar. Luego, me quede esperando en la oficina de dirección por si llegaba algún niño o niña a tomar desayuno, o bien, si algún padre o apoderado llamaba por teléfono para consultar sobre el horario de atención del Jardín o la posibilidad que los niños y niñas pudiesen asistir para recibir alimentación. Durante la mañana, llegaron al Jardín Infantil las manipuladoras de alimentos Karen, Carol y Edith, a la fecha de mi desvinculación ellas estaban contratadas por una empresa externa de alimentación, por lo que no recuerdo sus apellidos. Posteriormente, pero siempre durante la mañana, llegó al establecimiento educacional la Directora del Jardín Infantil, doña Dalila Castillo, con quien me quedé en su oficina esperando la eventual llegada de niños y niñas o el llamado telefónico de padres y apoderados que tuviesen la intención de consultar sobre el funcionamiento del Jardín Infantil. A eso de las 10:00 horas, junto con la Directora Dalila Castillo, salimos a comprar al almacén que se encuentra al frente del Jardín Infantil, me refiero a la amasandería “Cosita Dulce”, donde nos atendió la Sra. Jeanette Villablanca, a quien ubico debido a que frecuentemente compró alimentos y otros productos en el local que ella atiende.

La mañana del miércoles 23 de octubre, junto con la Directora del Jardín Infantil, compramos panes y huevos, para tomar desayuno. Es del caso precisar que en las dependencias del Jardín Infantil contábamos con acceso a un refrigerador, donde yo mantenía regularmente mantequilla y queso, ya que comúnmente yo desayunaba en mi oficina, a la que llegaba antes del inicio de mi jornada diaria de trabajo. Mientras veníamos ingresando al establecimiento del Jardín, luego de comprar en el almacén, las manipuladoras de alimentos nos comentan que ordenarán y botarán fruta y verdura en mal estado. Posteriormente, ellas me avisan que dejarán





fruta y verdura en una caja al costado de la cocina, ya que su supervisora, de nombre Trinidad, las autorizó a botar los alimentos en mal estado y regalar o llevarse las frutas y verduras que, si bien no estaban en mal estado, prontamente se iban a descomponer; yo les respondí que luego vería si sacaba alguna fruta o verdura. Más tarde, pasé por el lugar donde se encontraban los alimentos y las manipuladoras me entregaron una bolsa con cuatro manzanas, tres peras y un zapallo italiano. Me indicaron que podía llevarme la bolsa, ya que se trataba de frutas y verduras que, si bien no estaban en mal estado, pronto se descompondrían; además, me reiteraron que su supervisora las había autorizado expresamente para botar los alimentos en mal estado y llevarse o regalar aquéllos que se fuesen a descomponer dentro de los próximos días. Lo anterior, considerando además que 8 ese día nos informaron que el Jardín Infantil estaría cerrado hasta el lunes de la semana siguiente y que en los días anteriores no se presentaron niños y niñas a desayunar o almorzar al establecimiento. Pasado el mediodía, debido a que no se presentó ningún niño a desayunar o almorzar al Jardín Infantil y debido a que la contingencia que afectaba al transporte público de Santiago y de la comuna de La Florida en particular, las manipuladoras de alimentos se retiraron a sus hogares. A los pocos minutos, yo me estaba retirando del establecimiento del Jardín Infantil junto a la Directora Dalila Castillo. Considerando que ese día me habían informado que, debido a la contingencia social el Jardín Infantil estaría cerrado, sin atención de niños y niñas hasta el lunes de la semana siguiente, llevaba conmigo una bandeja que contenía la mantequilla y el queso que yo había llevado al Jardín Infantil y mantenía en el refrigerador de uso común, los pan y huevos que había comprado en la amasandería “Cosita Rica” y las cuatro manzanas, tres peras y el zapallo italiano que me habían regalado las manipuladoras de alimentos, quienes actuaron previa instrucción y autorización de su supervisora directa. En el trayecto desde la oficina de dirección a mi automóvil me encuentro con doña Any Troncoso, quien tengo entendido tiene un cargo administrativo en la Corporación, ella iba acompañada de otra persona, un hombre que desconozco su identidad, quienes se me acercan y preguntan de forma bastante agresiva y grosera respecto al por qué me llevaba los alimentos que tenía en la bandeja, ante su requerimiento, le respondí que la mayor parte de los alimentos eran míos, que me los llevaba porque el Jardín estaría cerrado, al menos hasta el lunes de la semana siguiente, y que solo la fruta y verdura que llevaba me la habían regalado las manipuladoras de alimentos, para evitar tener que botarla dentro de los próximos días. En este punto, es del caso reiterar que las manipuladoras de alimentos, quienes a esa fecha estaban contratadas por una empresa externa subcontratista, por instrucciones de su jefatura directa, durante la mañana de esa jornada se dedicaron a ordenar los alimentos, botar aquéllos en mal estado y separar aquéllos que aún no





podían ser consumidos. En este contexto, le comenté a la Sra. Troncoso que la fruta y verdura me las regalaron las manipuladoras, ya que durante los días lunes y martes precedentes no asistieron niños al Jardín y, considerando que el establecimiento estaría cerrado hasta el lunes de la semana siguiente, los alimentos se estaban descomponiendo. Luego me dirigí a mi auto a dejar las cosas, en ese momento la Sra. Troncoso entró al Jardín junto a la persona que la acompañaba y, junto a la Directora del Jardín, doña Dalila Castillo, fueron a la bodega. Por mi parte, me quedé esperando a la Directora, ya que ella debía cerrar el Jardín. Luego de unos minutos, regresan de la bodega y la Sra. Troncoso me indica de forma bastante agresiva que no me puedo llevar los alimentos, porque son propiedad del Jardín y tienen por objeto alimentar a los niños que asisten al establecimiento. Ante el requerimiento de la Sra. Troncoso, yo le respondí que si existía algún problema dejaba las frutas y verduras que habían regalado las manipuladoras en la bodega del Jardín. En ese momento, el hombre que acompañaba a la Sra. Troncoso me dijo que “no me ensuciará las manos” por esas cosas, dándome a entender que yo estaría robando los alimentos o realizando alguna acción irregular. Debido a lo incómodo de la situación, en ese instante decidí dejar los alimentos que me habían regalado las manipuladoras de alimentos en la bodega de la cocina del Jardín. Sin embargo, en ese momento, mientras se encontraba abierta la maleta de mi vehículo personal con la bandeja en su interior, la Sra. Troncoso le tomó una fotografía y se retiró del lugar sin despedirse ni comentar nada adicional. Debido a lo incomodo de la situación, opté por sacar las frutas y verduras (cuatro manzanas, tres peras y un zapallo italiano) que me habían regalado las manipuladoras de alimentos y dejarlas en la bodega de la cocina del Jardín. Asimismo, luego de sacar las frutas y verduras de mi vehículo y dejarlas en la bodega del Jardín Infantil, debido a lo incomodo de la situación, considerando que la Sra. Troncoso tomó fotografías del interior de mi vehículo sin mi autorización ni consentimiento y debido a que el hombre que la acompañaba me dijo que “no me ensuciará las manos”, insinuando que yo estaría robando, la Directora del Jardín Infantil optó por llamar por teléfono a doña Paulina Araya, quien a esa fecha ejercía como Reemplazo de la Coordinadora de Jardines Infantiles de la Corporación denunciada, para comentarle lo ocurrido. Sin embargo, la Sra. Araya le informó que ya había sido informada de los hechos y que debíamos presentarnos en las oficinas de la Corporación. Producto de lo anterior, junto con la Directora del Jardín, Sra. Dalila Castillo, fuimos inmediatamente a la Corporación para aclarar lo sucedido. Al llegar al lugar, a eso de las 14:30 horas, solicitamos hablar con el Jefe de Educación de la Corporación, don Juan Minchequeo, quien se negó a recibirnos. Debido a la respuesta que obtuvimos y considerando que se trataba de un día convulsionado, donde era arriesgado circular por las calles después de cierta hora, alrededor de las 15:15 horas opté por irme a mi hogar.





2.4.- Sobre la Comunicación del Despido. El viernes 25 de octubre, dos días después del incidente relatado en los párrafos precedentes, a eso de las 14:20 horas, recibo un llamado telefónico de la Directora del Jardín, doña Dalila Castillo, quien me informa que el Jefe de Educación de la Corporación, don Juan Minchequeo, nos ha citado de forma urgente a una reunión para ese mismo día a las 15:00 horas en la Corporación, reunión a la que mi asistencia era obligatoria. Es del caso precisar que el viernes 25 de octubre se desarrolló en la ciudad de Santiago una movilización social que, entre otros hechos, convocó a más de 1.000.000 de personas en el centro de la ciudad. Por lo tanto, pese a que no era recomendable salir del hogar, ese día en me dirigí desde mi domicilio, en la comuna de Peñalolén, a la Corporación, ubicada en La Florida; exponiéndome al riesgo que dicho traslado implicaba en el contexto social de aquella fecha. Me dirigí lo más rápido que pude a la Corporación, donde llegué a las 15:15 horas. Al llegar, me encontré con Dalila Castillo, quien ya se encontraba en el lugar y me dice que debemos ir al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación, lugar donde nos atendió el Sr. Roberto Robledo, quien, sin entregarnos mayores antecedentes ni detalles, nos informa que la Corporación ha puesto término a nuestro contrato de trabajo, señalándonos que debemos firmar una carta que, sin entregármela, me la exhibe de una forma tan rápida que me resultó imposible leerla. Debido a que no esperaba encontrarme con un decisión de esa naturaleza y considerando que el Sr. Robledo no me entregó ni exhibió la carta que me solicitaba reiteradamente firmar, le pregunté por qué me estaban despidiendo, a lo que él responde que no sabe, agregando que todo se encuentra detallado en un supuesto informe, documento que el Sr. Robledo supuestamente tenía en su escritorio, pero que no me entregó y, hasta esta fecha, no he tenido a la vista ya que tampoco se adjuntó a la carta de despido que semanas después recibí en mi hogar por Correos de Chile. Debido a mi insistencia y ante la falta de respuestas del Sr. Robledo, él opta por ir a buscar a don Juan Minchequeo, quien se llegó al lugar donde me encontraba y le pregunté reiteradamente sobre el motivo y fundamentos de mi despido. Luego de reiteradas respuestas confusas y evasivas, el Sr. Minchequeo me informa que estoy desvinculada debido al contenido del informe que entregó doña Any Troncoso, agregando que ella es una persona de confianza y que, debido al grado de confianza, le bastaba a él para desvincularme. Las respuestas del Sr. Minchequeo me parecieron del todo insuficientes, ya que no me indicó en qué contexto la Sra. Troncoso emitió el referido informe, por lo que le insistí sobre el punto, preguntándole por qué no se me citó a una reunión o entrevista para aportar lo que yo hubiese considerado pertinente o necesario en el referido informe, considerando especialmente que me presenté personalmente en su oficina la tarde del miércoles 23 de octubre, instancia en la que perfectamente podría haber conversado con la Sra. Troncoso. El Sr.



