

Valparaíso, cuatro de diciembre de dos mil diecisiete.

**VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece doña Jacqueline Alvarado Rojas, ingeniero comercial, domiciliada en calle Andes N° 843, Villa Alemana e interpone denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en contra de Instituto Chileno Norteamericano de Cultura de Valparaíso, representado por don Luis Bork Vega, ambos domiciliados en calle Esmeralda N° 1069, Valparaíso. Funda la demanda en que ingresó a prestar servicios para la demandada el 2 de diciembre de 2013, en calidad de directora comercial, percibiendo una remuneración mensual de \$1.831.241, hasta el 3 de octubre de 2016, fecha en que fue despedida por una supuesta necesidad de la empresa, sin habersele remitido carta de despido ni habersele informado formalmente los motivos de su despido, pagándosele ante la Inspección del Trabajo la indemnización por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, el feriado pendiente, los días trabajados en octubre y un monto correspondiente a un recálculo de comisiones. Alega que durante el último período de vigencia de la relación laboral fue víctima de malos tratos, llamados de atención, burlas, gritos, exclusiones y prohibiciones absurdas por parte de la Directora Ejecutiva Soledad Vivar, quien le impedía realizar su trabajo, le ponía trabas para perjudicarla, le prohibió a gritos tener contacto con el Directorio y buscaba obtener su renuncia, conductas de acoso y abuso de poder que crearon un ambiente hostil para su persona, siendo lo más grave de todo un reclamo de una trabajadora en su contra, por motivos que desconoce, por lo que se contactó con la Sra. Vivar para que se le informara de qué se trataba, lo que fue negado por ésta aduciendo que se trataba de un documento oficial, por lo que encontrándose en una situación de indefensión y muy incómoda se contactó con el Director del Instituto mediante correo de 27 de septiembre de 2016, el que fue respondido el día 28 de septiembre, citándola a reunión para el día 3 de octubre de 2016, pero llegado el día de



EVXRDXYZXX

la reunión, el Director no le comunicó el contenido del reclamo sino que procedió a despedirla verbalmente, pretendiendo invocar una causal que sólo oculta las verdaderas motivaciones del despido, siendo engañada al haberla citado a reunión simplemente para despedirla y no para tratar el asunto del reclamo, lo que configura un despido vulneratorio de derechos, ya que se trata del corolario de las conductas de acoso y maltrato sufridas por ella, constituyendo una desvinculación engañosa el modo en que fue citada, afectando su vida diaria y su relación con su familia y con terceros, vulnerándose los derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, la integridad física y psíquica y su honra, ya que se le acusa de algo y se le niega el derecho a saber la razón y contenido de la acusación, dejándola sin la posibilidad de defenderse e invocándose una causal falsa, impidiendo con ello lavar su imagen. Por lo anteriormente expuesto solicita se acoja la denuncia de tutela y se condene a la demandada al pago del recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicios por la suma de \$1.631.917 y al pago de la indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, por la suma de \$20.143.651 o la cantidad que SS determine, con intereses, reajustes y costas.

En subsidio, demanda por despido injustificado, solicitando se declare injustificado su despido y se ordene el pago del recargo legal del 30% por sobre la indemnización por años de servicios, más intereses, reajustes y costas.

**SEGUNDO:** Que la demandada contesta la demanda y solicita su rechazo en todas sus partes, con costas. Reconoce la existencia de la relación laboral, su extensión y las labores ejecutadas por la actora, agregando que el despido se produjo por necesidades de la empresa, causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, siendo absolutamente falso que la actora haya sido objeto de vulneración de sus derechos laborales, ni de parte del Directorio ni de la Directora Ejecutiva, señalando que su despido se debió



