

Santiago, dieciséis de enero de dos mil veintitrés.

VISTOS:

PRIMERO: Que, comparece Juan Pablo Gatica Peña, abogado, domiciliado [REDACTED] [REDACTED] comuna de Providencia, de la ciudad de Santiago, en representación convencional, según acreditará de doña VERÓNICA DEL CARMEN FARFÁN PIZARRO, chilena, soltera, profesora, cédula nacional de identidad [REDACTED] [REDACTED] comuna de Las Condes,

de la ciudad de Santiago, e interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral con ocasión del despido y, conjuntamente, cobro de prestaciones, en contra de la CORPORACIÓN CULTURAL DE ÑUÑO A, en adelante indistintamente "la Corporación", "La Demandada", y/o "ex empleadora", RUT [REDACTED] representada por su directora gerente, doña PAULINA ALEJANDRA ROBLERO TRANCHINO, cédula nacional de identidad [REDACTED] chilena, soltera, de profesión periodista, ambos domiciliados para estos efectos en [REDACTED] comuna de Ñuñoa.

Expone que la Corporación Cultural de Ñuñoa se rige por los artículos 545 y siguientes del Código Civil. Se trata, por lo tanto, de una persona jurídica sin fines de lucro, con patrimonio propio, adscrito a la finalidad que señalan sus estatutos de fecha 25 de enero de 1988, es decir, a la promoción de la cultura en la comuna de Ñuñoa. La Corporación, según prescribe la normativa señalada, cuenta con socios y con un directorio que la administra, sin perjuicio de las facultades entregadas a otros personeros o empleados, como es el caso de la Sra. Farfán. Todo lo anterior, además de todos los atributos de la personalidad que resultan compatibles con este tipo de personas jurídicas. El directorio de la corporación, es dirigido por su Presidenta, quien, por derecho propio, en este caso, es la Alcaldesa de Ñuñoa.

La relación de la Corporación con la Municipalidad de Ñuñoa es de carácter puntual. Así, por ejemplo, la Municipalidad, conforme autoriza su Ley Orgánica, ley 18.695, puede otorgar subvenciones a la Corporación, y por tanto controlar su ejecución, en la forma y según los procedimientos que señala la ley, reglamentación de la Contraloría General de la República y reglamentos internos sobre el particular. Por otro lado, según los estatutos de

esta persona jurídica, la designación de los directores es resorte, parcialmente, del alcalde y del concejo municipal.

De esta forma, salvo cuestiones puntuales, la Corporación goza de bastante autonomía en su actuar y así, en este contexto, el rol que cumple la alcaldesa en la Corporación, nada tiene que ver con las atribuciones que le confiere la ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades (art. 63) para dirigir el municipio, por lo tanto, se le encuentra vedado, por ejemplo, poner término unilateralmente a un contrato de trabajo, sin consultar al Directorio, como si de un funcionario público de confianza se tratara, o como si, la Corporación Cultural fuera una unidad más de la Municipalidad de Ñuñoa. Así, en este contexto, la alcaldesa debe respetar la normativa legal y estatutaria de la Corporación, tratar y respetar a sus trabajadores de acuerdo con la legislación laboral vigente (Código del trabajo) y, por último, dejar de lado las razones políticas que pudieran conducirla a prescindir de un trabajador, que, en síntesis, según ya se ha dicho, pertenece al sector privado netamente, regido por un estatuto laboral distinto al de la municipalidad, constituyendo un despido por esta causa (razones netamente políticas), un actuar deleznable.

Expone que el 01 de marzo de 2013, la actora ingresó a prestar Servicios para la Corporación demandada, desempeñándose según lo estipulado en su contrato de trabajo, en las labores de Subdirectora de dicha Corporación. Posteriormente con fecha 01 de julio del año 2015, se modifica el contrato de trabajo de mutuo acuerdo de las partes, asumiendo las funciones de Directora Gerente de la Corporación Cultural de Ñuñoa.

Conforme a la cláusula séptima del contrato de trabajo celebrado con fecha 01 de marzo de 2013, éste era de plazo indefinido.

Ejerció en el primer bienio de su relación contractual como Subdirectora de la entidad demandada, asumiendo, posteriormente el 01 de julio del año 2015 las funciones de Directora Gerente.

Como Directora, y sin que la descripción signifique en caso alguno una taxativa de las funciones, realizó: Representación legal de la Corporación, Firma de documentos bancarios y de todo tipo de instrumentos de pago, Suscripción de contratos, Responsabilidad de

solicitar subvenciones y ordenar el flujo para los gastos que la administración requería, Supervisión del presupuesto para la organización de las actividades culturales, gastos operacionales y remuneraciones, Responsabilidad de organizar las actividades culturales anuales, Informar mensualmente a los Directores de la Corporación Cultural de Ñuñoa, respecto a la gestión de la misma y a gastos asociados, Informar a los Socios los resultados de la gestión anual y el balance, Administraba \$780.000.000 al año, para llevar a cabo el funcionamiento de la Corporación Cultural de Ñuñoa, Organizar periódicamente reuniones con el equipo de la Corporación, para generar nuevas estrategias y renovación mensual de la línea cultural y una imagen corporativa adecuada, Creación y organización de los proyectos culturales más relevantes y que son un hito en la Comuna, Representación de la Corporación en eventos y actos culturales, Creadora de proyectos para postular a Fondos públicos, adjudicándose todos los años en que la dirigió, proyectos para actividades masivas. (Feria creativa para niños, Feria del libro infantil, expo artesanía).

Destaca que la Corporación Cultural de Ñuñoa administra 4 inmuebles (espacios): a) La Corporación Cultural (Castillo García), b) La Casa de la Cultura; c) El Espacio Ñuñoa (cafetería y librería) y d) El Teatro Municipal de Ñuñoa, los que dirigió.

Dirección de los eventos más relevantes y que son un hito en la Comuna, como lo son: Ferias del libro en Ñuñoa, Feria infantil y juvenil, Festivales de verano, Expo artesanía en Ñuñoa, Feria creativa, talleres artístico culturales, Encuentros de música clásica, encuentros de teatro, Encuentros de danza, entre otros.

Administración del Espacio literario (cafetería y librería) por cinco años, correspondiéndome la coordinación de la compra de libros con las diferentes editoriales, manteniendo siempre al día las novedades que ofrecen las Editoriales a nivel país. Asimismo, coordinar el desempeño del personal que trabaja en cafetería para la atención de público y la venta de productos de calidad. Responsable de fijar los criterios de precios, horarios, ventas, atención de público, entre otros.

En relación al Teatro Municipal de Ñuñoa, el cual fue adquirido por la Municipalidad en el año 1998, durante la gestión de mi representada, se logró traspasarlo a la Corporación

Cultural de Ñuñoa. Asimismo, en dicho recinto, logró concretar un convenio con el Ministerio de la Cultura y las artes, facilitando la presentación de conciertos con la Orquesta de Cámara, teatro, música, danza, entre otras expresiones artísticas, gratuitas a la comunidad.

La remuneración mensual, estaba constituida por Renta Base Mensual \$4.534.846, Asignación de colación \$150.000, y Asignación de movilización: \$100.000.

Se estableció una jornada de 45 horas semanales con una hora de colación, la que conforme a la naturaleza de las actividades que realiza la Corporación Cultural, podría sufrir variaciones.

Tratándose de las cotizaciones de seguridad social, se encontraba afiliada a la Afp Habitat y en Isapre Colmena.

Refiere los hechos que anteceden al despido. Como es de público conocimiento, el día lunes 28 de junio del año en curso asumió como alcaldesa Emilia Ríos Saavedra, así como también, asumieron nuevos ediles en innumerables municipios a lo largo de nuestro país.