Minchequeo me indicó que no tenía tiempo para atenderme y me reiteró que la Sra. Troncoso era de su total confianza, por lo que el informe emitido por ella era antecedente suficiente para proceder con mi desvinculación. Es del caso precisar que hasta esta fecha desconozco el contenido de referido informe, jamás fui citada a una entrevista o reunión donde se me permitiese exponer mi versión de los hechos o, al menos, informar que los alimentos que en principio me regalaron las manipuladoras de alimentos no me los llevé a mi hogar y los dejé en la bodega del Jardín Infantil.

2.5.- Sobre la Carta de Despido y su Contenido. Posteriormente, recibí en mi hogar por correspondencia de Correos de Chile, la carta donde la denunciada me comunicaba el despido. Gracias a ello supe que la denunciante puso término a mi contrato de trabajo con fecha 24 de octubre de 2019 por aplicación de la causal contenida en el artículo 160 N° 1 letra a), es decir, “falta de probidad del trabajador”. Los hechos que fundamentan el despido se encuentran señalados en un párrafo, que al efecto señala lo siguiente: “Los hechos en que se fundan la causal invocada consisten en haber sido sorprendida, por dos funcionarios de la Casa Central de la COMUDEF, sustrayendo una bandeja con productos de alimentación correspondientes al Programa Alimentario de Párvulo (PAP), lo que infringe, además, deberes establecidos en las Bases Técnicas del PAP.” El párrafo citado contiene la totalidad de los antecedentes de hecho que fundamentarían mi desvinculación. Como SS. puede apreciar, se trata de hechos vagos e imprecisos, además de falsos. En concreto, se me imputa el hecho de sustraer una bandeja de alimentos, sin indicar mayores detalles de la bandeja, tales como tamaño, contenido, peso, entre otros que permitirían verificar la procedencia de la causal de despido invocada. Al respecto, es necesario reiterar que se trataba de cuatro manzanas, tres peras y un zapallo italiano, que me habían regalado las manipuladoras de alimentos, previa autorización de su supervisora y que, finalmente, opté por no llevarme y dejé en la bodega del Jardín, antecedentes que serán debidamente acreditados en la etapa procesal pertinente. En consecuencia, los hechos imputados en la carta de despido son falsos, ya que jamás sustraje una bandeja de alimentos que fuesen propiedad del Jardín o parte del PAP. Por otra parte, la carta nada señala respecto a una supuesta investigación o informe emitido por la Sra. Troncoso, el que por lo demás jamás recibí. Asimismo, tampoco señala la carta la identidad de las personas que me habrían sorprendido sustrayendo los alimentos, no indica de qué alimentos se trataría y, lo que es más grave aún, no señala en qué fecha, horario y lugar se habrían verificado los hechos que motivan el despido. Por último, la carta no indica como mi supuesto actuar infringe las bases técnicas del PAP, al respecto, desconozco el contenido de las Bases Técnicas del PAP, jamás me fueron entregadas ni



se me informó que debía conocerlas y cumplirlas, por lo que resulta del todo improcedente fundamentar mi desvinculación en un supuesto incumplimiento de unas Bases que jamás conocí ni se me informó que me encontraba obligada a conocer y cumplir. Al respecto, desde ya solicito a SS. tener presente lo dispuesto en el artículo 454 N° 1) inciso 2° del Código del Trabajo. Por lo tanto, la parte denunciada se encontrará impedida de aportar medios de prueba relacionados con antecedentes no contenidos en la carta de despido, encontrándose impedida la Corporación de alegar hechos distintos en su escrito de contestación. En definitiva, la carta donde se me informa mi desvinculación adolece de graves defectos tanto en la forma como en el fondo. Lo anterior, afecta gravemente mi derecho a defensa, por una parte; y, por la otra, debido al contenido injurioso de la misma, mediante la cual se puso término a una relación laboral de casi 9 años, transgrede mi garantía a la honra y a la integridad psíquica. Asimismo, por los mismos antecedentes y fundamentos, también fue desvinculada la Directora del Jardín Infantil, doña Dalila Castillo.

2.6.- Sobre la Imposibilidad de Suscribir Finiquito. Previa citación de mi ex empleadora, el día 7 de noviembre de 2019 nos presentamos a las 10:00 horas en la Corporación denunciada junto a Dalila Castillo, para firmar nuestro finiquito. Por mi parte, esperaba recibir el pago de mis días de feriado legal acumulados y suscribir el documento con la respectiva reserva de derechos. En este sentido, me pareció bastante extraño que fuésemos citadas en las oficinas de la Corporación, ya que sé que el finiquito debe ser suscrito en una notaria o en la Inspección del Trabajo, pero asumí que nos reuniríamos en ese lugar para dirigirnos a una notaría cercana. Lamentablemente, al llegar a la Corporación, doña Marcela Vidal, Jefa de Personal de la Corporación, nos comenta que todavía no se encuentra listo el finiquito y que nos presentemos más tarde, agregando que nos llamarán para avisar cuando esté listo. Cerca de las 13:30 horas recibo el llamado para avisar que el finiquito está listo para firmar, al llegar a la Corporación nos atiende doña Marcela Vidal y la Abogada de la Corporación, cuyo nombre desconozco, me entrega mi finiquito y me encuentro con la desagradable noticia que no me pagarán los días de feriado legal acumulados a la fecha, ya que el pago consignado era \$0.- Este hecho, junto con vulnerar mi integridad psíquica y mi honra, demuestra el actuar negligente y transgresor de la denunciada. Al efecto, fui citada un día a las 10:00 horas, me presenté en el lugar y me indicaron que el finiquito no estaba listo. Luego, más de 3 horas más tarde, me informan que el finiquito estaba listo, pero se trataba de un documento que no contemplaba el pago de mis días de vacaciones. Producto de lo anterior, decidí no suscribir el referido finiquito.







III. LOS HECHOS DESCRITOS CONSTITUYEN INDICIOS SUFICIENTES DE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES A LA INTEGRIDAD PSÍQUICA Y A LA HONRA: 3.1. Tutela y violación de derechos fundamentales: Los derechos fundamentales nacen como instrumentos de defensa frente a la omnipotencia estatal, pero la idea de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales surge precisamente por la amenaza que es ejercida por los grupos sociales con posiciones hegemónicas, como la parte empleadora en la relación laboral, en donde la relación entre privados no se da en términos de igualdad de posiciones, cuestión propia de la relación laboral. La relación que existe entre empleador – trabajador claramente no se asienta en un contexto de igualdad sino de poder de un particular respecto a otro y de allí exista el objetivo del derecho del trabajo, precisamente balancear, mediante normas mínimas obligatorias e irrenunciables, tal desigualdad. En dicho sentido, el artículo 5 inciso 1° del CT, establece: “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”. En el mismo sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, a través de su dictamen N° 2.210/035 de 5 de junio de 2009, el que dispone: “1) De conformidad a lo dispuesto en el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo, y a la doctrina vigente de este Servicio, contenida en el Dictamen 2.328/130 de 19 de julio de 2002, los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras tienen el carácter de límites infranqueables respecto a las potestades del empleador, en particular en cuanto al derecho a la dignidad del trabajador o trabajadora, a su honra, su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y el derecho a no ser discriminado(a) arbitrariamente (...)”. Por su parte, la Constitución Política de la República (en adelante “CPR”) en su artículo 19 N° 1, consagra el derecho a la vida e integridad psíquica y física de todas las personas, mientras que en su numeral 4, el derecho a la honra. Ambos derechos gravemente afectados por la denunciada al momento de mi despido y que son protegidos procesalmente a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales que regula el Código laboral. En este sentido, el artículo 485 del CT, establece lo siguiente respecto al procedimiento de tutela laboral: “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo





establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”. De este modo, si las vulneraciones de derechos fundamentales, a que se refiere el párrafo anterior, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, será el regulado en dicho párrafo y corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

3.2. Mi despido es vulneratorio de mi derecho fundamental a la integridad psíquica, derecho resguardado en el artículo 19 N° 1 de la CPR. El derecho a la integridad física y psíquica de la persona se enmarca dentro de lo que la doctrina de Derecho Comparado y la nacional han acuñado como “derecho a la integridad o incolumidad personal”. Es la mencionada integridad personal la que puede manifestarse en el ámbito físico y psíquico. Así las cosas, la integridad física hace referencia a la plenitud corporal del individuo; de allí que toda persona tiene derecho a ser protegida contra agresiones que puedan afectar o lesionar su cuerpo, sea destruyéndola o causándole dolor físico o daño a su salud y, por otro lado, la integridad psíquica y moral se concreta en la plenitud de facultades morales, intelectuales y emocionales. La precipitada acción de la Corporación denunciada al ejecutar mi despido, sin corroborar la veracidad de los hechos contenidos en la carta de despido, lo que son impreciso, vagos y falsos, constituye un acto de fuerza que menoscaba mi integridad psíquica. El ilegal despido de que fui víctima afectó gravemente mi derecho a mi integridad psíquica, resguardado en el artículo 19 N° 1 de la CPR.

3.3. La Corporación vulneró mi derecho a la honra, consagrado en el artículo 19 N° 4 de la CPR: El contenido del derecho a la honra, consagrado en nuestra CPR, es el prestigio, la buena reputación o fama, esto es, la consideración social de la persona que atiende a sus particulares características. Suele hacerse la distinción entre la honra y el honor. La honra es el crédito o prestigio que cada persona tiene en el concierto social o ante terceros y, por otro lado, el honor, es la autoestima o el aprecio subjetivo que la persona posee de sí. En el sistema constitucional nacional, lo que encuentra protección es la honra, esto es, el aspecto externo de la personalidad y no su autoestima. En orden a clarificar y conceptualizar el derecho a la honra, el Tribunal Constitucional ha sostenido ya en diversos fallos que este es, por sus características, “un derecho que emana directamente de la dignidad con que nace la persona humana, un derecho personalísimo que forma parte del acervo moral o espiritual de todo hombre y mujer, que no puede ser negado o desconocido por tratarse de un derecho esencial propio de la naturaleza humana”. (Considerando vigésimo quinto de sentencia Rol N° 943). El derecho a la honra se afecta sí hay una deliberada intención de denigrar e insultar a una persona o cuando se le atribuye una conducta basada en hechos falsos, eventualmente constitutivos de delito, a través de la palabra o cualquier otro lenguaje simbólico.