únicamente a que no se cumplieron la expectativas comerciales que se tuvieron a la vista al crear el cargo de Director Comercial, añadiendo que la decisión de despedirla fue producto de un consenso en el Directorio, pagándosele todas los conceptos legales y si bien se cometieron algunos errores en el proceso de desvinculación fueron oportunamente advertidos por la Inspección del Trabajo y fueron finalmente subsanados asumiendo su parte las responsabilidad pecuniarias correspondientes. Agrega que la actora tuvo problemas de relaciones con el personal del Instituto desde su ingreso a prestar servicios, lo que fue debidamente advertido por la dirección ejecutiva del Instituto y conversado con la actora, pero ella no varió su conducta, presentándose numerosos reclamos en su contra, algunos de los cuales fueron comunicados a su persona para que los aclarara, agregando que ni el directorio ni la dirección ejecutiva tuvieron conocimiento de algún reclamo o queja de la actora por supuestos malos tratos ni ante la Inspección del Trabajo ni ante ellos mismos, siendo la única excepción el correo del día 27 de septiembre de 2016, cuando ya era conocido informalmente que su cargo se suprimiría, resultando ser un reclamo de malos tratos de última hora para configurar una vulneración de derechos. Expresa que en reunión del 3 de octubre de 2016 se tocó el tema del reclamo y de los numeroso reclamos que habían en su contra y además y por mandato del directorio, el Sr. Bork le informó la supresión de su cargo, le informó que se respetarían todos sus derechos y que la dirección ejecutiva concretaría la desvinculación, pero ella se dirigió a la Inspección del Trabajo sin esperar que su despido se concretara en cuanto a las formalidades del mismo, negando en consecuencia los hechos que relata la demandante en su libelo. En cuanto a la acción subsidiaria, solicita su íntegro rechazo, remitiéndose a lo expresado en la contestación de la demanda principal.

**TERCERO:** Que llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo, fijándose los hechos a probar y rindiéndose la prueba que consta en audio.



**CUARTO:** Que a fin de acreditar sus alegaciones, la demandada se valió de prueba documental consistente en acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo de fecha 24 de octubre de 2016; contrato de trabajo de fecha 2 de diciembre de 2013; copia de actas de acuerdos de reunión ordinaria de Directorio de 15 de noviembre de 2013 y 28 de septiembre de 2016; cartas de reclamo de fechas 7 de febrero de 2014 y 25 de marzo de 2014, suscritas por doña Claudia Úbeda Fernández; carta reclamo de 25 de marzo de 2014 de doña Paula González Verger; carta de reclamo de 12 de septiembre de 2016 suscrita por doña Carolina Guajardo Araya; carta dirigida a la Directora Ejecutiva del Instituto, de fecha 16 de febrero de 2017.

Además, se valió de la testimonial de don Todd Temkin, vicepresidente del directorio de la demandada, quien refiere que participó en la reunión de directorio en que se decidió crear el cargo de la actora, esto fue para aumentar las ventas y la presencia de la marca, no recuerda la fecha de este reunión, se imagina que deben haberse creado metas de marketing ya que normalmente se hace así, pero no recuerda cuáles fueron en este caso. Además, se hizo una inversión en paralelo para relaciones públicas, se contrató un periodista, se participaba en entrevistas radiales, se hicieron eventos, etc..., y al final se dieron cuenta que era más rentable la inversión en relaciones públicas que en marketing y que sólo dejarían esa área, esto también se conversó en reunión de directorio, esta decisión se justificaba y además desde que se eliminó el cargo no han bajado las ventas. No recuerda de algún reclamo verbal o por escrito de la actora en relación a malos tratos, sólo se enteraron con la demanda. No maneja las cifras exactas de cumplimiento de metas en cuanto a matrículas, las ventas deben haber sido examinadas en la reunión de directorio y lo que se concluyó es que las cifras de aumento no justificaban la mantención del cargo. Sabe de la existencia de correos electrónicos remitidos por la actora al Presidente, pero no los ha leído, sólo se enteró de estos correos



en los últimos meses al hablar del juicio. No recuerda la votación del directorio relacionada con el despido de la demandante. Lo que él sabe es que la actora no participó en actividades de relaciones públicas, éstas las llevaba el periodista, incluso el mismo testigo acompañado por el periodista participo en entrevistas y eventos. Señala que el cargo de director de marketing fue eliminado técnicamente, no se contrató a nadie nuevo y las funciones las ha realizado la dirección ejecutiva.