La actora en ese instante, y advertida públicamente por la hoy alcaldesa Emilio Ríos, de que se avecinaba el término de su relación laboral, el día jueves 1 de julio, en lo que fue prácticamente el primer contacto de la actora con la nueva administración, se presentan en la oficina de la denunciante, el Administrador Municipal, Sr. Patricio Hidalgo y el abogado asesor de doña Emilia Ríos, Sr. Sebastián Sánchez López. En este contexto, Patricio Hidalgo, repite nuevamente lo que dijo Emilia Ríos un poco antes, respecto de que tenía que presentar su renuncia. Conociendo sus derechos, y ante un velado intento de la nueva administración de timar a la actora, induciéndola a adoptar una decisión que corría en contra de sus derechos, repitió que tenían que despedirle. Luego, el nuevo abogado de la Corporación Sr. Sánchez de forma bastante intimidante dice que "ellos (refiriéndose a la nueva administración), jamás pagarán la indemnización pactada en el contrato, añadiendo que dejara su oficina a la nueva Directora".

Posteriormente, mediante correo electrónico de fecha 1 de julio, el Sr. Sánchez le informa que es muy importante “mantener en orden el traspaso y por lo tanto le agradecería no entorpecer el trabajo en la corporación durante estos días”, agregando que, “para su tranquilidad le informo que usted está excusada de asistir a su lugar de trabajo durante estos días de transición para todos los efectos legales que haya lugar. De hecho, le agradecería no concurriera sino para firmar documentos (...)”

Luego, el día 2 de julio, se elimina a la demandante de la cuenta corporativa de la Corporación, a la vez que, en la misma fecha, asimismo, la nueva Directora, junto con la nueva subdirectora, Paula Mendoza, comienzan a organizar reuniones con el personal y le piden la oficina.

La situación precedentemente relatada causó una impresión fuerte en la denunciante. Estando con su contrato de trabajo vigente, en un acto de autoritarismo totalmente injustificado, se le sitúa en una situación que nadie podrá negar que es en extremo tensa y también humillante. En el lugar en que se desempeñó por años, con el cariño y empeño comprometido, se le solicita hacer abandono del lugar, sin siquiera señalársele en qué lugar físico en lo sucesivo se iba a desempeñar. En su desesperación escribió una carta a la alcaldesa, describiendo lo acontecido, y solicitando que se le tratara con la dignidad que merece, con la dignidad que merece todo ser humano, sin embargo, nunca recibió respuesta.

A esas alturas no se encontraba bien psicológicamente, sin ningún procedimiento legal, de facto le estaban quitando su trabajo, se encontraba en una situación totalmente incierta y angustiante, en donde, se le despojó de su oficina y más importante aún, de las labores que desarrollaba permanentemente en la Corporación, sin señalársele siquiera qué debía hacer en lo sucesivo, o donde se encontraba su puesto de trabajo.

Recurrió entonces a un psicólogo para recibir ayuda, quien le otorgó una licencia por 15 días.

Como si no fuera eso suficiente, mientras hacía uso de licencia desde el día 6 de julio, recibe desde la Corporación una carta de despido, fechada de 5 de julio de 2021. Se podrá



excusar a la nueva administración bajo la circunstancia consistente en que ellos, eventualmente no tenían conocimiento de la licencia al momento de enviar la carta, sin embargo, lo que lo torna inaceptable es que nada hizo la nueva administración por deshacer lo hecho, a sabiendas de que una noticia como esta sólo podría empeorar su salud mental, optando solamente por esperar a una nueva oportunidad para volver a enviar la carta de despido, ya una vez recuperada. Es decir, lo reprochable de la conducta consiste en una suerte de “comisión por omisión”, consistente en que esta nueva administración en ningún caso se preocupó de los efectos que la carta en cuestión podría originar en la salud de la denunciante y su integridad, sino que, la verdad es que sólo le preocupó la legalidad del despido en cuestión, de modo tal que, con posterioridad, con fecha 21 de julio, envió una nueva carta de despido, enmendando las ilegalidades cometidas sólo en lo concerniente al ámbito formal, puesto que, tal como se ha señalado, con su omisión, con su despreocupación, la corporación afectó su salud y principalmente su integridad psíquica, como resulta evidente.

Corolario de lo anterior, es lo señalado por uno de los directores de la Corporación, Sr. Jaime Hales, en su correo electrónico de fecha 5 de julio, que se acompañará, en referencia a su desacuerdo respecto de la forma en que se condujo la nueva administración en todo este proceso, dando a entender que, dentro de otras cosas, no se respetó la dignidad de la persona removida.

Relata que doña Verónica Farfán Pizarro, después de haberse desempeñado por más de siete años en la Corporación Cultural de Ñuñoa, en un principio como Subdirectora y luego como Directora Gerente, fue despedida invocando la parte empleadora, la causal establecida en el artículo 162 inciso 2º del Código del Trabajo, esto es, por desahucio escrito del empleador, causal que en principio pareciese aplicable al caso, atendidas la naturaleza de las labores que realizaba; sin embargo, es del caso que, en dicho accionar según se detallará, se transgrede flagrantemente el artículo 2º inciso 4º del Código del Trabajo, al discriminarse a la actora por razones políticas, como consecuencia del despido. En la aplicación de esta causal, se esconden las verdaderas razones para poner término a la relación laboral con la Corporación Cultural de Ñuñoa, encontrándose la verdadera

justificación en razones políticas por parte de la actual alcaldesa de Ñuñoa, doña Emilia Ríos Saavedra. Concretamente, incluso previo a que la edil asumiera su actual cargo, ya por las redes sociales, se enteró de que sería cesada en sus funciones sin que existiera antes algún tipo de conversación, a lo menos para conocerla, ni menos para interiorizarse del trabajo que realizaba, ni qué decir de llevar a cabo un proceso racional, justo y lógico que implicara una evaluación del trabajo desempeñado por doña Verónica Farfán como Directora de la Corporación demandada.

Los hechos antes señalados, se intensifican desde el momento en que la Sra. Ríos asume sus funciones y tienen su punto culmine con el acto mismo de su desvinculación.

La causa basal de la animadversión de la Alcaldesa Ríos hacia la demandante estriba inequívocamente en que esta última fue nombrada y ratificada posteriormente por alcaldes que son contrarios al pensamiento político de la nueva alcaldesa, ya que la responsabilidad en el ejercicio del cargo de la presidenta del directorio que ocupa la alcaldesa por derecho propio, según establece el artículo vigésimo primero de sus Estatutos, es que a lo menos exista una evaluación objetiva respecto del desempeño de las funciones, en el caso, de la Directora Gerente de la Corporación Cultural de Ñuñoa, pero como se ha señalado, sin mediar explicación alguna, apenas asume la nueva alcaldesa, ya prácticamente en la primera conversación que sostuvo mi representada con personeros de la nueva administración, se comunica de su desvinculación.

Tal como acreditará, la génesis de este asunto radica en la ignorancia -por no suponer que es maldad- de la nueva administración, quienes entendieron que la Corporación Cultural formaba parte de una unidad municipal más y, de esta forma, tal como lo hicieron con directores municipales de confianza de la antigua administración, procedieron automáticamente, primero a pedirle la renuncia a mi representada y después a despedirla, como si de un proceso de transición normal de un gobierno comunal a otro se tratara. Pero lo cierto es que la alcaldesa Ríos y sus asesores no advirtieron sobre la circunstancia de que, la Corporación Cultural no es la Municipalidad, y que el hecho de ser removida la Sra. Farfán por la sola circunstancia de existir una nueva administración, políticamente no afín, implica consecuentemente una discriminación por razones políticas. En efecto, la razón por

la cual se remueve a la actora es política, la lógica no señala otra razón, sobre todo considerando la premura con que se le aparta de su cargo y se designa a una nueva persona. Entre líneas se lee del mail de fecha 1 de julio de 2021, de parte del abogado de la Corporación Sr. Sebastián Sánchez, dirigido a la actora, en el cual, hace referencia a la importancia de mantener “el orden en el traspaso”, haciendo referencia a que no resultaba necesario que la representada acudiera a su lugar de trabajo “en este período de transición”.