La vulneración de la honra de una persona en cuanto derecho de carácter personalísimo genera un menoscabo moral, el cual muchas veces no va unido a una afectación de naturaleza patrimonial. Así lo explicita el Tribunal Constitucional en fallo de junio de 2008, el cual precisa: “Que, como se ha explicado en esta sentencia, el derecho a la honra, por su esencia espiritual y moral como emanación de la dignidad de la persona humana carente de materialidad, no posee en sí mismo valor económico o patrimonial, por lo que el resultado dañino de los atentados en su contra se traducirá, ordinariamente, en sufrimientos o mortificaciones de igual carácter, esto es, en daño moral, aunque eventualmente, en ciertos casos, pueda adquirir algún efecto económico susceptible de ser calificado de daño patrimonial” (Rol N° 943-07, de fecha 10 de Junio de 2008, considerando trigésimo sexto). La protección de la honra asegura la integridad de la persona basada en la realidad de sus conductas y comportamientos, preserva la verdad de la persona y sus actuaciones, no la fama basada en falsedades o el marketing inconsistente con la realidad de los hechos o conductas de las personas. En el presente caso, queda de manifiesto que la Corporación denunciada afectó mi derecho a la honra al haber ejercido de forma irracional y desproporcionada la potestad de mando, reglamentaria y disciplinaria reconocida por la propia ley, a su respecto en calidad de ex dependiente de ella, infringiendo la garantía constitucional del artículo 19 N°4, de nuestra Carta Fundamental. Lo anterior, de conformidad al actuar denunciado y descrito latamente, donde se me imputa la sustracción de bienes, se infiere una afectación real y manifiesta de mi honra. La Real Academia Española define a la honra de la siguiente forma: 1. f. Estima y respeto de la dignidad propia. 2. f. Buena opinión y fama, adquirida por la virtud y el mérito. 3. f. Demostración de aprecio que se hace de alguien por su virtud y mérito. Por su parte, la jurisprudencia se encuentra conteste en señalar que “el hecho de plasmar por escrito en la carta de término de contrato, acusaciones que se traducen en infundadas, al no ser probadas en juicio, imputando malas prácticas y falta de compromiso con la empresa, se transforman en acusaciones y menciones gratuitas, que son injuriosas y afectan la honra, pues vulneran la estima y respeto de la dignidad propia, la buena opinión y fama, adquirida por la virtud y el mérito”. De esta forma, razona el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago en sentencia dictada en autos RIT T-113-2014 cuando indica que “aparece a este juez que la mención efectuada por la demandada en su carta de desahucio, al imputar 3 hechos que en definitiva denostan y desacreditan la labor profesional de Amaya Abad (la demandante), sin necesidad de hacerlo, y, además, sin rendir prueba que permita acreditarlas (...), es abusiva y vulneratoria de los derechos de la trabajadora, pues de manera gratuita y sin necesidad de probar, le imputa actividades cuestionables. De esta manera, es del parecer de este sentenciador que la carta en los términos en que fue redactada es abusiva y vulneratoria, según lo señalado





precedentemente” (sentencia RIT T-113-2014, 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, confirmado por ILTMA. Corte de Apelaciones de Santiago, Rol de Ingreso 887-2014). En este orden de ideas y conforme a la relación de hechos que se ha efectuado, en los párrafos precedentes, fluye que la Corporación denunciada al despedirme, me ha difamado y denigrado cuando sostiene en la carta de despido hechos vagos, impreciso, falsos, inconexos y descontextualizados; imputándome la sustracción de alimentos destinados a los niños y niñas que asisten al Jardín Infantil. Asimismo, los hechos que fundamentaron mi despido han sido conocidos y comentados por una cantidad considerable de trabajadores de la Corporación, quienes no deberían tener acceso a esta información, por una parte; y, por la otra, por muchos padres y apoderados del Jardín Infantil, quienes me han llamado para manifestarme su apoyo y preguntarme si es efectivo que fui despedida por robar comida. En efecto, al realizar una ponderación de los distintos derechos en juego con relación a los sucesos relatados en la carta de despido, no cabe más que concluir que claramente se ha visto conculcado mi derecho a la honra, principalmente debido a que no existe justificación alguna, ni proporcionalidad, ni necesidad ni menos racionalidad respecto de la medida tomada por la sociedad demandada en cuanto a su desvinculación. Así las cosas, en términos generales puede afirmarse que la afectación al derecho a la honra se presentará como un desmerecimiento en la consideración ajena, como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien, o que fueran tenidas en el concepto del público por injuriosas. Los hechos que rodearon mi desvinculación son indicios suficientes, al efecto, el contexto, procedimiento y causal de término de contrato que concluyó con mi desvinculación vulneró abiertamente mi derecho a la honra. 3.4.- Indicios de las Vulneraciones Denunciadas. Con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, solicito considerar los siguientes antecedentes y documentos como indiciarios de las vulneraciones denunciadas: a) La carta de despido me imputa la sustracción de una bandeja con alimentos del Jardín Infantil. Al imputarme hechos vagos, imprecisos y falsos transgrede mi integridad psíquica. b) El contenido de la carta de despido fue conocido por más de 5 personas al interior de la Corporación, quienes por lo demás suscriben el documento, sin que fuese necesario que una cantidad tan elevada de dependientes. Todos ellos asumen que los hechos contenidos en la carta son efectivos, situación que lógicamente afecta y vulnera mi honra. c) El proceso que viví entre el 23 de octubre y el 7 de noviembre afectó mi salud emocional y, con ello, mi integridad psíquica, debido al actuar indolente de la denunciada me vi expuesta a situaciones humillantes, por ejemplo, los hechos ocurridos el día en que se me comunicó el despido o las irregularidades cometidas el día en que se me citó a firmar mi finiquito. d) Tras mi desvinculación recibí numerosos llamados de padres y apoderados del Jardín Infantil, quienes me





manifestaban su apoyo y me preguntaron si era verdad que fui despedida por robarme comida. Desconozco cómo ellos tomaron conocimiento de los hechos expuestos en la carta de despido, pero el simple que terceros ajenos a la relación laboral conozcan esa información vulnera gravemente mi honra. e) En relación con el punto anterior, en otrosí acompaño carta que un grupo de padres y apoderados entregaron a la dirección del Jardín Infantil, entregándome su apoyo.

IV. COBRO DE PRESTACIONES: 4.1. Indemnización contenida en el artículo 489 de CT, indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio y el recargo legal: La declaración de ilegalidad del despido, por transgredir mi derecho fundamental a la integridad psíquica y/o a la honra, de acuerdo con lo que SS. estime procedente, deberá dar lugar a la condena por parte de SS. de las indemnizaciones que corresponden según lo dispuesto en el artículo 489 y 168 del CT. Sin perjuicio de lo anterior, es menester señalar que la doctrina ha estado conteste en la naturaleza jurídica de las indemnizaciones por término de la relación laboral, afirmando que en el actual régimen indemnizatorio por años de servicio participa la idea de premio a la fidelidad para aquellos trabajadores que han laborado cierto tiempo GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2011). Manual del contrato de trabajo. Segunda Edición. Abeledo Perrot Legal Publishing Chile. PP. 300 y ss. en la empresa, dedicando sus esfuerzos y energías al desarrollo de la misma, tal como acontece en el caso de autos. Así las cosas, la Corporación denunciada no puede pretender que los años de dedicación exclusiva no sean compensados mediante las indemnizaciones legales procedentes, máxime si mi desvinculación ha sido con manifiesta infracción a la ley. 4.2. Indemnización por días de feriado legal o vacaciones pendiente: Ingresé a prestar servicios a la Corporación denunciada con fecha 1 de marzo de 2011.

Al efecto, respecto del período anual correspondiente al lapso que se inició el 1 de marzo de 2019 y culminó abruptamente el 24 de octubre de 2019, me corresponde percibir la indemnización asociada a los días de feriado proporcional acumulados. Al respecto, el tenor literal del artículo 73 es claro y preciso, por lo que la denunciada no cuenta con fundamentos para negar este derecho, como lo hizo al momento de ofrecerme firmar un finiquito que no contemplaba pago alguno al respecto. El lapso comprendido entre el 1 de marzo de 2019 y el 24 de octubre del mismo año se extiende por 7 meses y 24 días. Los referidos 7 meses me permiten acumular 8,75 días hábiles de feriado legal ( $1,25 \times 7 = 8,75$ ); mientras que los 24 días me permite acumular 1 día hábil de feriado legal ( $0,0416666 \times 24 = 1,00008$ ). En definitiva, durante el último periodo acumulé 9,75 días hábiles de feriado legal. En definitiva, a título de



indemnización por feriado proporcional acumulado, me corresponde percibir la suma de \$328.472.

V. PETICIONES CONCRETAS: Producto de los actos atentatorios de derechos fundamentales descritos en los acápites anteriores, solicito a S.S. declarar y condenar a la denunciada a lo siguiente:

1. Que se declare que he sido víctima de actos de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

2. Que se decrete que la denunciada ha vulnerado mi garantía fundamental a la integridad psíquica, amparado por el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República.

3. Que se decrete que la denunciada ha vulnerado mi garantía fundamental a la honra, amparada por el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República. 4. Que se condene a la denunciada al pago de: a) Indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del CT, ascendente a 11 remuneraciones, esto es \$ 11.117.513.-, o la que S.S. estime en mérito del proceso. b) Indemnización por años de servicio, ascendente a la suma de \$ 9.096.147.- o la suma que S.S. considere ajustada al mérito del proceso. c) Recargo legal del 100%, en atención a la causal legal invocada por la Denunciada para poner término a mi contrato de trabajo, esto es, “falta de probidad del trabajador”, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del CT, ascendente 27 a \$ 9.096.147.-, o la suma o porcentaje de recargo legal sobre los años de servicio que S.S. considere ajustada al mérito del proceso. d) Indemnización por falta de aviso previo, contemplada en el artículo 162 inciso 4° del CT, ascendente a la suma de \$ 1.010.683.- o a la suma que S.S. considere ajustada al mérito del proceso. e) Indemnización por días de feriado legal proporcional, ascendente a \$ 328.472.- f) Reajustes e intereses, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del CT. g) Costas del juicio.

**SEGUNDO:** Contestación. SEBASTIÁN ANDRADE DELVAS, Abogado, en representación convencional de CORPORACIÓN MUNICIPAL DE LA FLORIDA, ambos domiciliados para estos efectos en Serafín Zamora n° 6600, comuna de La Florida, Región Metropolitana de Santiago, en autos sobre denuncia de tutela laboral caratulados "GONZÁLEZ CON CORPORACIÓN MUNICIPAL", RIT. N° T – 19 - 2020, a US. Respetuosamente digo: Que vengo en contestar la denuncia interpuesta en contra de mi representada por CAROLINA ANDREA GONZÁLEZ QUINTANA, educadora de párvulos, cédula nacional de identidad





n°13.437.726-7, domiciliada en calle Antupirén N°7443, casa G, comuna de Peñalolén, Región Metropolitana de Santiago, en adelante, “la demandante, la denunciante, la actora, las actoras, las demandantes, el demandante y otras denominaciones afines”, en términos de solicitar a US. Se niegue lugar a la denuncia de autos, solicitando su más íntegro y completo rechazo con expresa condenación en costas, intereses y reajustes de la contraria, toda vez que no son efectivos los hechos en que se funda, pero más importante aún, por fundarse en su mayoría en hechos que hacen de esta denuncia CADUCADA en conformidad a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo.