De doña Carolina Guajardo Araya, asistente de dirección y de recursos humanos de la demandada, quien expresa que no recuerda ninguna situación de mal trato hacia la actora, pero sí sabe que hubo 3 quejas de trabajadores en relación a los malos tratos que la actora tenía con ellos, Claudia Úbeda una de ellas, incluso la directora ejecutiva tomó la determinación de sacar a Claudia de la oficina que compartía con la actora para evitar los malos tratos y para que Claudia pudiera trabajar tranquila. Luego de un tiempo, la misma Claudia reportó una nueva situación de mal trato de parte de la actora, en ambos casos reclamó por escrito. Y después hubo una situación con la persona a cargo de informática, quien también reportó malos tratos de parte de ella. La actora fue llamada a una reunión para informarle su despido, la decisión fue tomada en reunión de directorio y principalmente fue por el no cumplimiento de las metas esperadas en relación a su cargo. No se le mandó carta de despido, no hubo instancia para entregarle físicamente el documento, sólo se hizo la constancia por vía de la Inspección del Trabajo. Incluso la demandada fue multada por no haber remitido la carta y la multa ya fue regularizada. Estas quejas deben haber sido las dos primeras en el año 2014, la tercera el 2015 y la última fue un problema con la testigo en el año 2016, añadiendo que ella no quiso que le mostraran su reclamo a la actora, ella pidió verlo pero la testigo no dio autorización para que se lo mostraran, añadiendo que estas situaciones se dieron por primera vez en el Instituto y no hay procedimiento establecido al efecto. Ella sabe que los reclamos de



Claudia Úbeda fueron puestos en conocimiento del Directorio pero no sabe qué hizo el Directorio, añadiendo que la relación que había entre la actora y la directora era normal, de trabajo, no sabe la existencia de correos en que la actora hubiere reclamado de malos tratos y sí sabe de la existencia del correo en que la actora solicita una reunión al Director y que en esa reunión ella fue desvinculada.

**QUINTO:** Que además, depusieron por la demandada don Fabrizzio Araya Miranda, coordinador académico de la demandada desde el 2011, quien expresa que ocasionalmente se vinculó con la actora en reuniones o eventos sociales, ambos trabajaban en la misma sede. Indica que no hubo ningún maltrato hacia la actora, tampoco fue testigo de ningún tipo de maltrato de la Directora Ejecutiva hacia ella, expresando que estuvo presente en varias reuniones en que estaban las dos y las relaciones eran ejecutivas, sin temas personales de por medio, con una conducta profesional. Si supo por compañeros de trabajo que se quejaron de maltrato de parte de la actora, por ejemplo a Claudia Úbeda, Eduardo Cifuentes de computación, Paula González y Carolina Guajardo, Úbeda y Guajardo presentaron reclamos escritos, sabe que se tomó nota al respecto y se informaron al directorio, pero no sabe más, desconoce si estos reclamos fueron puestos en conocimiento de la actora, el conducto regular es que la Dirección Ejecutiva informe al Directorio para que éste resuelva, pero no sabe lo que se hubiere resuelto, desconociendo además si existe un procedimiento escrito. Tampoco tienen información sobre correos electrónicos de la actora a algún director, tampoco sabe de algún correo en que ella hubiera solicitado reunión con el Director por algún maltrato, lo que sí es que vio en una reunión a la actora con el Director, no sabe más. La actora estaba a cargo de marketing y por lo que sabe el 2014 no se llegó a la meta pero en el año 2015 si, salvo en unos programas y posteriormente en el año 2016 hubo baja nuevamente, esto es en relación a la sede Valparaíso, no sabe si existen documentos en relación al



cumplimiento de metas. Agrega que ocasionalmente la actora se acercaba a él para preguntar por matrículas, esto era ocasional y no había ningún protocolo al respecto. El testigo no tuvo acceso al contrato de la actora ni a sus funciones específicas, en general cuando él llegó a trabajar no había problemas con las metas en la sede Valparaíso, la contratación de la actora debe haber sido para el marketing de las tres sedes y por lo que sabe el despido fue por un tema de costos, relacionado con las bajas en matrículas.