En otras palabras, la nueva administración, desobedeciendo los estatutos de la Corporación, se sintió con el derecho de, lisa y llanamente, despedir de facto a la denunciante, entendiéndolo, al parecer, que su remoción fuera una cuestión totalmente natural, como si la asunción de la nueva administración implicara per se, la salida automática de sus funciones. Tan evidente es esta circunstancia que, tal como ya se ha señalado, la nueva administración solicita a la actora que no asistiera más a su lugar de trabajo, incluso previo a la consulta que correspondía estatutariamente hacer al directorio de la Corporación, pareciendo que en su entender este órgano no fuera más que una figura de papel, la cual no tenía sino que naturalmente ratificar este actuar, consistente en un nombramiento que se adecuara más al pensamiento político de la nueva gestión.

Esta transgresión se produce en el proceso del despido, con ocasión del despido, y se puede mirar desde dos prismas distintos. En primer lugar, se afecta la garantía desde que, de forma totalmente inconsulta al directorio que administra la Corporación, como si este no existiera y como si, no existieran otras reglas preestablecidas que no fueran sino las que la propia nueva administración se autoimpone, simplemente se despoja a mi representada de su puesto de trabajo y; ocupo la palabra “despojar”, porque en un inicio este accionar se realizó totalmente de facto. En efecto, con fecha 1 de julio, la nueva administración sin sujeción alguna a los estatutos que regulan a la Corporación, señala que la actora no debe volver a trabajar, a pesar de que nadie la había despedido formalmente y más aún, le piden hacer abandono de la oficina que ocupó durante varios años, quedando además sin función alguna que realizar, totalmente desorientada y afectada en su psiquis, al punto que posteriormente, como ya se señaló, tuvo que acudir a un especialista, quien le otorgó una licencia por quince días. Como si ya no fuera suficiente, en segundo lugar, mientras hacía

uso de licencia médica, recibe una carta de despido, procedimiento ejecutado sin ningún respeto por el derecho que le otorga la licencia a reponer su salud. En este contexto, no recibió ninguna llamada o notificación de que se dejaría sin efecto el despido, atendida la circunstancia; en fin, todo se realizó con una falta de empatía y respeto por el ser humano que llama mucho la atención.

Disto el accionar descrito con el de una persona respetuosa de los derechos de sus trabajadores, dado que si bien la Corporación tiene derecho a poner fin a la relación laboral, ello se hace respetando los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores, considerando que, si ya puede ser traumático el sólo hecho del despido, lo es aún mucho más cuando no nos damos cuenta que el destinatario de la decisión (el despedido) es un ser humano ya afectado, y que por lo tanto el sentido común y el respeto exigen de mucha acuciosidad. Y lo que de hecho ocurre no puede ser más contrario a este concepto. En efecto, en lugar de esperar la nueva administración a la reunión del directorio, sometiendo a evaluación de este órgano colegiado el desempeño de mi representada, proponiendo eventualmente un nuevo candidato o candidata, sujeto al acuerdo de este último órgano, se actuó como si ya existiera esta decisión y, sin respeto a ninguna normativa interna, se solicita a la actora hacer abandono de su oficina, junto con lo cual, se le quitan todas las funciones y atribuciones, que no sean las imprescindibles para que la corporación siga funcionando, toda vez que no hay que olvidar que en toda esta tortura, seguía ostentando legalmente el carácter de directora gerente de la Corporación. El patrón de conducta de la nueva administración es claro: Iniciar con toda premura sus funciones, sin importar las consecuencias que ello pueda tener en los trabajadores, sin respeto a sus garantías básicas.

Al contrario, una administración respetuosa de los derechos de sus trabajadores, lo primero que hace es, analizar el trabajo realizado, imponerse de la situación de la Corporación antes de tomar cualquier decisión acerca del personal, con posterioridad a lo cual, si entiende que se hace necesario prescindir de la persona de la actora representada, con arreglo a los estatutos, cita a una sesión extraordinaria de directorio y se somete a la decisión de este órgano la propuesta sobre un nuevo candidato. En caso afirmativo, porque ha de contarse con el apoyo del Directorio, se comunica formalmente la situación, con arreglo a lo

dispuesto en la legislación laboral y, si el trabajador afectado está con licencia, se espera hasta que esta termine para comunicar la decisión, o bien, si el trámite igualmente ya se realizó, se informa por la vía más rápida al trabajador que dicha carta o comunicación no tiene efecto, a fin de no intensificar aún más la dolencia psicológica por la que ya atravesaba.

Ergo, como ya se señalaba, el actuar de la nueva administración dista mucho del esperable, acorde con los derechos fundamentales de las personas. Esa brecha entre un trato normal y el que, de hecho, recibió mi representada, ha significado una dolencia psicológica, consecuencia que se aprecia como totalmente normal y proporcional al accionar del que mi representada fue objeto, viéndose afectada su integridad psíquica, a la vez que se aprecia una clara discriminación de carácter político.

No le produce extrañeza la carta proveniente de la nueva subdirectora de la Corporación, Sra. Paula Mendoza Bravo, quien, con fecha 22 de septiembre del corriente, sólo a tres meses de haber asumido en sus funciones, comunica su renuncia a la Corporación a la alcaldesa. ¿Los motivos?: Que pudo percatarse que “los trabajadores están siendo tratados peor que en una administración de derecha, no puedo hacer como si no pasara nada. Es inaceptable, por lo que dejaré la Corporación Cultural de Ñuñoa por diferencias irreconciliables con el estilo de liderazgo rígido y poco cuidadoso que sostiene la actual directora con las y los trabajadores, puesto que es una conducta que, por principios, no puedo avalar”.

Pues bien, son estas las razones que justifican la denuncia que se interpone; todas estas circunstancias serán probadas en la etapa procesal correspondiente. Como es dable apreciar, los derechos se ven lesionados al conculcarse las garantías sin justificación alguna, en forma arbitraria y totalmente desproporcionada y sin respeto a su contenido esencial. Lo que ocurrió en jerga chilena es que la nueva administración “pasó la aplanadora”, como si de la conquista de un nuevo territorio se tratara y, simplemente vino a imponer -manu militari- un trato absolutamente abyecto, pidiendo la renuncia y obligando a dejar los cargos sin respeto a la normativa existente.

Reitera que el 01 de marzo de 2013, la actora ingresó a prestar Servicios para la Corporación demandada, desempeñándose según lo estipulado en su contrato de trabajo, en las labores de Subdirectora de dicha corporación. Posteriormente, con fecha 01 de julio del año 2015, se modifica el contrato de trabajo de mutuo acuerdo entre las partes, asumiendo las funciones de Directora Gerente de la Corporación Cultural de Ñuñoa.

Luego, con fecha 7 de enero de 2019, se suscribe una nueva modificación contractual entre las partes, en lo tocante al monto de la indemnización a recibir en caso de terminación de la relación laboral. Así, la cláusula segunda de la modificación de contrato referida señala que: "Mediante el presente documento, las partes vienen en modificar la cláusula séptima del contrato de fecha 1 de julio de 2015, referida precedentemente, la cual, para todos los efectos legales y contractuales será del siguiente tenor: "Las partes acuerdan que, sin perjuicio de las indemnizaciones legales, la Corporación empleadora pagará a la directora Gerente, al término de la relación laboral, una indemnización especial a todo evento equivalente a ocho meses de remuneraciones, calculada sobre la base del promedio de las últimas seis remuneraciones enteradas. Las indemnizaciones legales que conjuntamente deberán enterarse en favor de la trabajadora, lo serán sin tope de ninguna especie".