1. EXCEPCIONES Y/O DEFENSAS. 1.1. EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD. Se interpone excepción de caducidad, fundada en lo establecido en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, que señala: “La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168”. Así las cosas, debemos tener presente que la demandante hace referencia a circunstancias y hechos ocurridos en “Octubre y Noviembre de 2019”, se debe precisar en este sentido que la demanda de autos se presentó con fecha 14 de Enero de 2020, por tanto, todos los hechos anteriores al 2 de Noviembre de 2019 NO acontecieron dentro del plazo de 60 días hábiles consagrados en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo para iniciar la presente acción de tutela. Pues bien US. De la aplicación de la norma transcrita todos los sucesos relatados antes de los 60 días desde la interposición de la denuncia no podrán ser motivo de la presente acción de tutela por cuanto se encuentran caducados. Así las cosas, debe declararse la caducidad de la acción conforme lo señala expresamente la legalidad vigente.

1.2. INEXISTENCIA DE DESARROLLO Y FUNDAMENTO EN LA DENUNCIA DE AUTOS. ACCIÓN DE TUTELA ES DE DERECHO ESTRICTO Y DEBE SER MOTIVADA. La contraria no ha dado cumplimiento al artículo 490 del Código del Trabajo que señala lo siguiente: “La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.” En este sentido, la contraria no señala la forma o manera que los derechos que alega vulnerados habrían sido mermados, la relación causa a efecto de ella y especialmente, no relata precisamente el contenido de la vulneración legal limitándose a hacer un relato vago de ciertos hechos y supuestos acontecimientos, que con posterioridad al describir su contenido esencial no vincula de forma alguna. 3 Es más, la demandante asegura haber sido humillada y denostada entre el





período de tiempo que comprende desde el 23 de Octubre al 7 de Noviembre, ambos del año 2019; refiere que en ese período de tiempo se habría afectado su derecho fundamental a la integridad física y psíquica además de su derecho a la honra; sin embargo, de una simple lectura de la demanda, podemos verificar que sólo se limita a efectuar afirmaciones como: “Se afectó mi integridad psíquica” o “Se afectó mi honra”, afirmaciones que carecen de sustento fáctico, pues no se menciona en ninguna parte de la demanda la forma en que dicha supuesta afectación tuvo repercusiones en los derechos fundamentales aludidos. S.S. sabrá mejor que esta parte demandada, que en cualquier acción tutelar es fundamental señalar en que se manifiesta precisamente un menoscabo en la esfera de estos derechos; En este sentido, hubiere sido esperable que mencionara por ejemplo: “Esta afectación a mi integridad psíquica generó en mi diario vivir un estado anímico determinado...”; “Consecuencia de las múltiples humillaciones se dañó mi honra, pues provocó un trato de desprecio hacia mi persona por parte de mi entorno cotidiano...”; entre otras expresiones, todas meramente ejemplificadoras que habrían otorgado algún sentido y seriedad a las afirmaciones alegadas. Es claro entonces que, en la demanda de autos vislumbramos una notoria Inexistencia de antecedentes acerca de la manera en que la supuesta vulneración de derechos repercutió en un resultado concreto de menoscabo personal La jurisprudencia ha dicho en el mismo sentido que las denuncias de tutela deben ser de derecho estricto y el no cumplimiento de dichos carismas, habilitan a su rechazo de plano. En consecuencia, estimamos que la denuncia en los términos planteados resulta improcedente, en tanto no efectúa una correcta alusión al contenido esencial del derecho vulnerado, como tampoco, a la forma en que el mismo se encontraría lesionado, pero más aún, SIENDO IMPRECISA. Claramente la demanda NO es consistente ni es motivada, debiendo rechazarse de plano.

2. SE CONTROVIERTEN EXPRESAMENTE LOS HECHOS NARRADOS EN LA DENUNCIA DE TUTELA LABORAL. No obstante lo señalado, exponremos una a una las 4 alegaciones y defensas en relación a los hechos narrados por el distinguido contradictor, que negamos categóricamente, a fin de revelar la improcedencia de la denuncia de autos. 1. ES EFECTIVO que la trabajadora comenzó a laborar para mi representada el 1 de marzo de 2011. La remuneración de la denunciante era de \$829.279. 2. ES EFECTIVO que con fecha 24 de Octubre se despidió a la trabajadora en virtud de la causal legal del artículo 160 n° 1, letra a) del Código Del Trabajo, esto es, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, cumpliendo las formalidades legales. 3. NO ES CONSTATABLE que con fecha 23 de Octubre del año 2019, hubiere existido una conversación privada entre la demandante y







alguna manipuladora de alimentos cuyo identidad no se especifica, en torno a que “por expresa autorización” de la supervisora de estas trabajadoras, tendrían la facultad de regalar alimentos destinados a niños y niñas de establecimientos educacionales dependientes de la administración municipal de mi representada. 4. **NO RESULTA CREÍBLE** que la demandante en razón del cargo que ejerce y de su calificación profesional; que le permitiera incluso llegar a subrogar a la directora del establecimiento, desconociera el contenido del oficio circular n° 015 /750 dirigido a todas las directoras y encargadas de la Región Metropolitana de jardines clásicos, alternativos, Vía transferencia de Fondos, Programa CECI, relativo a los convenios de alimentación. Este oficio antes mencionado, fue emitido por la Directora Regional Metropolitana de la Junta Nacional de Jardines Infantiles con el objetivo de poner en conocimiento a todos los establecimientos que reciben alimentos JUNJI sobre las bases técnicas de alimentación 15/2017, referida al “Programa Alimentario del Párvulo y al Registro Mensual de Raciones de educandos PAP”. En dichas bases técnicas, de manera perentoria se señala lo siguiente: “La administración, custodia, control de existencia y retiro oportuno de saldos o excedentes es de exclusiva responsabilidad del Prestador...” Luego, en razón de la experiencia profesional de la demandante, esta no pudo menos que conocer sobre lo categórico que resulta el proceso de retiro de saldos o 5 excedentes, y en consecuencia, al decidir transportar y llevar a su hogar estos alimentos destinados a niños y niñas de establecimiento educacionales, podemos inferir claramente que existía un ánimo contrario a la probidad administrativa a que obliga su trabajo. 5. **ES FALSO** que las manipuladoras de alimentos se retiraron a sus hogares “pasado el mediodía” cómo afirma la demandante, esto ocurrió muchísimo antes, específicamente a las 10:40 horas del 23 de Octubre de 2019, hecho que nos consta al revisar las respectivas cámaras de vigilancia del establecimiento educacional Jardín Infantil Marcela Paz. 6.- **ES EFECTIVO** que en un breve lapso de tiempo, para ser precisos, 18 minutos después de que se retiraran las trabajadoras manipuladoras de alimentos, la demandante junto a la directora del establecimiento caminan hacia la puerta principal que tiene salida a la calle de recepción, y se puede ver a ambas cargando bandejas con alimentos pertenecientes al programa de alimentación para niños y niñas del establecimiento educacional Marcela Paz proporcionado por JUNJI. 7.- **NO ES EFECTIVA** la manera en que se suscitaron los hechos en lo relativo a ser sorprendidas cargando bandejas con alimentos del plan JUNJI por parte de dos de nuestros funcionarios. En primer lugar, Armando Gálvez Osorio y Anny Troncoso se encontraban terminando una visita al Liceo Marcela Paz; en este contexto, deciden bajar del vehículo y comprar una bebida en un local comercial ubicado frente al jardín infantil Marcela Paz a las 11:00 horas aproximadamente. Al descender del vehículo, verifican que la puerta del jardín infantil estaba cerrada; sin embargo, a





pocos minutos, regresando al vehículo, reconocen a la Directora del establecimiento y a la demandante de autos, inmediatamente se percatan que estaban saliendo del Jardín Infantil cada una con una bandeja con alimentos, la demandante al ver a estos funcionarios ingresa a un automóvil de manera inmediata con la bandeja cargada de alimentos, y es la Directora del establecimiento quien se devuelve al jardín infantil dejando la bandeja al interior de éste, específicamente en el suelo a un costado de la puerta de entrada. Los funcionarios indicados siguen inmediatamente a la Directora hacia el jardín infantil, y es con ella que llevan a cabo en forma inicial y casi cabalmente la conversación sobre la situación observada. En caso alguno, la 6 situación se desarrolla en la forma que describe la demandante, situación fácilmente comprobable en virtud de registros de cámaras audiovisuales de vigilancia que serán incorporadas en la etapa procesal pertinente. Cabe agregar, que por supuesto jamás existió un trato de naturaleza agresiva, ni mucho menos una invasión a la privacidad del vehículo de la demandante; todo lo contrario, la conversación se desarrolla en términos pacíficos y sin altercados, situación que S.S. también apreciará en la fase de prueba. 8.- NO ES EFECTIVO que el día 25 de Octubre de 2019, en el contexto de informarle a la demandante sobre su desvinculación, a esta se le hubiese exhibido la carta de despido “de forma tan rápida” que no tuvo ocasión de conocer su contenido. Sencillamente se le comunicó personalmente la causal de despido pertinente, y se le indicó que procedía la referida causal de desvinculación por falta de probidad en virtud de informe que fuera emitido por la funcionaria Anny Troncoso, informe que consiste en lo observado a propósito de alimentos del programa JUNJI que fueran retirados por la demandante y cargados en su automóvil particular. La demandante ignora u omite que ha suscrito debidamente representada por su sindicato de trabajadores de la corporación municipal de educación, salud, cultura y educación, un convenio colectivo de trabajo que rige entre las partes desde el día 1 de Marzo del año 2018 al 28 de Febrero del año 2021. Este Convenio colectivo, en el punto Trigésimo cuarto, titulado: “Sistema investigativo causales de despido del artículo 160 del Código del Trabajo”, señala lo siguiente: “Para los efectos de la aplicación de las causales n°1, 4, 5 y 6 del artículo 160 del Código del Trabajo, se efectuará una investigación previa y sólo para aquellos casos que no constituyan hechos flagrantes. Se entenderá que se encuentra en una situación de flagrancia: a) El que sea sorprendido cometiendo el hecho o hechos. b) El que abandone el lugar de comisión del hecho y fuere designado por el ofendido u otra persona como autor” Cómo verá S.S. La demandante alega no haber sido citada a declarar, participar o elaborar el informe antes señalado, en circunstancias que del tenor del texto del convenio colectivo antes señalado, se desprende claramente que no procedía 7 realizar investigación alguna por constituir un hecho flagrante, cuya hipótesis se encuentra explicada y