Y doña María Vivar Bravo, Directora Ejecutiva de la demandada, quien indica que no sabe de ningún maltrato sufrido por la actora, sí hubo reclamos en su contra desde el año 2014, los reclamos fueron por carta, ella misma informó al Director de esta situación. En esa oportunidad ella también le informó a la actora de estas cartas de reclamo, agregando que el directorio no tomó ninguna resolución a este respecto. El despido fue por las bajas en las matrículas, por lo que el Directorio estimó que no era conveniente mantener el cargo por el alto costo del mismo y porque no se había visto reflejado en los resultados de las matrículas la existencia de este cargo, el que fue suprimido y actualmente no existe, las funciones de marketing las asumió la propia testigo, al igual que lo hacía antes de contratarse a la actora, ello sin aumento de remuneraciones. No se mandó carta de despido y fueron multados por esto. En cuanto a una reunión que hubo con el embajador de Estados Unidos, existe un protocolo que establece quiénes pueden concurrir, así sólo estaban invitados los miembros del directorio y la testigo como directora ejecutiva. La contratación de la actora fue mediante una empresa externa, el cargo era directora de marketing, la decisión de crear este cargo fue aumentar la cantidad de alumnos, existe un mercado ya conquistado por la marca, pero se quería potenciar y aumentar la cantidad de alumnos. Los años 2011 y 2012 el Instituto estuvo muy bien en términos operacionales. El 2014 se cumplieron las metas y el 2015 también, aún cuando hubo algunos ítems



no cumplidos, pero en el año 2016 fue el quiebre, porque estuvieron bajo en más de 200 alumnos. No conoce de correos remitidos por la actora en relación al cumplimiento de metas. Nunca le comunicaron de correos que hubiera remitido la actora reclamando de malos tratos de la testigo, sí sabe de reclamos que el Directorio conoció respecto de reclamos presentados en contra de la actora, el Directorio dijo que había que hablar con ella para que no volvieran a suceder estas situaciones, señalando que es la primera vez que suceden estos problemas y no había nada por escrito en cuanto a procedimiento, no se le comunicó por escrito a la actora, sólo verbalmente. Expresa que supo que la actora pidió conocer el contenido de un reclamo, este reclamo fue puesto en conocimiento del director en reunión del 28 de septiembre, ahí el director dijo que la iba a recibir y en esa misma reunión se decidió el despido, lo que sabe por haber participado personalmente en la misma. La relación que existía entre la testigo y la actora era normal, de trabajo.

Asimismo, se valió de oficio del Centro de Conciliación y Mediación de Valparaíso, incorporándose su respuesta.

Y solicitó peritaje contable, evacuándose informe por don José Gilberto Agüero Miranda, quien comparece al juicio y refiere que solicitó a la demandada todos los antecedentes necesarios, se estudiaron estos antecedentes y se realizó el cuadro comparativo de ingresos, egresos y resultados operativos desde el año 2011 al año 2016. Sólo hubo alza en el año 2015. Los años 2011, 2012 y 2013 no fueron informados, porque sólo habían ingresos brutos y no habían proyecciones y sólo a contar del año 2014 hay proyección para operaciones. Señala que todo está consignado en los cuadros y las proyecciones constaban en los documentos presentados, en bases presupuestarias.

**SEXTO:** Que por su parte, la demandante se valió de documental consistente en copia de reclamo ante la Inspección del Trabajo; copia de acta de comparendo ante la Inspección; copia de correo electrónico de 27





de septiembre de 2016; copia de la respuesta de dicho correo de 28 de septiembre de 2016; copia de contrato de trabajo de 2 de diciembre de 2013; copia de correo electrónico de 15 de septiembre de 2016; copias de correos electrónicos de 19 de julio de 2016, 4 de diciembre de 2014, 3 de septiembre de 2014, 25 de julio de 2016, 26 de marzo de 2014, 19 de julio de 2016, 25 de diciembre de 2014, 10 de noviembre de 2015, 13 de junio de 2014, 28 de octubre de 2015 y 1 de agosto de 2016.