Dicha indemnización, ni remotamente se respetó. La Corporación, como si no fuera poco todo lo ocurrido y descrito con antelación, se limitó a enterar en su favor la indemnización que ésta estimaba pertinente, de forma totalmente potestativa, sin sujeción a lo pactado en la modificación precedentemente señalada, limitándose a enterarle una indemnización en base a los topes establecidos en el Código del Trabajo, no obstante la indemnización voluntaria pactada.

Al respecto, la nueva administración presuntamente ha comunicado a la prensa, que dichas indemnizaciones serían ilegales, así como también, ilegítimas, cuestión que no puede ser más apartada de la realidad y habla de la obscura forma de pensar y conducirse de estos nuevos empleadores.

Donde una persona normal ve una indemnización voluntaria pactada por las partes, la administración ve un acto supuestamente ilegítimo, rayando en lo fraudulento, en

circunstancias que una indemnización como la pactada es perfectamente legal y legítima. Alude al contrato de trabajo y su modificación, y al artículo 1.545 del Código Civil.

Estima que las indemnizaciones pactadas son totalmente legítimas y legales, sumado a la circunstancia consistente en que, la Corporación Cultural de Ñuñoa, es una entidad de carácter privado, sin perjuicio de su relación con la Municipalidad.

No obstante lo anterior, a fin de que no quede ninguna duda acerca de la legitimidad del actuar de las partes al momento de pactar esta indemnización, señala que las razones para pactar una indemnización superior a la legal son bastante obvias y legítimas. Los propios acontecimientos ya relatados a propósito de la denuncia justifican esta indemnización, desde que el cargo de directora gerente, no obstante la discriminación política que ello significa, está expuesto a una inestabilidad que no es la propia de la normalidad de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo. En la práctica, lo que sucede, y así se ha podido verificar en los propios hechos de autos, es que, sin miramientos a la capacidad profesional, lealtad u honorabilidad que pudiera tener un determinado trabajador, como es el caso de la Sra. Farfán, lo cierto es que un cambio político expone a estos trabajadores a perder automáticamente sus puestos de trabajo, de modo tal que en este ámbito existe una precarización de las relaciones laborales, optando los trabajadores, por lo general, al empleo en plazas laborales que signifiquen una mayor estabilidad, en donde no se vean expuestos a arbitrariedades como las vividas por la Sra. Farfán. Es de público conocimiento que esta dinámica efectivamente se da, y se sabe que, los cargos con exposición política (como no debiera ser el caso del de la Sra. Farfán) ven expuestos su continuidad o estabilidad, según factores que superan largamente al de la eficiencia u honorabilidad, incluso la confianza. Así, lógicamente que la forma de retener a buenos trabajadores impidiendo que estos migren a otros trabajos, es, en parte, ofreciendo indemnizaciones superiores a las legales, que vienen a suplir o "monetizar" este riesgo adicional. Vale asimismo señalar la importancia de introducir incentivos para retener a profesionales competentes en un cargo de mucha relevancia como es el de director(a) gerente de la Corporación. Este cargo contempla importantes responsabilidades, como lo son el de administrar correctamente sumas siderales de dinero y gestionar bajo el alero del directorio



de la Corporación, todo lo inherente a la cultura a nivel comunal, lo que exige no solamente de un(a) profesional competente, sino que también, de un(a) que permanezca estable en sus funciones, todo lo cual, evidentemente que se logra otorgando buenas condiciones laborales, y no solo las mínimas garantías que entrega la legislación.

De ahí que, el actuar de la Corporación, sin mencionar una serie de otros lamentables acontecimientos presuntamente ventilados a la prensa, a propósito de esta cuestión, es de suyo violento y mal intencionado. En efecto, existiendo múltiples razones del todo legítimas para pactar este tipo de indemnizaciones, se inclina la nueva administración por la tesis que resulta injuriosa a su parte, en un acto totalmente desproporcionado, ilegal e ilegítimo, respecto del cual se reservan las acciones que se estimen pertinentes a los derechos de la actora para proteger su honra y honorabilidad.

Reitera que las partes, pactaron voluntariamente una indemnización superior a la legal regulada en el código del ramo, indemnización que tendrá que ser íntegramente enterada según los montos que se señalará.

La acción en cuestión se interpone conjuntamente con la denuncia de tutela laboral, toda vez que ambas emanan de los mismos hechos, es decir, del despido, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo.

Refiriendo el derecho, estima que el despido de la actora no se basa en ninguna razón objetiva, ni razonable. La razón por la cual se pone término a la relación laboral con la Corporación es evidente: Se basa en razones políticas, criterio prohibido por nuestra legislación. Se cumple así, con todos los requisitos establecidos en la legislación laboral para entenderse conculcado este derecho fundamental y, por ende, para que se acoja la denuncia.

Afirma que los hechos descritos suponen claramente un acoso al momento del despido y un acoso, es siempre una lesión a la integridad psíquica de los trabajadores.

Insiste en la desproporción con que actúa la nueva administración en el proceso de poner término a la relación laboral. La Corporación sin afectar su posición o derechos como

empleadora, pudo perfectamente imponerse de la labor realizada por la actora, y someter a la decisión del directorio un eventual cambio, ofreciendo otro candidato y, de verificarse la aceptación por parte del directorio, comunicar, como mandata la ley, la desvinculación. Sin embargo, sin ninguna razón plausible, en los hechos se hizo todo al revés, preocupándose la nueva administración de realizar una abrupta toma de control, como si de la recuperación de un botín de parte del bando contrario se tratara, con desprecio total a los derechos de la trabajadora.

La Corporación empleadora actúa de forma arbitraria y desproporcionada, toda vez que el grado de intensidad de la afectación a los derechos ejercida por la empleadora, en ningún caso tiene un correlato en el grado de importancia del derecho de la Corporación para ejercer las facultades que le otorga la ley. En lugar de despojar a la denunciante de su oficina y de sus funciones, junto con pedirle que no asistiera a sus labores, pudo perfectamente ser más cauta y citar a una sesión de directorio para la adopción formal de la decisión, sin hacerla pasar por situaciones vejatorias y de suyo traumáticas.

Se cumple así, con todos los requisitos establecidos en la legislación laboral para entenderse conculcado este derecho fundamental y, por ende, para que se acoja la denuncia.

Plantea como indicios de vulneración de derechos fundamentales: a) Correo electrónico de fecha 1 de julio de 2021, del abogado de la Corporación Sr. Sebastián Sánchez López, dirigido a la actora, en donde sin mediar acuerdo alguno del directorio de la corporación, siendo la actora aún Directora Gerente de la Corporación, le pide de una forma totalmente ilegítima que le agradecería que no concurriera a su lugar de trabajo, sin causa justificada, junto con lo cual, le solicita, a pesar de no haber sido despedida, que no entorpezca el trabajo en la Corporación. b) Eliminación del correo institucional, no habiéndose comunicado aún ningún tipo de despido, con fecha 2 de julio de 2021, ratificado por correos de fecha 2 de julio, de parte de Jenny Mancilla. c) Carta a la alcaldesa de Ñuñoa de fecha 4 de julio de 2021, sin respuesta. d) Licencia Médica para hacerse efectiva desde el día 6 de julio y hasta el 20 de julio. e) Mail del Director de la Corporación, Sr. Jaime Hales, al abogado Sr. Sebastián Sánchez, haciendo referencia a un presunto incumplimiento de lo acordado en sesión de directorio de esa misma fecha, con hincapié en que, lo que se exigió

en ese directorio fue que la desvinculación se realizara respetando la dignidad de la Sra. Farfán. f) Carta de doña Paula Mendoza Bravo, dirigida a la alcaldesa, Sra. Emilia Ríos, renunciando a la subdirección de la Corporación Cultural, fundada en el maltrato proferido por la nueva administración al personal de la Corporación Cultural.