acordada por las mismas partes, es decir, por ser sorprendida cometiendo el hecho o hechos. En razón de lo anterior, podemos afirmar categóricamente que no constituye irregularidad alguna la manera en que se comunicó el despido, y que mucho menos era procedente un proceso previo de carácter administrativo, pues reiteramos, las propias partes reglamentaron esta hipótesis a través del acuerdo de voluntades fruto de una negociación. 3. INEXISTENCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS. Sobre la supuesta vulneración del derecho fundamental a la integridad psíquica, con ocasión del despido. Con mucho esfuerzo la demandante señala que el despido -acto manifiestamente afectado por la caducidad, pues ocurrió el día 24 de Octubre de 2019 según lo que ya mencionamos al desarrollar el fundamento para interponer esta excepción-, le habría causado una vulneración a la integridad psíquica y moral, pues, a juicio de la demandante, el hecho preciso vulnerador en el contexto del despido es: “La precipitada acción de la Corporación denunciada al ejecutar mi despido, sin corroborar la veracidad de los hechos contenidos en la carta de despido, los que son imprecisos, vagos y falsos, constituye un acto de fuerza que menoscaba mi integridad psíquica. El ilegal despido de que fui víctima afectó gravemente mi derecho a mi integridad psíquica, resguardado en el artículo 19 n°1 de la CPR” Sobre esta escueta afirmación de la demandante, debemos destacar los siguientes puntos: • Reiteramos que el supuesto acto vulnerador que alega la demandante, se encuentra afectado por caducidad: Esto resulta evidente, pues la demanda de la contraparte tiene por fecha de presentación el día 14 de Enero de 2020, en consecuencia, todo hecho anterior al 2 de noviembre de 2019, no podrá ser objeto de conocimiento en la presente causa. • La conducta desplegada por mí representada en caso alguno puede ser catalogada cómo precipitada: Sorprende que se nos atribuya una conducta de tal naturaleza, pues, cómo mencionamos más arriba, entre las partes existe un 8 convenio colectivo del trabajo fruto del acuerdo de voluntades negociadoras entre esta corporación y el sindicato de trabajadores de la misma, en virtud del cual, la forma de proceder frente a los casos en que se invoque la causal del artículo 160 n° 1, Letra A, del Código del Trabajo está específicamente reglado en los términos siguientes: Trigésimo cuarto, titulado: “Sistema investigativo causales de despido del artículo 160 del Código del Trabajo”, señala lo siguiente: “Para los efectos de la aplicación de las causales n°1, 4, 5 y 6 del artículo 160 del Código del Trabajo, se efectuará una investigación previa y sólo para aquellos casos que no constituyan hechos flagrantes. Se entenderá que se encuentra en una situación de flagrancia: a) El que sea sorprendido cometiendo el hecho o hechos. b) El que abandone el lugar de comisión del hecho y fuere designado por el ofendido u otra persona como autor” Cómo apreciará S.S., es imposible catalogar de precipitado el actuar de mi representada, pues, considerando el texto del convenio citado, podrá verificar que no existe obligación alguna





de iniciar una investigación previa en aquellos casos en situación de flagrancia. Es más, las mismas partes de la relación jurídica laboral determinaron que debía entenderse por flagrancia. Es por todos estos argumentos, que el actuar de esta demandada a propósito del despido, en caso alguno puede considerarse vulnerador de derecho, pues se llevó a cabo con estricta sujeción a la ley y al convenio suscrito por las partes. • La demandante no señala cómo el despido sería ilegal; tampoco señala en que se traduce la supuesta afectación grave a su derecho a la integridad psíquica: Esta afirmación es la que causa mayor sorpresa a esta demandada, primero: No aporta argumento alguno para indicar cómo el despido sería “ilegal”, sin perjuicio de aquello, esta parte por iniciativa propia ha explicado cómo su actuar se ajusta a derecho, tanto respecto al cumplimiento de formalidades pertinentes que se contienen en nuestro Código del Trabajo, cómo también al explicar en qué consiste el procedimiento reglado según convenio colectivo para efectos de invocar la causal de despido de autos; detallados estos antecedentes, se aportó al debate la manera 9 específica en que la demandada debía proceder según las propias normas que se dictaron las partes en virtud de su facultad negociadora relacional; mecanismo que fue utilizado de manera correcta y que al parecer la contraparte ignoraba u omitía. Segundo: En ninguna parte de la demanda se indica en que consiste “la grave afectación al derecho a la integridad psíquica”. S.S. la contraria realiza afirmaciones de este calibre en variadas ocasiones sin aportar ningún tipo de antecedente que permita entender en que se traduce la vulneración en su persona. Sólo a modo de ejemplo, hubiera sido esperable (cómo suele ocurrir en demandas de esta naturaleza), que indicara concretamente si se le ocasionó algún menoscabo que repercutiera en su vida diaria. Nada de esto ocurrió, por tanto, la afirmación de la demandante en torno al supuesto hecho vulnerador de la garantía del artículo 19 n°1 de la Constitución Política de La República, no puede prosperar por carecer de antecedentes mínimos necesarios para que el juzgador conozca adecuadamente Sobre la supuesta vulneración del derecho fundamental a la honra con ocasión del despido La demandante señala que el despido -acto manifiestamente afectado por la caducidad, pues ocurrió el día 24 de Octubre de 2019 según lo que ya mencionamos al desarrollar el fundamento para interponer esta excepción-, le habría causado una vulneración al derecho a la honra, pues, a juicio de la demandante, el hecho preciso vulnerador en el contexto del despido se encuentra en la siguiente afirmación: “Queda de manifiesto que la Corporación denunciada afectó mi derecho a la honra al haber ejercido de forma irracional y desproporcionada la potestad de mando, reglamentaria y disciplinaria reconocida por la propia ley, a su respecto en calidad de ex dependiente de ella, infringiendo la garantía constitucional del artículo 19 n°4, de nuestra Carta Fundamental”. Lo anterior, de conformidad al actuar denunciado y descrito latamente, donde se me imputa la sustracción de





bienes, se infiere una afectación real y manifiesta de mi honra. Sobre esta escueta afirmación de la demandante, debemos destacar los siguientes 10 puntos: • Reiteramos que el supuesto acto vulnerador que alega la demandante, se encuentra afectado por caducidad: Esto resulta evidente, pues la demanda de la contraparte tiene por fecha de presentación el día 14 de Enero de 2020, en consecuencia, todo hecho anterior al 2 de noviembre de 2019, no podrá ser objeto de conocimiento en la presente causa. • No existe actuación irracional ni menos desproporcionada al momento de ejecutar el despido de la demandante: Cómo ya hemos planteado a lo largo de esta contestación, el despido cursado por mi representada cumplió a cabalidad los requisitos de forma que exige nuestro código del trabajo; cómo también, condujo su actuar conforme al procedimiento que las mismas partes determinaron con ocasión de convenio colectivo de trabajo para aquellos casos en que se deba aplicar la causal del artículo 160 n°1, letra a, del Código del Trabajo. Por tanto, en silencio de la demandante, quien no ha explicado circunstanciadamente en que consiste el supuesto actuar irracional, nosotros aportamos antecedentes suficientes para comprender que el despido se encuentra ajustado a derecho. • Señalamiento de hechos antijurídicos en carta de despido en que se invoca causal de caducidad por falta de probidad, no constituye afectación a la honra si el hecho imputado se subsume en un tipo penal y se acompaña de la denuncia pertinente La parte demandante, para intentar justificar que la afectación a la honra consiste en imputar un hecho antijurídico en la carta de despido, cita jurisprudencia laboral que se refiere a un procedimiento de tutela en que la causal de despido es la contenida en el artículo 161-2 del Código del Trabajo, esto es, término de la relación laboral por desahucio unilateral del empleador sin expresión de causa. Intenta mediante el razonamiento del juez del trabajo que conoció de la causa RIT. T-113-2014, del primer juzgado del trabajo de Santiago, asimilar y aplicar analógicamente una situación diametralmente distinta a la que se conoce en estos autos. Olvida la demandante por lo demás, que la aplicación del procedimiento de tutela laboral es de derecho estricto. 11 Por otro lado, la causal invocada para el despido de la demandante fue la del artículo 160 n°1, letra a, del Código del Trabajo, la cual contempla la denominada falta de probidad –carencia de integridad y honradez en el actuar- en el desempeño de las funciones del trabajador, y que da lugar al despido por caducidad. En el caso de autos, el criterio que ha seguido nuestra jurisprudencia es totalmente diferente al indicado por la contraria, circunstancia bastante obvia, pues el desahucio no contiene el elemento subjetivo de la hipótesis de caducidad. Así las cosas, nuestra Corte Suprema de Justicia ha señalado lo siguiente: “Basta con una denuncia de hechos constitutivos de un delito tipificado por el ordenamiento jurídico-penal para configurar la causal de falta de probidad, no desvirtuándose la causal si se ha absuelto al trabajador por falta de antecedentes” (CS, Rol N° 272-2010, de 15 de abril de 2010).





Los destacados profesores Luis Lizama Portal y Diego Lizama Castro, estiman que parece razonable la jurisprudencia laboral en el sentido antes indicado, en atención a que la responsabilidad penal y la responsabilidad laboral son, diametralmente, distintas. En ese sentido, poseen principios, estándares de prueba y normas diferentes. Pues bien S.S., esta parte demandada efectuó la respectiva y oportuna denuncia por el hecho ilícito, antecedente que será incorporado en la oportunidad procesal pertinente. • La demandante tampoco señala en que se traduce la supuesta vulneración grave a su derecho a la honra: Efectivamente, la demandante una vez más, no señala antecedentes alguno que permita entender cómo se manifiesta en su vida cotidiana la supuesta vulneración al derecho a la honra en virtud del despido ejecutado por mi representada.

4. INEXISTENCIA DE INDICIOS En virtud de todos los argumentos de defensa que latamente hemos desarrollado en esta contestación, señalamos categóricamente que no existen indicios de las pretensiones de la demandante. Claramente US. En la demanda NO SE APRECIA INDICIO ALGUNO de vulneración de derechos.1 LIZAMA PORTAL, LUIS. Manual de Derecho individual del trabajo. Primera edición. Enero de 2019. Páginas 239-240 12

5. JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO POR CAUSAL DE CADUCIDAD DE FALTA DE PROBIDAD DE LA TRABAJADORA Comunicación del Despido. La carta de despido del demandante cumplió los requisitos legales de forma y fondo, comunicando precisamente los motivos de la misma, siendo circunstanciada y refiriéndose a la causal específica consignada en el Código del Trabajo, como falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, fundado en: “Ser sorprendida, por dos funcionarios de la Casa Central de COMUDEF, sustrayendo una bandeja con productos de alimentación correspondientes al Programa Alimentario del Párvulo (PAP), lo que infringe, además, deberes establecidos en las Bases Técnicas del PAP”. Resulta inconsistente pretender atribuir vaguedad o imprecisión a dicha carta en cuanto ella comunica precisamente el motivo del despido, cumpliéndose el requisito principal de la misma, esto es: no dejar a la contraria en indefensión por no conocer el motivo de su desvinculación. Muy por el contrario, este objetivo se cumplió plenamente, desde el reconocimiento que efectúa la demandante de su libelo de demanda. Es de esta forma que exigir antecedentes adicionales a dicha comunicación resulta ineficaz y tautológico, comunicándose tal circunstancia de forma precisa por COMUDEF y por ende, cumpliendo los requisitos legales. En consecuencia, la carta de despido cumple con los requisitos de forma y fondo siendo improcedente la aplicación del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, por cuanto ha relatado precisamente la causal de despido y el motivo de la misma, como asimismo, permite conocer a la demandante los hechos en que se funda y su debida inteligencia, cumpliéndose adicionalmente, las formalidades de comunicación personal de la referida carta. Justificación del Despido. Tal