Además, rindió confesional de don Luis Bork Vega, quien refiere que conoce a la actora, quien fue la que en el año 2015 emitió un informe al consejo y después tuvo contacto porque ella a través de un correo pidió hablar con él. Cuando él asumió como presidente en el año 2014 ella ya estaba trabajando, cumplía funciones de marketing y en el área comercial, desconoce si antes de su contratación alguien distinto cumplía estas funciones o si las cumplía la dirección ejecutiva. En el informe que ella emitió da cuenta que su misión era que la cobertura comercial aumentara, ingreso de alumnos, etc.... Lo que pasó es que estos aumentos o mejoras no se reflejaban en la realidad y por eso él mismo pidió que ella informara acerca de sus actividades. Agrega que nunca supo que la jefatura tuviera problemas con ella, pero sí supo de problemas que ella tuvo con otros empleados del Instituto, a él le llegaron dos reclamos por escrito y el tema fue tratado en una reunión de directorio y la directora ejecutiva es quien se relaciona con el personal, por lo que ella la citó y conversó con la demandante, pero no se inició ningún procedimiento distinto. A raíz de la conversación que ella tuvo con la directora ejecutiva, la actora pidió una reunión o entrevista con él, esto fue en el año 2016, añadiendo que en septiembre ella le remitió un correo electrónico, se le exhibe correo de 25 de septiembre, pero no tiene certeza de que sea el mismo, sólo tiene certeza que él recibió un correo y lo contestó, citándola a una entrevista en fecha próxima. El no tenía conocimiento de que existieran otros correos de reclamos remitidos por la demandante a otros directores, tampoco sabe de



alguna prohibición de la directora ejecutiva en relación a que la actora se comunicara con los directores. En la reunión que sostuvo con la demandante, él no la manipuló de manera alguna, la conversación fue cálida y afectuosa, él le informó que el directorio había decidido suprimir el cargo y que se le pagaría todo pero que esa parte no le correspondía a él; además le dijo que le habían llegado dos denuncias de maltrato de ella hacia dos funcionarios, ella salió muy agradecida. El directorio sabía de estas dos denuncias, pero en la misma reunión se había decidido suprimir el cargo. En cuanto a la causal invocada, supone que se trata de las necesidades de la empresa, y desconoce si se le envió o no la comunicación de despido, esto es labor de la planta administrativa. Los datos que se tomaron en cuenta fue que la inversión derivada de la contratación, más la inversión en publicidad, no tenía relación con el crecimiento de los programas de inglés, esto es, no había más alumnos, por lo que se determinó que matemáticamente no se justificaba el cargo y esta mayor inversión, por lo que se decidió su desvinculación.

Además, hizo declarar al testigo Christian Taras Barra, quien refiere en síntesis que es empresario y asesor de empresas y conoce a la actora porque trabajó con ella por más de 10 años. Sabe además que Rodolfo Pereira, tesorero de la demandada, supo que la actora había renunciado a la empresa y la contactaron para que participara en el proceso de selección para ingresar al Instituto, él supo que ingresó con la más alta calificación, el cargo era directora comercial, su desempeño profesional fue excelente, él siempre mantuvo contacto con ella y por eso él vio muchos trabajos que hizo ella, eventos y otros. Ella tenía metas relacionadas con cupos de alumnos, no había documento de cumplimiento de metas por escrito. Tanto por la actora como por Rodolfo Pereira se enteró que la relación entre la actora y la Sra. Vivar era bastante mala, de competencia, ésta última veía a la actora como un peligro, incluso Pereira le dijo que había directores interesados en que la actora quedara con el cargo de Soledad



Vivar, supo también que la Sra. Vivar le impedía comunicarse con los directores y que la excluyeron de eventos, se burlaba de ella, le faltaba el respeto, le hacía la ley del hielo, etc... También sabe que Rodolfo le aconsejó reclamar formalmente de este acoso que sufría y ella lo hizo y pidió una reunión, pero en esta reunión la despidieron verbalmente y no le entregaron carta. Todo lo que declara lo sabe por Pereira que trabaja en una empresa suya, añadiendo que con el perito habló en el pasillo en la audiencia pasada y conversaron el tema del peritaje, el testigo le hizo comentarios al respecto y le preguntó varias cosas respecto de la información que él había considerado, el testigo vio los balances y los revisó y a simple vista se ven anomalías, no sabe cómo se hicieron las proyecciones. Actualmente la actora presta servicios a honorarios en una de las empresas del Holding en que el testigo es gerente general. Agrega que hubo un evento del embajador de Estados Unidos en el que no la dejaron participar. La causal de despido de la actora no la conoce, supuestamente no habría cumplido con las expectativas del Instituto, pero por lo que él sabe no había nada escrito en cuanto a metas, así se lo manifestó la demandante y lo leyó además en la causa.