Solicita se declare que el actuar de la demandada con ocasión del despido ha vulnerado los derechos fundamentales garantizados en el artículo 19 N°1, inciso primero, en cuanto a la integridad psíquica, además de que se ha incurrido en las conductas vedadas en el artículo 2 inciso cuarto del Código del Trabajo; todo, con ocasión del despido, por lo que se solicita, se condene a la denunciada a pagarle: a) Considerando que percibía una remuneración bruta fija de \$4.534.846, habiendo laborado para la Corporación un lapso de siete años, corresponde que el empleador entere a mi representada, a título de indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, la suma de \$31.743.922. b) Adicionalmente, la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso 3º del Código del Trabajo, equivalente a la suma de \$49.883.306, por 11 meses de la última remuneración.

Indica que la nueva administración pagó una indemnización considerando exclusivamente los topes establecidos en el Código del Trabajo. Así, a) Considerando que la actora trabajó durante un lapso de siete años, se le finiquitó por el monto de \$26.276.520, en circunstancias que, en conformidad con la última modificación de contrato, de fecha 7 de enero de 2019, el monto a enterarse asciende a \$68.022.690, por lo tanto, el monto adeudado es de \$41.746.170., por concepto de indemnización voluntaria. Asimismo, por concepto de indemnización sustitutiva, la Corporación enteró solamente la suma de \$2.677.325., en circunstancias que esta indemnización también correspondía se pagara sin topes, por lo que corresponde que se entere en favor de la Sra. Farfán la suma de \$1.857.521 adicional. Todo, con reajustes, intereses y las costas del juicio.

En conjunto con las acciones interpuestas, interpone, en contra de la demandada, demanda con el fin de que se declare el derecho a las prestaciones laborales adeudadas por la Corporación a la actora, y respecto de lo cual ya se hizo referencia detallada en lo principal de este escrito, debiéndose tener por reproducidas, por economía procesal, todos los antecedentes ya referidos, tanto en relación a los hechos,

como al derecho,

Solicita declarar que la actora tiene derecho a que se enteren en su favor por la Corporación empleadora: la suma de \$41.746.170, por concepto de indemnización impaga pactada voluntariamente en el contrato; \$1.857.521.- por concepto de indemnización sustitutiva adeudada. Todo con reajustes, intereses y las costas del juicio.

Adicionalmente a las acciones interpuestas, interpone en forma conjunta a cada una de ellas, en contra de la demandada ya individualizada, demanda de indemnización de perjuicios por concepto de daño moral, bajo los hechos ya señalados y que pide tener como íntegramente reproducidos.

A la fecha no existe ninguna duda respecto a la procedencia del daño moral en sede contractual.

En consecuencia, enfrentada la actora al grave incumplimiento denunciado, ha optado por solicitar la indemnización de perjuicios correspondiente para que se reparen los daños ocasionados.

Como consecuencia del incumplimiento contractual, ocurrido en la forma relatada, se generaron diversos perjuicios que deberán ser indemnizados.

Aludiendo al daño moral, indica que los hechos descritos han producido en la actora una evidente afectación moral derivada del sufrimiento y angustia generada a consecuencia de los actos que de manera reiterada ha sido víctima, entendiéndose por tal toda afectación no estimable en dinero, que hoy en día solamente puede ser reparado por una indemnización que estimo en \$50.000.000.

Sostiene que se presentan los requisitos necesarios para establecer la causalidad debido a que el incumplimiento contractual de la demandada ha sido la causa inmediata y directa de los enormes perjuicios sufridos por esta parte, lo que es evidente.

Concluye que, en el caso, no solo se configuran todos los elementos para declarar la vulneración de derechos fundamentales denunciados, sino que además se configuran todos

los elementos de la responsabilidad civil contractual indemnizatoria, por lo cual solo resta definir sus montos.

Solicita, condenar a la demandada al pago de una indemnización ascendente al monto de \$50.000.000.

SEGUNDO: Que, contesta la demandada, y expone que la presente demanda de cobro de prestaciones se enmarca en una serie de hechos de extrema gravedad y que han sido causa de revuelo público en el último año, a saber, los casos de corrupción que afectan a una serie de municipalidades y corporaciones municipales en el país.

La demandante, ex directora gerente de la Corporación Cultural de Ñuñoa ("Corporación"), ha creado un caso tergiversando por completo los hechos con el único objeto de cobrar supuestas remuneraciones que tendrían su fuente en un supuesto anexo de contrato de trabajo que contendría un pacto de indemnización a todo evento y otras prestaciones que carecen de cualquier justificación económica y que significan un detrimento significativo del erario municipal, siempre escaso. En específico, en aquel documento se pacta una indemnización a todo evento de ocho remuneraciones brutas, sin tope legal y se establece que las indemnizaciones legales deben ser pagadas también sin tope.

Explica que ese documento fue suscrito a espaldas del directorio, ente a cargo de la administración de la Corporación y con la intención dolosa de defraudar, razón por la cual la demanda deberá ser rechazada.

Indica que todos los hechos que la demandante relata como atentatorios contra sus garantías fundamentales, no son más que una creación artificiosa destinada a materializar y presionar para la obtención de ese beneficio ilegal. Ofrece probar que fue ella la que voluntariamente dejó su cargo a la administración entrante para posteriormente y una vez enterada de que no recibiría la indemnización ilegal que pretendía, volver sobre sus pasos e inventar una supuesta vulneración de sus derechos.

Relata que la Corporación Cultural de Ñuñoa es una corporación de derecho privado creada en conformidad al artículo 129 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Dicha corporación

tiene como función el desarrollo de la cultura en la municipalidad y por lo tanto recibe importantes fondos públicos para la realización de su cometido.

La demandante es profesora y se desempeñó desde el 1 de marzo de 2013 como subdirectora de cultura de la Corporación y desde el 1 de julio de 2015 como directora gerente de dicha corporación, hasta el 21 de julio de 2021. En esta última fecha se dio término a su contrato con la municipalidad por desahucio. En su calidad de directora gerente la demandante tenía plenas facultades de administración y ostentaba un cargo de exclusiva confianza de la administración del ex alcalde de la Municipalidad de Ñuñoa Andrés Zarhi.

Semanas antes de que la actual alcaldesa de Ñuñoa Emilia Ríos asumiera como tal, ésta requirió información sobre las corporaciones asociadas a la municipalidad y pudo percatarse de la existencia de contratos de trabajo con modificaciones recientes, que incluían indemnizaciones a todo evento sin tope legal en favor de los directores de las corporaciones asociadas a la municipalidad. Asimismo, esos anexos sumaban el pago de las indemnizaciones legales sin tope legales de ninguna naturaleza.

Por esta razón, con fecha 18 de junio de 2021 la entonces concejala presentó reclamo formal al entonces alcalde Zarhi pidiendo la regularización de la situación. Al no tener respuesta positiva, presentó denuncia a la Contraloría General de la República el 23 de junio de 2021 para conocer la legalidad de este tipo de contratos, denuncia cuya respuesta fue remitida con fecha 13 de diciembre de 2021.

En el caso específico de la demandante, con fecha 7 de enero de 2019 se suscribió un documento denominado "Modificación de Contrato de Trabajo", en cuyo párrafo tercero se señala: "Las partes acuerdan que, sin perjuicio de las indemnizaciones legales, la Corporación empleadora pagará a la directora Gerente, al término de la relación laboral, una indemnización especial a todo evento equivalente a ocho meses de remuneraciones, calculada sobre la base del promedio de las últimas seis remuneraciones enteradas. Las indemnizaciones legales que conjuntamente deberán enterarse en favor de la trabajadora, lo serán sin tope de ninguna especie."

El pretendido anexo aparece suscrito por una parte por la demandante y por la otra por don Andrés Zarhi, en una pretendida representación de la Corporación Cultural de Ñuñoa.