como se ha señalado, el despido de la demandante se produjo en cumplimiento de los presupuestos legales y normativos, de hecho y derecho consagrados en la ley. En efecto, la causal aplicada corresponde a falta de probidad del 13 trabajador en el desempeño de sus funciones, causal que conforme a la jurisprudencia laboral predominante para que se configure, es necesario que sus hechos fundantes reúnan copulativamente los siguientes requisitos: a) Deben ser graves; b) Atribuibles al trabajador; c) Debidamente comprobados; d) Actuales; y e) Relacionados con el vínculo laboral (CS, Rol N° 4116-2005, de 4 de abril de 2006). Analizaremos cada uno de estos puntos: a) Deben ser graves: Los hechos indicados en la carta de despido de la trabajadora, son especialmente graves, pues, consisten en la sustracción de bienes consistentes en alimentos proporcionados por el Programa de alimentación de la Junta Nacional De Jardines Infantiles, cuyo destino exclusivo es satisfacer la necesidad vital de alimentación de niños y niñas que pertenecen a establecimientos educacionales administrados por esta demanda, y que se les otorgan atendida la realidad socioeconómica de sus grupos familiares. b) Atribuibles al trabajador: La propia contraparte señaló que se encontraba cargando alimentos pertenecientes al plan JUNJI hacia sus autos particulares. También señalamos que dos funcionarios ya individualizados, sorprendió a la demandante cargando bandejas hacia sus vehículos con alimentos destinados a alimentación escolar. Cabe destacar, que la propia demandante ratifica este hecho en su demanda, al señalar que “dieron explicaciones sobre porque se llevaban los alimentos del programa JUNJI”. Por tanto, los hechos constitutivos de falta de probidad son totalmente atribuibles a la trabajadora c) Debidamente comprobados: Explicamos detalladamente en esta contestación, que existe un procedimiento reglado y establecido de común acuerdo entre empleadora y trabajadores, a través de un convenio colectivo del trabajo que aún se encuentra vigente. En dicha oportunidad, transcribimos el texto del convenio en aquella parte precisa que trata sobre el procedimiento que deberá respetar esta demandada al ejecutar un despido por falta de probidad del trabajador. Dicho lo anterior, recordaremos en esta oportunidad, que conforme al mismo convenio colectivo es suficiente para tener por debidamente comprobado la causal, el hecho de haber sido sorprendida la trabajadora en situación de flagrancia, por tanto, queda a resguardo que se cumple a cabalidad este requisito sobre la causal de despido de autos. 14 d) Actuales: De la sola verificación de ocurrencia del hecho que motiva el despido, esto es, el 23 de Octubre de 2019, y la toma de decisión de despedir a las trabajadoras de fecha 24 de Octubre del mismo año, queda de manifiesto que es un hecho fundante de la causal que reviste naturaleza de ser actual. Destacamos también, que esta circunstancia no ha sido controvertida por la contraria. e) Relacionados con el vínculo laboral: Los hechos fundantes del despido se desarrollan precisamente en el contexto específico de la relación laboral. En consecuencia, el





despido de la demandante ha sido Justificado, no procediendo el recargo legal solicitado por la contraria, para ningún efecto legal. SE RECHACE LA DENUNCIA LABORAL EN TODAS SUS PARTES. En virtud de lo expuesto, solicitamos a US. Se sirva rechazar una a una las pretensiones del denunciante, al tenor de su petitorio de la demanda, que traba la Litis, en los siguientes términos, conforme lo reseñado en el cuerpo de esta presentación, lo que solicitamos se tenga como parte integrante de cada una de las causales de rechazo que enunciaremos en los numerales siguientes: 1. NO PROCEDE declarar vulneración al derecho a la integridad psíquica de la actora por cuanto el despido de la demandante cumplió todos y cada uno de los requisitos legales de forma y fondo pertinentes; Además, la contraria no aporta antecedente alguno que permita entender en que se traduce en su vida cotidiana la supuesta vulneración alegada 2. NO PROCEDE declarar vulneración al derecho a la honra de la actora por cuanto el despido de la demandante cumplió todos y cada uno de los requisitos legales de forma y fondo pertinentes; Además, la contraria no aporta antecedente alguno que permita entender en que se traduce en su vida cotidiana la supuesta vulneración alegada. 3. NO PROCEDE Indemnización adicional correspondiente a 11 meses de la última 15 remuneración mensual, o el recargo que US. Estime de justicia regular, conforme el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo: \$11.117.513. 4. NO PROCEDE Indemnización sustitutiva aviso previo: \$1.010.683 y ninguna otra. 5. NO PROCEDE Indemnización por años de servicio (1): \$9.096.147 6. NO PROCEDE Incremento legal del 100%: \$9.096.147. 7. NO PROCEDE Indemnización por días de feriado legal proporcional, ascendente a \$328.472. 8. NO PROCEDE Los intereses máximos permitidos para operaciones reajustables aplicados a las indemnizaciones reajustadas. 9. NO PROCEDE costas de la causa. Por ende, las pretensiones de la demandante deberán ser desestimadas una a una, conforme se ha expuesto en el presente libelo. 6. EN SUBSIDIO, SE REGULEN MONTOS PUNITIVOS Y OTROS QUE PROCEDAN Y NO SE CONDENE EN COSTAS A MI REPRESENTADA, POR HABER EXISTIDO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR. En subsidio, para el caso que US. Estime procedentes la denuncia de autos, sírvase US. Regular los montos al tenor de la prueba que se rinda en autos, reduciéndolos al mínimo legal. En efecto, a más de lo expresado precedentemente, resulta improcedente una condenación en costas para mí representada toda vez que le ha asistido motivo plausible para litigar.

**TERCERO:** Audiencia preparatoria. En la audiencia celebrada con fecha 13 de febrero de dos mil veinte, el tribunal confirió traslado respecto de la excepción de caducidad opuesta, desistiéndose la demandada y allanándose la demandante a dicho desistimiento. Acto seguido,







efectuó el llamado a conciliación respectivo, el que se tuvo pro frustrado, procediendo a fijarse los hechos de la causa siendo no controvertidos:

1. Existencia de una relación laboral entre las partes, fecha de inicio, función desempeñada y lugar donde se prestaban los servicios.
2. Que el término de la relación laboral que unía a las partes se produjo con fecha 24 de octubre de 2019 por decisión unilateral del empleador fundado en la causal del artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad, en cumplimiento de las formalidades legales respecto a la existencia de la carta y el envío de la misma en tiempo y forma.

De su parte, son hechos controvertidos:

1. Efectividad de que con ocasión del término de los servicios se vulneró las garantías establecidas en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República. Hechos, motivos y circunstancias que así lo demuestran.
2. Efectividad de los hechos del contenido de la carta de comunicación de término de los servicios y si estos configuran la causal invocada.
3. Remuneración pactada y percibida por la actora al término de los servicios.
4. Efectividad que el feriado proporcional se encuentra íntegramente pagado.

**CUARTO:** Audiencia de juicio. La que se llevó a cabo con fecha 12 de marzo de 2021, incorporándose la prueba de ambas partes en dicha oportunidad, que correspondió a:

LA PARTE DEMANDANTE INCORPORA:

Documental:

1. Contrato de Trabajo celebrado con fecha 1 de marzo de 2011, entre Carolina González Quintana y la Corporación Municipal de la Florida.
2. Actualización de contrato de trabajo de fecha 1 de agosto de 2012, celebrado Carolina González Quintana y la Corporación Municipal de la Florida.
3. Actualización de contrato de trabajo de fecha 29 de noviembre de 2013, celebrado Carolina González Quintana y la Corporación Municipal de la Florida.





4. Actualización de contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2014, celebrado Carolina González Quintana y la Corporación Municipal de la Florida.
5. Anexo de Actualización de Contrato de Trabajo, de fecha 2 de enero de 2016, Carolina González Quintana y la Corporación Municipal de la Florida.
6. Carta de despido de fecha 24 de octubre de 2019.
7. Carta de apoyo remitida por un grupo de padres y apoderados del Jardín Infantil Marcela Paz.
8. Liquidación de remuneraciones de la denunciante, asociada a la remuneración pagada por la denunciada respecto de las remuneraciones asociadas al mes de septiembre de 2019.
9. Bono de atención psicológica de la demandante y denunciante.
10. Página 88 de Manual de Operaciones- Licitación 15-2017.
11. Copia de oficio ordinario número 428 que informa suspensión de actividades en jardines infantiles VTF por día de la Manipuladora de fecha 7 de octubre de 2019, recibido con fecha 10 de octubre de la misma anualidad.
12. Carta suscrita por el personal del Jardín en apoyo a la denunciante.

El Tribunal tiene presente la prueba documental incorporada.

Confesional:

Comparece a absolver posiciones doña Karla Mejía Astudillo. Se registra su declaración en audio.

Testimonial:

La parte demandante se valió de la siguiente prueba testifical:

1. Comparece doña Dalila Felicia Castillo Iturriaga, previamente juramentada, presta declaración. Consta íntegramente en audio.
2. Comparece doña Mary Karen Montero Ibarra, previamente juramentada, presta declaración. Consta íntegramente en audio.





Reposición de la parte demandante y traslado. Consta en audio.

El Tribunal Resuelve, no ha lugar. Consta en audio.

Se tiene por incorporada la prueba testimonial.

Exhibición de documentos:

No se exhiben los siguientes documentos:

1. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Vigente en la Corporación denunciada.
2. Comprobante de recepción de conforme de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debidamente suscrito por la denunciante.
3. Manual de Operaciones- Licitación 15-2017.
4. Anexo de contrato de trabajo suscrito por la denunciante, donde se le hace entrega del Manual de Operaciones referido y se le informa el deber de cumplimiento del mismo.

La parte demandante solicita se haga efectivo apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo.

El tribunal deja su resolución para definitiva.

**LA PARTE DEMANDADA INCORPORA:**

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2011.
2. Anexo de actualización de contrato de trabajo de fecha 30 de noviembre de 2017.
3. Carta que comunica término de la relación laboral de fecha 24 de octubre de 2019.
4. Informe de situación Jardín Marcela Paz emitido con fecha 24 de octubre de 2019 por Armando Gálvez Osorio, Coordinador Comunal de Convivencia Escolar COMUDEF.
5. Informe de situación Jardín Marcela Paz emitido con fecha 24 de octubre de 2019 por Anny Troncoso Arellano, jefa comunal COMUDEF.





6. Convenio colectivo celebrado entre la Corporación y Sindicatos de Trabajadores de la Corporación.

7. Comprobante de recepción de denuncia de fecha 24 de octubre de 2019, emitido por la Fiscalía Local de La Florida.

El Tribunal tiene presente la prueba documental incorporada.

Confesional:

Comparece a absolver posiciones doña Carolina Andrea González Quintana. Se registra su declaración en audio.

Testimonial:

La parte demandada se valió de la siguiente prueba testifical:

1. Comparece don Armando Gálvez Osorio, previamente juramentado, presta declaración. Consta íntegramente en audio.

Se tiene por incorporada la prueba testimonial.

Registro audiovisual:

Se exhiben los siguientes registros audiovisuales:

1. Registro audiovisual captado el 23 de octubre de 2019 entre las 10:00 y 11:00 horas, por cámara de seguridad de Jardín Marcela Paz.