Solicitó también exhibición de los 5 últimos balances auditados, exhibiéndose los 5 últimos sin auditar, por lo que se solicita apercibimiento legal; actas de Directorio de la demandada; copia de Reglamento Interno en copia simple y sin firma de recepción por la actora.

Y por último, incorpora respuesta a oficio del Centro de Conciliación y Mediación de Valparaíso.

**SÉPTIMO:** Que cabe tener presente en relación a la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, que estos derechos se entienden vulnerados cuando el empleador ejecuta acciones o incurre en omisiones que limitan el pleno ejercicio de estos derechos, sin que exista justificación plausible, en forma arbitraria o desproporcionada o lesionando el contenido esencial del derecho en cuestión. Y en dicho



evento, el trabajador afectado podrá denunciar esta vulneración, sea ante la Inspección del Trabajo o directamente ante los Tribunales de Justicia, de conformidad al procedimiento establecido al efecto por el Código del Trabajo.

**OCTAVO**: Que en este orden de ideas, los antecedentes probatorios rendidos en autos, apreciados conforme a las normas de la sana crítica, no permiten establecer la existencia de una vulneración de derechos fundamentales de la demandante, referidos a la integridad física y psíquica y al derecho a la honra, ocurrida durante la relación laboral ni con ocasión de su despido. En efecto, la actora alega que durante el último período de vigencia de la relación laboral fue víctima de malos tratos, llamados de atención, burlas, gritos, exclusiones y prohibiciones por parte de la Directora Ejecutiva Soledad Vivar, circunstancias a las que se refiere su testigo Christian Taras Barra, quien señala que la relación entre la actora y la Sra. Vivar era mala, de competencia, que ésta le impedía comunicarse con los directores, la excluía de eventos, le faltaba el respeto y se burlaba de ella, no obstante lo cual, se trata tan solo de un testigo de oídas que tomó conocimiento de los hechos sobre los que declara por dos vías, a saber, las conversaciones sostenidas con un tal Rodolfo Pereira, tercero ajeno a este juicio y respecto del cual no consta la forma y circunstancias en que podría haber tomado conocimiento de estos hechos; y por los dichos de la propia demandante, quien por lo demás trabaja actualmente en una de las empresas del holding en que el testigo es gerente general, circunstancias que naturalmente le restan todo valor a su declaración. Y de contrario, a los testigos de la parte demandada, Todd Temkin, Carolina Guajardo, Fabrizio Araya y María Vívar, no les consta ninguna situación de acoso o de maltrato laboral que hubiere afectado a la actora y refieren que las relaciones entre ella y la Sra. Vívar eran normales y estrictamente laborales y aún más, los tres últimos testigos mencionados refieren que los malos tratos eran de la demandante hacia trabajadores de la demandada,



EVXRDXYZXX

existiendo reclamos en este sentido, constándoles lo señalado por prestar servicios para la demandada en distintos cargos y por haber sufrido personalmente estos malos tratos la testigo Guajardo, situación que además se encuentra refrendada por los reclamos escritos incorporados al juicio y que dan cuenta de diversas situaciones ocurridas respecto de la actora en su relación con otros trabajadores del Instituto demandado. Y en cuanto a los correos electrónicos incorporados al juicio por la actora, aquéllos remitidos entre ella y la Sra. Vivar sólo dan cuenta de situaciones relacionadas con temas laborales y se encuentran redactados en términos formales y profesionales; y aquéllos remitidos entre la actora y el señor Rodolfo Pereira, si bien dan cuenta de situaciones que exceden el ámbito netamente laboral, se trata de comunicaciones enviadas o remitidas por un tercero ajeno al juicio que no ha ratificado su contenido y por lo demás, dan cuenta de rumores o sensaciones de la actora en relación a determinados hechos y que no pueden ser considerados, por emanar de la propia trabajadora, para demostrar la existencia de malos tratos o acoso laboral en su contra.