El directorio de dicha corporación -como se probará- jamás dio poder alguno al ex alcalde para representar a la Corporación en este tipo de actos, ni tampoco existe mención alguna en los estatutos que permita al alcalde arrogarse dicha facultad.

Previo a tomar la administración de la municipalidad, la alcaldesa Emilia Ríos y su equipo tomaron contacto con las distintas corporaciones para coordinar su llegada a las mismas. En el caso de la Corporación Cultural la señora Farfán en todo momento demostró su intención de dejar voluntariamente su cargo, justamente porque ella ocupaba un cargo de confianza en dicha institución, confianza que naturalmente no mantenía con la administración entrante.

Con fecha 24 de junio de 2021 la alcaldesa y su equipo sostuvo una reunión con la demandante en la cual esta última explicó que naturalmente no seguiría con su cargo, pero que ella deseaba ser despedida, para obtener sus "indemnizaciones legales." Así, con fecha 25 de junio escribió personalmente a la alcaldesa dando instrucciones de cómo se debía proceder a su despido en los siguientes términos: "De acuerdo a lo conversado el día de ayer, nuestro abogado nos confirmó que mi despido y el de la Subdirectora, tiene que realizarse vía carta de despido presencial y certificada al domicilio. Esta carta debe ser firmada por la Alcaldesa y Presidenta de la Corporación Cultural de Ñuñoa. No puede notificarnos la Directora, que aún no es nombrada por el Directorio, de acuerdo a los estatutos vigentes. El martes 29 de junio, estaremos en nuestros respectivos lugares de trabajo hasta que se nos notifique legalmente. Esperamos que se cumplan estos procedimientos legales. La Directora de la Corporación debe ser nombrada en un Directorio . Atte"

El día 29 de junio de 2021, día siguiente al cambio de mando, el administrador municipal y quién suscribe, como asesores de la alcaldesa Emilia Ríos, pidieron una reunión con la demandante en la Corporación Cultural, cuyo objetivo era coordinar la transición entre su

administración y la administración entrante. En ese momento y como se probará, ella ya había desocupado su oficina, borrado todos sus correos electrónicos y había avisado a distintos trabajadores de la Corporación que dejaría su cargo. Durante la reunión los asistentes intercambiaron ideas sobre la forma más fluida de realizar dicha transición, entre otras razones porque ella tenía poderes bancarios y otras prerrogativas que podían significar un entorpecimiento del funcionamiento de la Corporación. Asimismo, la demandante ofreció la oficina que había dejado para que la nueva directora pudiera instalarse y empezara desde ya a trabajar.

Lamentablemente, esta cordial reunión cambió de tono cuando la demandante requirió el pago de su anexo de contrato, es decir un pago de ocho remuneraciones más el pago de sus indemnizaciones legales sin tope alguno, es decir más de 100 millones de pesos en indemnizaciones. En ese momento se le explicó que dicha indemnización era ilegal y que había sido pactada a espaldas del directorio y en fraude a la Corporación. De hecho, un pago de esa naturaleza significaba la quiebra técnica de la Corporación, al punto que significaba la imposibilidad de pagar sueldos al resto de los trabajadores de la misma.

Sin embargo, ninguno de estos argumentos resultó suficiente para ella y visiblemente alterada comunicó que exigiría sus indemnizaciones completas. Por parte de la demandada le señalaron que tenía todo el derecho a acudir las instancias jurisdiccionales si así lo estimaba necesario.

Desde ese momento, lo que pretendía ser un traspaso fluido y tranquilo se transformó en un hostigamiento constante de la señora Farfán tanto a la directora entrante como a los trabajadores de la Corporación, pretendiendo victimizarse para así preparar terreno para esta demanda. Durante los días que siguieron la señora Farfán se mantuvo asesorada legalmente para buscar la mejor posición posible, creando un conflicto absolutamente artificial. Así consta en forma muy palmaria en el mismo mensaje de WhatsApp de fecha 29 de junio de 2021 enviado a doña Paulina Tranchino, nueva directora seleccionada para asumir la dirección de la Corporación: “- Paulina soy la Vero Farfan. - Tu teléfono me lo dio la Paula. - Quería decirte que mañana igual tengo que ir a firmar, - Además tengo que

firmar asistencia para no tener problemas para el futuro. - Por la indemnización. - Así que llevaré mi notebook. - Para no interferir. - Eso quería avisarte"

Desde el día 30 de junio hasta el día 2 de julio (día viernes) la demandante procuró hacer lo posible para aparentar una vulneración de sus derechos. Exigió la devolución de su puesto de trabajo, realizó pueriles y teatrales grabaciones mostrando una pretendida vejación; hostigó a los trabajadores para que no recibieran órdenes ni se realizara trabajo alguno; contactó a los miembros del directorio para denunciar supuestas vulneraciones de sus derechos, escribió al administrador municipal, etc. Toda esta algarabía tenía como único móvil el generar una tensión tal que le permitiera obtener una indemnización completamente ilegal y abusiva, como se explicará posteriormente.

Es en aquel contexto en que se envían los correos electrónicos que la demandante cita de manera totalmente trunca y en forma acomodaticia a sus intereses. Por ejemplo, el correo electrónico que cita como enviado por el abogado, surge como respuesta a un correo electrónico enviado por ella al administrador municipal pidiendo su indemnización ilegal. Incluso más, ese correo electrónico fue enviado a ruego de su abogado para tener un respaldo de que ella no sería desvinculada por inasistencia a su lugar de trabajo.

En el intertanto, frente a esta situación, naturalmente la directora entrante se retiró de la Corporación y decidió realizar labores desde la municipalidad, para evitar cualquier contacto con la demandante.

El lunes siguiente día 5 de julio de 2021 se realizó la respectiva sesión de directorio en la cual se acordó el cese de funciones de la demandante, se designó a la nueva directora de la Corporación y se le remitió carta de desahucio. Sin embargo, la demandante, a sabiendas de que ese mismo día se realizaría el directorio -y consecuentemente su despido- presentó una licencia médica por 15 días. La demandada no tuvo conocimiento de esa licencia, sino hasta el día siguiente.

Frente a esta situación y atendida la ineficacia de dicho despido y una vez vencido el término de la licencia, volvió a despachar carta de despido con fecha 21 de julio de 2021, fecha en la que finalmente se materializó.

Con fecha 9 de julio de 2021 el finiquito fue puesto a disposición de la demandante, sin embargo, atendida la licencia presentada y la nueva carta de despido, se dejó a disposición un nuevo finiquito que fue suscrito el día 4 de agosto por la señora Farfán recibiendo la indemnización que se detalla.

Finalmente y atendida la reserva de acciones realizada por la demandante y siendo inminente la pretensión de cobro por su parte por vía judicial, la alcaldesa Emilia Ríos realizó una denuncia por malversación de caudales públicos y fraude al fisco ante el Ministerio Público, órgano que dio inicio a una investigación que se encuentra en curso.

Plantea que la Corporación Cultural de Ñuñoa es administrada por el directorio. A su vez el presidente del directorio cuenta con determinadas facultades dentro de las cuales no se contemplan la de contratar ni despedir personal. En consecuencia, malamente podría suscribir modificaciones de contratos como las que atañen a este juicio.

Señala que, mediante la presente demanda se pretende materializar un fraude fraguado mediante la suscripción de documentos firmados sin facultades, es decir un engaño para así obtener dineros indebidos en perjuicio de mi representada. Desde el punto de vista jurídico, como se verá, la pretensión no puede ser acogida porque se trata de un documento que no ha sido suscrito realmente por el empleador sino por personas suplantando su voluntad.

La Corporación Cultural de Ñuñoa es una persona jurídica de derecho privado que se encuentra regulada, primero por sus normas estatutarias y segundo por las normas pertinentes del Código Civil.