2. Registro audiovisual captado el 23 de octubre de 2019 entre las 11:00 y 12:00 horas, por cámara de seguridad de Jardín Marcela Paz.

Incorporada que fue la prueba ambas partes efectúan las observaciones a la misma, y se fija la fecha de comunicación de la sentencia, todo lo cual quedó registrado íntegramente en audio.

**QUINTO:** *De la controversia de autos.* En autos, habida cuenta que la parte demandada se desistió de la excepción de caducidad de la acción de tutela, por una parte y habiéndose dejado asentado la existencia de la relación laboral, y que la actora se desempeña como educadora de párvulos en el Jardín Infantil “Marcela Paz” dependiente de la Corporación



de Educación de la Ilustre Municipalidad de la Florida, la controversia se centra en determinar si en relación al despido de la trabajadora, acaecido el día 24 de octubre de 2020, se vulneraron sus garantías fundamentales, según alude en el libelo y si resultan concurrentes los hechos a virtud de los cuales se puso término a su contrato de trabajo, según da cuenta la carta respectiva.

Para dilucidar tales cuestiones deberá igualmente determinarse los hechos acaecidos el día 23 de octubre de 2020, fecha en la que ambas partes sitúan las circunstancias que luego dieron pie al despido de la actora.

**SEXTO:** Hechos que se dan por establecidos. Del análisis de la prueba rendida en autos, analizada conforme a las reglas de la sana crítica se puede dar por establecido, además de los hechos ya asentados en la audiencia preparatoria los siguientes:

1.- La actora Carolina González Quintana, educadora de párvulos del Jardín Infantil “Marcela Paz”, concurrió a las dependencias del referido jardín con fecha 23 de octubre de 2020. Tal cuestión resulta evidente de la declaración de la propia trabajadora, en el contexto de su confesional, y queda de manifiesto de los videos de seguridad del Jardín Infantil, exhibidos en la audiencia de juicio.

2.- El día 23 de octubre de 2021, la trabajadora es captada por la cámara de seguridad del jardín Infantil cuando está saliendo del establecimiento, portando una bandeja plástica, que debía cargar con ambas manos por su tamaño, en la que se logran percibir varias bolsas blancas con productos, sale del establecimiento, por la puerta de entrada y se dirige hacia un vehículo blanco que se encontraba estacionado casi frente a la salida del lugar. Tal hecho se evidencia de la revisión del video acompañado en autos y reproducido durante la audiencia de juicio, asimismo, se logra concluir de las fotografías adjuntas a los informes acompañados por la demandada bajo los numerales 4 y 5, que la caja se encontraba al interior del vehículo junto con las bolsas y otros productos, habiendo reconocido la trabajadora que era su vehículo particular aquél en el que se encontraron las especies, fotografía que fue tomada por la señora Anny Troncoso, con autorización de la trabajadora, como también del testimonio del señor Gálvez quien declaró en estrado, haber divisado a la trabajadora llevando cosas a un vehículo blanco que se encontraba estacionado y que luego se entera de la conversación que mantuvo con la señora Castillo que era la educadora del Jardín.

3.- Que asimismo, se puede dar por establecido que tras la demandante sale del lugar también con una bandeja plástica en sus manos, idéntica a la que portaba la señora González con bolsas





de color blanco con productos en su interior, doña Dalila Castillo Iturriaga, Directora del establecimiento y testigo en la causa, la que sin embargo, al traspasar el umbral de la puerta de salida rápidamente retrocede en actitud de temor, deja la caja plástica en el suelo y sale para conversar con dos personas que se aproximan hacia el Jardín que corresponden a doña Anny Troncoso Arellano y don Armando Gálvez Osorio, que ingresan al mismo y que inician una conversación con ella, en actitud de reproche y consultándole por la situación. Tal conclusión, aparece de la revisión del video ya aludido, y es reconocida con ciertos matices tanto por la trabajadora como por la testigo señora Castillo, quien fuera también despedida por los mismos hechos.

4.- Que la señora Anny Troncoso Arellano es la Jefa Comunal de Comudéf y el señor Armando Galvez Osorio es el Jefe Comunal de Convivencia de la COMUDEF, y se encontraban fiscalizando el cumplimiento del programa de alimentación en establecimientos escolares de la comuna, cuando se percatan que hay personas sacando estas cajas plásticas del jardín y se acercan a indagar. Tal aserto se concluye del análisis del video, la declaración de los testigos de ambas partes y los informes emitidos por cada uno de estos funcionarios, incorporados como documental de la demandada bajo los numerales 4 y 5.

5.- En el transcurso de la visita, no programada, efectuada por los funcionarios de la Comudéf, se les recuerda a ambas trabajadoras del jardín que lo que estaban haciendo, esto es, sacar alimentos del lugar se encuentra prohibido y se les hace presente que deberán dar cuenta a sus superiores de lo ocurrido, asimismo revisan la bodega de alimentos donde encuentran alimentos en mal estado en su interior. Tal aserto se concluye tanto del video, el que da cuenta que la visita se extendió por cerca de media hora, si bien tanto la actora como la testigo no lo reconocen. Resulta evidente que por su extensión, la bodega si fue revisada y se constató que en su interior se encontraban productos en mal estado, a pesar de que al explicar lo ocurrido la señora Castillo y la actora refieren que las manipuladoras de alimentos habrían retirado esos productos en mal estado y habían repartido, con autorización de su jefatura, los que se encontraban en buen estado, relato que no se condice con lo observado en el video en relación a los productos que habrían sido supuestamente donados a las trabajadoras, toda vez que lo observado son varias bolsas que no permiten revisar su contenido, al punto que fue necesario que fueran llevadas en la bandeja plástica para su traslado.

6.- Que tanto la actora como la testigo tenían pleno conocimiento que se encontraba estrictamente prohibido retirar de las dependencias del jardín productos alimenticios. Por lo





demás, tal circunstancia se evidencia de la actitud corporal de la señora Castillo al percatarse que la señora Troncoso y el señor Gálvez, a quienes conocía, se acercaban al lugar intentando ocultar la bandeja que portaba, y por su parte la actora lo reconoció al ser preguntada durante la confesional, así como también aparece evidente el conocimiento que de ello mantenían atendido el tiempo que llevaban prestando servicios en el establecimiento y lo que señala en el libelo en que intenta justificar el retiro en una supuesta donación efectuada por las manipuladoras de alimentos, supuestamente autorizadas por su jefatura.

7.- Que la señora Troncoso y el señor Gálvez emiten sus informes al retornar a sus oficinas y al día siguiente se toma la decisión de desvincular a ambas trabajadoras, la actora y la testigo Castillo por falta de probidad, atendida la flagrancia en que fueron sorprendidas. Lo anterior se concluye de la lectura de los informes de la documental 4 y 5 de la demandada así como de la carta de despido emitida al día siguiente de la constatación de los hechos.

8.- Que el Convenio colectivo 01/03/2018- 28/02/2021, contiene la cláusula trigésimo cuarta Sistema investigativo causales de despido del artículo 160 del Código del Trabajo, que dispone que “*para los efectos de la aplicación de las causales N°1, 4, 5 y 6 del Código del Trabajo, se efectuará una investigación previa y solo para aquellos casos que no constituyan hechos flagrantes. Se entenderá que se encuentran en una situación de flagrancia: a) El que es sorprendido cometiendo el hecho o hechos*”. Tal circunstancia, se desprende de la sola lectura del referido documento, acompañado como documental N° 6 de la documental de la demandada. Asimismo, el referido instrumento colectivo

9.- La actora era parte del Convenio Colectivo suscrito con fecha 21 de marzo de 2018, entre los Sindicatos de la COMUDEF y la Ilustre Municipalidad de La Florida. Lo anterior se evidencia de la revisión de la liquidación de sueldo acompañada por la parte demandante como documental N° 8, que da cuenta del pago de cuota sindical sindicato N° 2, así como pago adicional Sindicato 2 de \$1000, pesos, así como el otorgamiento de beneficios a la trabajadoras asociados a dicho convenio colectivo, por lo que evidentemente le resulta aplicable.

**SEPTIMO:** *En relación con la acción de tutela.* La actora ha sostenido que se habría vulnerado por la demandada su garantía de derecho a la honra, y a la integridad física y psíquica, relacionando dicho aserto con los siguientes indicios

A). *La carta de despido me imputa la sustracción de una bandeja con alimentos del Jardín Infantil. Al imputarme hechos vagos, imprecisos y falsos transgrede mi integridad psíquica.* Tal





indicio ha de ser desechado desde que se ha probado que efectivamente la señora Gonzalez, sacó, esto es sustrajo, del establecimiento una bandeja plástica con alimentos, los que ella misma reconoce correspondían a alimentos que se encontraban destinados para la alimentación de los niños o de entrega de alimentos a los papás de los mismos, labor para la cual por lo demás había sido citada según su declaración, el hecho de que con posterioridad, y, debido a que fue sorprendida por la señora Troncoso y el señor Gálvez, haya devuelto la referida bandeja, desde su vehículo donde los tenía cuando fue sorprendida al establecimiento, no obsta a que ella misma reconoció que su intención siempre fue llevárselos con ella.

Por lo demás, la circunstancia exculpante que manifiesta en cuanto a que los alimentos le habrían sido donados por la manipuladora de alimentos que depuso en su favor en estrado, previa autorización de su superior, a más de no haberse tenido por acreditada, resulta por lo menos poco creíble, ya que es la propia trabajadora quien señaló que llevaba 9 años trabajando en el Jardín que incluso ocupó el cargo de Directora subrogante y por lo demás reconoció saber que estaba prohibido llevarse alimentos, por lo demás el video denota más bien una actitud subrepticia en su actuar, que reconoce en definitiva que el actuar de la trabajadora no era el debido, ya que antes de salir del establecimiento la señora Castillo (testigo) sale a mirar a la vereda, hace un gesto a la señora González y solo en ese momento ella sale con la bandeja y, luego la señora Gonzalez al notar la presencia de los funcionarios de la COMUDEF retrocede e intenta ocultar la caja. Todo ello denota que la trabajadora sabía perfectamente que no estaba autorizada a ello y que su actuar no era probo.

b) *El contenido de la carta de despido fue conocido por más de 5 personas al interior de la Corporación, quienes por lo demás suscriben el documento, sin que fuese necesario que una cantidad tan elevada de dependientes. Todos ellos asumen que los hechos contenidos en la carta son efectivos, situación que lógicamente afecta y vulnera mi honra.* Lo cierto es que del contexto de la prueba rendida aparece que lo que se reprocha es que la carta de despido debió ser visada por 5 personas, que según lo manifestado por la representante de la Municipalidad, en el contexto de la absolución de posiciones rendida en autos, corresponde a los jefes de Departamento de la Municipalidad que deben por lo demás de acuerdo al manual de procedimiento de la misma, en el ejercicio de sus funciones, otorgar las visaciones correspondientes, las que por lo demás permiten sostener que la decisión adoptada por la Corporación Municipal, fue debidamente tramitada y revisada por todos quienes tenían potestad en la toma de tal difícil decisión.