**NOVENO:** Que además, la demandante alega que la culminación del acoso laboral sufrido por ella se configuró por un reclamo interpuesto en su contra por una trabajadora y cuyo contenido le fue negado por la Sra. Vivar debiendo solicitar una reunión al Presidente del Directorio para obtener esta información, reunión a la que fue citada en forma engañosa para el día 3 de octubre de 2016, ya que no se le entregó la información requerida y sólo fue despedida, situación que a juicio de esta Sentenciadora, no configura de modo alguno un engaño ni una vulneración de sus derechos fundamentales en lo relativo a la integridad física o psíquica y a su honra. En efecto, si bien la propia Sra. Vivar reconoce al deponer como testigo en esta causa, que la información relativa a este reclamo no fue entregada a la actora, la testigo Carolina Guajardo, autora de este reclamo, indica que al solicitársele autorización para dar a conocer el contenido de su reclamo,



la negó, desvirtuando con ello las imputaciones que se efectúan a este respecto en relación a doña María Vivar. Y si bien consta en autos correo remitido por la demandante a don Luis Bork Vega, Presidente del Directorio de la demandada, en el que solicita se le dé la posibilidad de enterarse del reclamo interpuesto en su contra por una trabajadora de la demandada y además da cuenta de una situación de malos tratos y faltas de respeto de que ha sido víctima, sin especificar nombres ni situaciones concretas; consta respuesta a este correo remitida por don Luis Bork, en la que da cuenta de haber recibido el correo y la cita a reunión para el día 3 de octubre a las 12.00 horas, comunicaciones que no demuestran bajo ningún respecto una situación de engaño o de mal trato hacia la trabajadora, aún considerando que en esta reunión la actora fue informada de la decisión adoptada por el Directorio días antes en relación a su desvinculación, reunión que conforme a los dichos del propio Sr. Bork, absolvente en esta causa, se desarrolló en términos cordiales y respetuosos, no existiendo en la causa ningún antecedente de prueba que permita sostener lo contrario ni que permita dar sustento y credibilidad a esta supuesta conducta engañosa en que habría incurrido la demandada y que habría tornado el despido en vulneratorio de los derechos fundamentales de la trabajadora.

**DÉCIMO:** Que conforme a lo razonado y concluido en las motivaciones que anteceden y no existiendo en consecuencia, antecedentes que acrediten, ni aún a título de prueba indiciaria, las imputaciones y conductas abusivas que se imputan a la demandada, esto es, los supuestos malos tratos y acoso laboral ejecutado por la Directora Ejecutiva del Instituto demandado y la supuesta citación engañosa a reunión realizada por el Presidente del Directorio; no cabe sino concluir que en la especie no se configura ningún acto vulneratorio de derechos fundamentales de la demandante, específicamente de aquéllos consagrados en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, referidos a la integridad física y



psíquica y al derecho a la honra, debiendo por tanto rechazarse la acción de tutela interpuesta en autos.

**UNDÉCIMO:** Que corresponde entonces emitir pronunciamiento en relación a la demanda subsidiaria de despido injustificado, a cuyo respecto cabe tener presente en primer término, que conforme se desprende de los dichos de ambas partes y lo reconocen además los testigos de la propia parte demandada, el Presidente de la demandada comunicó verbalmente el despido a la demandante en reunión verificada el día 3 de octubre de 2016, alegando en ese acto como causal de despido las necesidades de la empresa, sin perjuicio de lo cual, la demandada no remitió comunicación formal de despido a la actora, en los términos y plazo que establece el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, cuestión que en la contestación de la demanda se reconoce atribuyéndose esta omisión a un error administrativo cometido por su parte.