El estatuto de la Corporación señala en su artículo 19º inciso primero que “La plenitud de las facultades de administración y de disposición de los bienes de la Corporación, serán ejercidas por un Directorio Ejecutivo, al cual corresponderán todas las atribuciones que no estén expresamente entregadas a otras personas u órganos en estos Estatutos.”

Por su parte, el artículo 33º Inciso segundo señala que “El Presidente del Directorio lo será también de la Corporación y tendrá la representación judicial y extrajudicial de la misma. Además tendrá las atribuciones que los Estatutos y reglamentos señalen y en especial: a) Presidir las reuniones del Consejo Directivo y de las Juntas; b) Dirigir y fiscalizar la marcha general de la Corporación; c) Cumplir los acuerdos del Consejo Directivo y de las Juntas Generales y cumplir los acuerdos del Consejo y hacer cumplir y respetar los estatutos y reglamentos.

Cita los artículos 551 y 552 del Código Civil.

Este es el marco normativo que regula, en lo que interesa a esta demanda, a la Corporación Cultural de Ñuñoa.

Reitera que la demanda de tutela laboral es una artificiosa creación con el único objetivo de consumir un fraude a la Corporación. La demandante pretende hacer uso del sistema judicial para validar un hecho por completo ilegal. Como probaremos, la demandante después de una nefasta administración, como se probará, pretende ser premiada con una indemnización exorbitante que no tiene justificación económica de ninguna naturaleza.

Más aun, pretende sostener una tutela cuando su propia conducta interna en la Corporación, como directora gerente, la de un constante ataque y vulneración de los derechos de los trabajadores de la misma.

Opone excepción de incompetencia. Cita el artículo 420 del Código del Trabajo.

Estima resulta evidente que el conflicto –falso- que la demandante describe no es un conflicto entre la trabajadora y el empleador. Todo el conflicto que ella relata se produce durante una etapa en que ni la alcaldesa ni sus asesores tenían representación alguna de la Corporación. Como se ha relatado, la administración de la Corporación radica en forma plena en el directorio y a su vez era ella misma la máxima autoridad en esa corporación. Solo el día 5 de julio de 2021, día en que se constituye el directorio se otorgan poderes a la alcaldesa entrante para hacer cesar en el cargo a la demandante y designar a una nueva directora. Por lo tanto, todas las tratativas preliminares para intentar realizar un traspaso

ordenado de administración y de manera eficiente, lo fueron entre trabajadores y terceros ajenos a la relación laboral.

En subsidio, alega la inexistencia de vulneración de derechos.

Aquello que la parte demandante califica como una vulneración de sus derechos no es más que una estrategia para obtener un pago ilegal fraguado entre la trabajadora y el ex alcalde de la comuna.

La demanda de tutela resulta por completo inadmisibles por el simple hecho de que la demandante era una persona de confianza del directorio y en tal calidad, puede ser despedida sin justificación alguna. La señora Farfán gozaba de plenos poderes de administración, como lo señala en su demanda y, por lo tanto, en conformidad a lo dispuesto 161 inciso segundo del Código del Trabajo, el empleador tenía todo el derecho de dar por terminado su trabajo sin necesidad de justificar esa decisión.

En este caso, al no existir una confianza real y mutua entre la demandante y la administración, lo natural, lo obvio era, el término de su relación laboral. Todas las elucubraciones por parte de la señora Farfán, en el sentido de que la motivación de la administración habría sido meramente política, no pasan de ser eso, simples elucubraciones.

Explica que la señora Farfán fue desahuciada sin una motivación política sino por su inoperancia y desastrosa administración durante años en la Corporación que la propia alcaldesa pudo verificar durante sus años como concejala. Prueba más palmaria de esto es el propio anexo de contrato que pretende cobrar fraudulentamente en estos autos. ¿Qué confianza puede quedar en una persona que intenta defraudar a la corporación que administra con más de 100 millones de pesos?

De hecho, la demanda es a tal punto incoherente que nunca expresa cuál sería la razón política específica que habría inducido al desahucio de la trabajadora. Sencillamente se limita a sostener que ella tendría "otro pensamiento político" que la alcaldesa. ¿Cuál es ese pensamiento o en qué consiste? ¿Por qué es distinto al de la alcaldesa de Ñuñoa? Sobre eso no existe ni una somera explicación.



Si la demandante hubiera recibido la ingente cantidad de dinero que pretende recibir en el acto de despido, poco le hubiera importado el motivo o la forma en cual fue desahuciada.

Por otra parte, la demandante pretende sostener que la demandada habría afectado la integridad psíquica de la demandante por no intentar “deshacer” lo hecho, una vez enviada la primera carta de despido. Incluso aventura una vulneración de sus derechos por omisión.

Como se señaló, la parte demandante en forma acomodaticia a sus intereses ingresó una licencia médica el mismo día en que se despachó su carta de desahucio. Por su puesto la demandada no tenía posibilidad de conocer este hecho y menos podía suponer una afectación de su integridad psíquica, cuando lo único que hizo fue limitarse a ejercer el derecho que mantiene como empleador a dar por terminado el contrato de trabajo sin justificación alguna respecto a personas de exclusiva confianza, como lo era la señora Farfán. Sin embargo, la demandante pretende que la Corporación hubiera hecho gestiones para “deshacer” lo hecho. ¿Pretendía la demandante que alguien en la Corporación Cultural interceptara al cartero y evitara que la carta llegara a sus manos?

Resulta evidente que el fundamento de la demanda es un completo dislate jurídico. Cita el artículo 485 del Código del Trabajo, que establece que es el ejercicio de derechos el que puede limitar ciertas garantías fundamentales, pero no así la omisión en el actuar.

Por último, la parte demandante reconoce que la demandada estaba en pleno derecho a desahuciar a la demandante, gastando largos párrafos de su demanda para explicar la forma que se debió proceder, señalando que previamente se debía citar al directorio para dar por terminado el contrato. Sin embargo, para suscribir un supuesto anexo de contrato de trabajo con una indemnización millonaria, la demandante pretende que toda esa ritualidad no hacía falta. Bastaba que el alcalde y ella se pusieran de acuerdo en una indemnización, sin importar lo abusiva de la misma. En la trastocada concepción de la demandante, para ejercer el derecho a desahuciar al trabajador se debía cumplir con una compleja ritualidad que incluía la autorización del directorio, pero para suscribir un contrato de trabajo para obtener una indemnización de más de 100 millones de pesos bastaba solo la autorización del alcalde. Huelgan comentarios.

Indica que la parte demandante ha acompañado como supuestos indicios de esta pretendida vulneración de garantías un puñado de antecedentes que, en su totalidad han sido sacados de contexto o no dicen lo que ella pretende, como se detallará a continuación:

En cuanto al correo electrónico de fecha 1 de julio de 2021, la demandante cita dicho correo de manera trunca (extrae solo una parte del mismo) y no explica la razón por la cual el mismo fue enviado. El correo completo señala lo siguiente:

“Estimada Verónica:

Hace algunos minutos conversé con su abogado. Le transmití que era muy importante mantener en orden el traspaso y por lo tanto le agradecería no entorpecer el trabajo en la corporación durante estos días. Para su tranquilidad le informo que usted está excusada de asistir a su lugar de trabajo durante estos días de transición para todos los efectos legales a que haya lugar. De hecho le agradecería no concurriera sino para firmar documentos.

En cuanto a su indemnización (que es el tema que le preocupa) ya le he transmitido a su abogado la decisión del Municipio. Por tanto, le pido lo evalúe directamente con él para dar por terminada la relación laboral en forma.”