La segunda afirmación efectuada por la trabajadora, no ha resultado probada y más bien parece ser una apreciación de su parte que no puede sostener el acogimiento de una acción de tutela como la interpuesta.

c) *El proceso que viví entre el 23 de octubre y el 7 de noviembre afectó mi salud emocional y, con ello, mi integridad psíquica, debido al actuar indolente de la denunciada me vi expuesta a situaciones humillantes, por ejemplo, los hechos ocurridos el día en que se me comunicó el despido o las irregularidades cometidas el día en que se me citó a firmar mi finiquito.* Sobre el particular, el indicio alegado no puede tenerse por concurrente, ya que la única prueba allegada correspondió a copia de bono de atención psicológica y receta de la actora, y los demás inconvenientes alegados, resultan ser propios de un proceso de desvinculación y no permiten en ningún caso tener por concurrente una vulneración de garantías fundamentales, como de aquéllas a las que la norma alude para sostener la acción deducida.

d) *Tras mi desvinculación recibí numerosos llamados de padres y apoderados del Jardín Infantil, quienes me manifestaban su apoyo y me preguntaron si era verdad que fui despedida por robarme comida. Desconozco cómo ellos tomaron conocimiento de los hechos expuestos en la carta de despido, pero el simple que terceros ajenos a la relación laboral conozcan esa información vulnera gravemente mi honra.* Lo cierto es que la propia parte demandante refirió desconocer cómo los apoderados tomaron conocimiento del despido y las circunstancias asociadas a él, y tal circunstancia tampoco se puede tener por establecida con la prueba rendida.

e) *En relación con el punto anterior, en otrosí acompaño carta que un grupo de padres y apoderados entregaron a la dirección del Jardín Infantil, entregándome su apoyo.* Carta que no aporta a concluir la existencia de la vulneración alegada.

**OCTAVO:** Que atento lo concluido en el motivo anterior, aparece que la demandante no ha acreditado, siendo de su cargo, indicios suficientes que permitan concluir que a su respecto se ha producido una vulneración de las garantías que estima conculcadas, por lo que la acción deducida será rechazada como se dispondrá en lo resolutive.

**NOVENO:** *En relación con la acción de despido injustificado.* Para efectos de analizar la justificación del despido de la actora se reproducirá primeramente el contenido de la carta de despido, la que señala, que se le comunica el término de su contrato, ”*De acuerdo a la causal establecida en el artículo 160 número 1 letra a) del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones. Los hechos en que se funda la causal*





*invocada consisten en ser sorprendida por funcionarios de la casa central de Comudef, sustrayendo una bandeja de productos de alimentación correspondiente al programa alimentario del párvulo (PAP), lo que infringe además, deberes establecidos en las bases técnicas del PAP.*

Sobre el particular, el hecho consignado en la carta, esto es, haber sido sorprendida sustrayendo una bandeja de alimentos del Programa Alimentario de Párvulos, ha quedado establecido, según lo consignado en el numeral 2 del motivo quinto de esta sentencia, ya que la trabajadora fue sorprendida en flagrancia, por los funcionarios de COMUDEF, Anny Troncoso y Ramiro Gálvez, en dicha acción. De hecho, la señora Troncoso incluso tomó fotografías de los productos al interior del vehículo de la trabajadora.

Asimismo, consultada la trabajadora sobre cuál era su intención respecto de los productos, en la diligencia de absolución de posiciones, reconoció que ella pretendía llevárselos a su domicilio, sabiendo por lo demás que estaba prohibido retirar alimentos del Jardín, y, en consecuencia, teniendo pleno conocimiento de que tal conducta estaba vedada. Intenta eso sí explicar que los referidos alimentos le habrían sido “donados” por una manipuladora de alimentos, quien habría obtenido la autorización de su jefatura para hacer dicha donación, hecho que no se ha tenido por acreditado y que, en todo caso aún cuando se entendiera que dicha autorización existió, según lo expresado por la testigo Mary Karen Montero, que indicó ser la encargada o jefa de las manipuladoras del jardín, es que lo que habría entregado eran unas pocas manzanas, un zapallo italiano y alguna fruta, que no estaba en muy buen estado y que de contrario debía votarse, lo que no se condice con las bolsas que se encontraban en la bandeja y que se aprecia de la fotografía tomada, las que dan cuenta de que eran más productos, si bien no se ven, puesto que se encontraban en bolsas. Igualmente su testimonio resulta contradictorio con el del señor Gálvez, testigo de la demandada, quien refirió que al revisar la bodega habrían encontrado productos como los descritos por la testigos, frutas y verduras en mal estado, guardadas, lo que le llamó la atención, y que también se contradice con lo que sostiene la actora en su libelo, en el sentido que las manipuladoras ese día habrían limpiado y ordenado la bodega y que habrían botado los productos en mal estado, los que habrían sido retirados temprano por el personal respectivo, sin embargo del propio video se concluye que el personal de aseo y ornato, llega al jardín después de que las trabajadoras son sorprendidas por personal de la COMUDEF y sacan los tarros de basura con gran facilidad, lo que permite concluir que, o no habían productos en su interior, o éstos eran los mínimos, lo cual resta veracidad al testimonio de la testigo de la actora.





En cuanto a la prohibición de retirar alimentos del plantel, la propia actora reconoce que dicha conducta estaba vedada, y por lo demás resulta evidente de la actitud subrepticia de ambas, que se percibe del video acompañado, ya que como se consignó en los puntos 1, 2, 3 y 4 del motivo quinto, antes de salir con las bandejas, miran hacia la vereda si venía alguien (la señora Castillo), la que luego le hace un ademán a la señora González para que salga y se dirija a su vehículo estacionado en el frontis del Jardín, y segundos más tarde sale la señora Castillo y se devuelve rápidamente intentando ocultar la bandeja para salir de nuevo y empezar a conversar con los funcionarios de la COMUDEF, en un lapso de no más de 30 segundos, funcionarios que luego de saludar de inmediato la cuestionan respecto de lo que estaba haciendo y de su actuar se nota que intenta justificar su conducta. Las cámaras de seguridad no tienen registro de audio, pero la conducta de ambas denota que su actuar merecía reproche y por eso intentaron ocultarlo.

Por lo demás y tal como consigna la actora en su libelo, ella llevaba 9 años trabajando en el Jardín, habiendo incluso desempeñado labores de directora subrogante, por lo que no resulta lógico que no tuviera conocimiento respecto de dicha prohibición. En tal sentido, la propia testigo de la demandante señaló en estrado que existía tal prohibición y que podía ser soslayada tratándose de alimentos perecibles, y que en dichos casos lo que correspondía era que fueran distribuidos a los alumnos o apoderados que vinieran a buscar alimentos, o en caso contrario debían ser desechados, para luego agregar que habría obtenido una autorización especial para entregar alimentos a los niños y padres que concurrieran al lugar pero que ella habría decidido darle a manipuladoras y a las dos tías del Jardín.

Parece por lo demás de toda lógica que los referidos alimentos se entreguen exclusivamente a sus destinatarios finales, ya que con tal objeto son entregados por la JUNJI, concluir lo contrario, va contra la lógica. Estando establecida así la veracidad de la conducta reprochada, y que, por lo demás ésta era prohibida, no cabe sino tener por acreditada la causal invocada, esto es la falta de probidad, ya que resulta evidente incluso al público general que hacerse de objetos, en este caso alimentos del programa JUNJI, destinado a los niños, para uso personal, contraría la honradez en las acciones, lo que incluso se delata de los gestos y actos que se pueden visualizar del video acompañado. Por lo demás el Convenio Colectivo que le resulta aplicable a la trabajadora, conforme a lo concluido en el numeral 9 del motivo quinto, por lo que al haber sido descubierta en flagrancia, por los funcionarios ya aludidos, procedía su inmediato despido, como por lo demás se realizó, concretándose al día siguiente de ser





sorprendidas, esto es el día 24 de octubre del mismo año, según da cuenta la copia de la carta de despido acompañada en autos.

Adicionalmente, la carta también señala que se habrían infringido las bases técnicas del PAP; documento que no fue allegado por la demandada para su análisis, pero habiéndose establecido la concurrencia del hecho y la prohibición de las trabajadoras de obrar como lo hicieron, no puede sino rechazarse la acción de despido injustificado incoada.

En tal sentido, si bien la parte demandante solicitó se aplicara el apercibimiento del artículo 453 N° 5, por no haber cumplido la diligencia, la sanción dispuesta por la norma es que la parte que se encontraba en la obligación legal de tener el documento en su poder, cuestión que tampoco se ha tenido por establecida, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada. Lo cierto es que en relación con las bases técnicas del PAP, las alegaciones efectuadas dicen relación con que no habría sido entregado a la trabajadora, así como que no existía la prohibición de retirar alimentos, sin embargo, la obligación de no llevarse alimentos del Jardín es reconocida por la propia trabajadora, según ya se concluyó.

**DECIMO:** En relación con la solicitud de pago de feriado proporcional a la trabajadora, estando obligada a hacerlo, la demandada no acompañó documento alguno que dé cuenta de que a la actora se le otorgó el feriado respectivo, ni tampoco se acreditó su compensación en dinero, por lo que ha de ser otorgado, teniendo además presente que la testigo de la actora, Directora del Jardín, señaló que efectivamente la trabajadora mantenía días de feriado a su favor, por lo que a falta de prueba en contrario, se determinará su monto conforme a lo señalado por la actora en su libelo.

**UNDECIMO:** Los restantes medios de prueba analizados de conformidad con las reglas de la sana crítica no permiten mudar las conclusiones fácticas a que se ha arribado, así las cosas, los documentos no considerados, en nada inciden en la decisión que se hará, por ser innecesarios o sobreabundantes, atento a los hechos pacíficos y el razonamiento contenido en las consideraciones que preceden. Lo mismo ocurre con otras alegaciones de las partes, por no afectar las motivaciones de la decisión que se hará, sobre la base de los fundamentos de esta sentencia.





**DUODECIMO:** Que no habiendo resultado totalmente vencida la demandada, al haberse acogido el pago de la prestación correspondiente a su feriado, se dispondrá que cada parte pague sus costas.

Por estas consideraciones y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 159N° 4, 162, 168, 434 y siguientes del Código del Trabajo se declara:

I.- Que se rechaza la acción de tutela ejercida en lo principal de la demanda interpuesta por doña Carolina González Quintana en contra de la Corporación Municipal de La Florida.

II.- Que se rechaza la acción de despido injustificado, y se declara de contrario que el despido de que fue objeto la demandante fue justificado.

III.- Que se dispone el pago del feriado proporcional de la actora por la suma de \$328.742 pesos.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar en el resolutivo III.- deberán serlo con más intereses y reajustes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Una vez ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase dentro de quinto día, en caso de hacerse remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para los fines pertinentes.

Regístrese, notifíquese mediante su incorporación al sistema, hágase devolución de los documentos y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT: T-19-2020.

RUC: 20-4-0241863-0

Pronunciada por Juana Alvarez Arenas, Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