**DUODÉCIMO:** Que de otra parte, el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Ramo, establece que en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1° y 4° del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

**DECIMOTERCERO:** Que así las cosas, en el caso sub-lite el empleador no entregó ni remitió a la trabajadora la comunicación de despido que establece la ley, no constando por consiguiente los hechos ni los fundamentos de la causal invocada verbalmente, lo que naturalmente atenta contra el derecho a defensa de la demandante, quien desconociendo las circunstancias o motivos que fundaron su despido se vio impedida de refutar o controvertir estos supuestos hechos, cuestión que precisamente pretende evitar el legislador al consagrar la norma referida en el motivo que antecede, la que resulta plenamente aplicable al caso sub-lite en que no hubo formalización y comunicación escrita de despido, impidiendo con



ello al empleador invocar cualquier clase de fundamento de hecho ni de derecho en forma posterior al despido verbal. En consecuencia y atendidos los razonamientos vertidos precedentemente, no cabe sino desestimar las alegaciones que ahora al contestar la demanda formula la parte demandada en relación al no cumplimiento de las expectativas comerciales tenidas a la vista al crear el cargo de Director Comercial y a la supuesta reestructuración de la institución como hechos fundantes del despido, debiendo derechamente declarar que el despido verbal que afectó a la actora el día 3 de octubre de 2016 no se ajustó a derecho, no obstante a esta conclusión las pruebas rendidas por la demandada a efectos de acreditar los fundamentos de hecho y de derecho de la desvinculación de la trabajadora, -documental consistente en actas de directorio, testimonial de don Todd Temkin y María Vivar, e informe pericial evacuado por el contador José Agüero Miranda-, antecedentes que si bien fueron admitidos e incorporados en juicio, no pueden transformar un despido verbal, informal y por tanto indebido, en un despido ajustado a derecho como erróneamente pretende la parte demandada.

**DECIMOCUARTO:** Que de acuerdo a las conclusiones antes expuestas, deberá accederse a la demanda subsidiaria en cuanto por ella se reclama la declaración de indebido o injustificado del despido de la demandante y en cuanto se solicita el pago del recargo legal por sobre la indemnización por años de servicios, considerando en este sentido que si bien el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo contempla un recargo del 50% para el caso de no invocarse ninguna causa legal, cuyo es el caso de autos en que no existió comunicación de despido y por tanto no se invocaron legalmente los fundamentos de hecho ni de derecho de la desvinculación, la parte demandante únicamente pide el recargo del 30% contemplado en la letra a) de dicho artículo, debiendo por tanto estarse a lo pedido en la causa y otorgarse en consecuencia el recargo del 30%, por el monto que se dispondrá en resolutive.



EVXRDXYZXX



**DECIMOQUINTO:** Que los demás antecedentes de prueba aportados por las partes, especialmente restante documental, exhibición de documentos y oficios, en nada alteran o modifican las conclusiones a las que se ha arribado.

Y Vistos además, lo dispuesto en los artículos 7, 161 inciso 1°, 162 inciso 4°, 168 letra a), 173, 446 y siguiente, 454 N° 1 y 485 y siguientes del Código del Trabajo; 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República; **SE DECLARA:**

I.- Que **SE RECHAZA** la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por doña Jacqueline Alvarado Rojas en contra del Instituto Chileno Norteamericano de Cultura de Valparaíso, ambas partes ya individualizadas.

II.- Que **SE ACOGE** la demanda subsidiaria de despido injustificado y en consecuencia, se declara improcedente el despido verbal de fecha 3 de octubre de 2016, debiendo la demandada pagar a la actora la suma de \$1.631.917.- por concepto de recargo legal del 30% por sobre la indemnización por años de servicios.

III.- Que la suma antes referida deberá liquidarse en su oportunidad, aplicándose intereses y reajustes de acuerdo al artículo 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que no se condena en costas a la parte demandada, por no haber resultado completamente vencida en juicio.

V.- Que ejecutoriado que sea el fallo, cúmplase dentro de quinto día, bajo sanción de remitir los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de esta ciudad.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Rit T-4-2017



Ruc 17-4-0000583-4

Dictada por doña Pamela Ponce Valenzuela, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.



A contar del 13 de agosto de 2017, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>