Dicho correo electrónico fue enviado después de que la señora Farfán, estando al tanto de que la nueva administración no aceptaría el pago irregular que ella pretendía, empezara a hostigar a los trabajadores de la Corporación. De hecho, previo a la remisión de ese correo, quién suscribe intentó contactarse con el abogado de la señora Farfán pidiéndole que intercediera para que dejara trabajar a la gente en forma normal. En dicho mensaje se señaló lo siguiente: “Alejandro, estoy tratando de ubicarte porque estamos con un problema con Verónica. Ella quiere volver a tomarse su oficina y entorpeciendo la labor de la directora entrante. Te pido la puedas contactar para que permita el trabajo de la gente allá.”

En este contexto, fue el propio abogado de la señora Farfán quién pidió que le enviara un correo electrónico a la demandante excusándola de asistir a su trabajo, para asegurarse de que nadie la despediría por dicha razón, cuestión que hizo de buena fe. Sin embargo, la contraria de manera insidiosa pretende ocupar ese antecedente como un verdadero acoso

laboral. Nada más alejado de la realidad. La señora Farfán realizó todo lo que estuvo a su alcance para tensionar un proceso de traspaso que siempre se produce cada vez que existen cambios de administración, con el solo objeto de obtener un beneficio ilegal.

El correo electrónico de la demandante nunca fue eliminado por la administración entrante. De hecho, a la fecha, esta administración no tenía facultades de ninguna naturaleza para dar de baja ese correo electrónico. La propia señora Farfán tenía los contactos de las personas a cargo del área informática y ella misma borró todos sus mensajes antes de que incluso arribara la nueva administración.

La Carta a alcaldesa de fecha 4 de julio de 2021, es un correo que no puede ser considerado como indicio de ninguna naturaleza, toda vez que se trata de un documento emanado de la propia parte y, por lo tanto, carece de cualquier valor probatorio.

El Mail del director Jaime Hales al abogado Sebastián Sánchez, emana de uno de los directores de la Corporación a quién se le explicó en detalles sus consultas, las cuales estimó satisfactorias. Por supuesto nada de esto es acompañado por la parte demandante. La respuesta a dicho correo electrónico fue: "Estimado Jaime: Le agradezco su correo, el cual he leído atentamente. Sobre el particular quisiera aclarar algunos puntos que pueden estar incidiendo en su percepción sobre este asunto.

1.- El acta no fue firmada por usted únicamente porque el directorio fue realizado por vía telemática atendida la situación de la pandemia, pero tenga presente que la voluntad del directorio se manifiesta mediante los acuerdos tomados en la sesión y no por la suscripción del acta. De cualquier manera, los acuerdos ahí tomados quedaron grabados para registro. Con todo, el acta se encuentra a su disposición para la respectiva firma en cualquier momento en la Corporación. 2.- Respecto a su preocupación por la situación de la señora Farfán. Le aclaro que ha sido ella la que ha cortado toda comunicación con la Corporación una vez que se le hiciera una oferta económica. Incluso entiendo que su propio abogado ha abandonado su representación, por no estar de acuerdo con ella en esta materia. Pero tenga claro que el ánimo de intentar llegar a un acuerdo con ella se encuentra en pie. 3.- La carta de despido a la que se refiere reconoce todas las indemnizaciones legales que le

corresponden a la señora Farfán. Pero naturalmente no contempla las indemnizaciones que ella pretende, las que creemos no se ajustan a derecho. Por ahora, lo único que se ha hecho es reconocer aquellos montos no debatidos, los cuales se encontrarán a disposición de la señora Farfán desde el día de mañana en notaría. Si ella no desea acercar posiciones con la Corporación, está en su derecho de acudir a tribunales. 4.- Permítame insistir en un punto relevante que les fue explicado a todos los directores en la sesión extraordinaria. La suscripción de estos contratos son a nuestro juicio, a lo menos, inoponibles a la Corporación. Recuerde que en el propio directorio don Patricio Mesa expuso que él jamás autorizó este beneficio para la señora Farfán quien, a diferencia de usted, sí estuvo presente al momento de la contratación de esta última. Por otro lado, si el contrato es oponible y la corporación se ve obligada a pagar esa gran cifra pretendida, se podría generar una responsabilidad penal para los involucrados en la gestación de estos contratos. 5.- Por último, independiente de su preocupación personal por la señora Farfán, le pediría que demos prioridad a los intereses de la Corporación, sus socios, los vecinos y los fondos públicos.”

Como se puede apreciar, leído en contexto, el correo electrónico que se ocupa como un supuesto indicio de vulneración de garantías, da cuenta de que la única preocupación real era el pago de la indemnización ilegal. De hecho, en la sesión de directorio a la que se refiere el señor Hales, el director Patricio Mesa explicó en detalle cómo es que esa indemnización nunca fue autorizada. Afortunadamente dicha sesión de directorio fue grabada y se acompañará.

Afirma que la demanda de cobro de prestaciones laborales se basa en un documento espurio, a saber, un anexo de contrato de trabajo en el que se contempla una indemnización que no posee justificación económica ni legal de ninguna naturaleza.

Opone en consecuencia, las siguientes excepciones y alegaciones.

a) El anexo de contrato es un documento falso

El documento en el cual se basa la presente demanda es un documento falso. El artículo 197 en relación con el artículo 198 del Código Penal, castiga a la persona que cometiere

falsedad documental "Suponiendo en un acto la intervención de personas que no la han tenido".

Como ya se ha señalado en los hechos de esta presentación, en el supuesto anexo de contrato comparece aparentemente el empleador, otorgando este beneficio a la trabajadora. Pero ninguno de los suscriptores tenía poder alguno para representar a la Corporación Cultural de Ñuñoa para el efecto.

Sobre esto último, solicita tener presente que nuestra doctrina y jurisprudencia se encuentra conteste en que los poderes del presidente del directorio deben contenerse

en forma expresa en los estatutos.

La extensión de la facultad de representación debe ser determinada a juicio de esta parte, por los estatutos de la corporación, pues el artículo 552 establece que los actos del representante de la corporación, en cuanto no excedan los límites del ministerio que se le ha confiado, son actos de la corporación; en cuanto no excedan de estos límites, solo obligan personalmente al representante."

En consecuencia, en el denominado anexo de contrato quien aparece como suscriptor del mismo es el ex alcalde Andrés Zarhi en una pretendida representación de la Corporación.

Sin embargo, no existió nunca una autorización a dicha persona para suscribir dicho contrato por parte del directorio de la Corporación y en consecuencia resulta aplicable el artículo 552 del Código Civil, de tal manera que, a lo sumo, dicho contrato lo obliga a él personalmente, pero nunca a la Corporación.

En lo que respecta a esta alegación, dicho documento es sin duda un documento falso, porque es un documento que no está suscrito por el empleador sino por el señor Zarhi pretendiendo una representación que no posee. Quien aparece firmando no es el empleador.

b) En subsidio, el anexo de contrato es nulo.

Para el caso de que se estime que el contrato no es falso como ha sostenido, alega la nulidad del mismo.

Ese contrato fue suscrito con el único objeto de obtener un beneficio pecuniario en forma dolosa y el mismo carece de cualquier justificación económica o estratégica.

La señora Farfán no era una persona indispensable para el funcionamiento de la Corporación y por lo tanto resulta indudable que el beneficio que se le pretendió dar mediante este pretendido anexo de contrato, es una simple prebenda de carácter político, en perjuicio del erario municipal.

Cita el artículo 1467 del Código Civil, señalando que, como el motivo que indujo al acto fue la mera intención de obtener un beneficio ilegal el contrato es nulo absolutamente y en consecuencia de ningún valor, razón suficiente para rechazar la presente demanda.

En subsidio, inoponibilidad del anexo de contrato de trabajo.

En la suscripción del anexo de contrato de trabajo en que se funda la presente demanda no concurrió con su voluntad la demandada. Esto porque, la Corporación Cultural de Ñuñoa es administrada por el directorio, el cual no había dado poder al señor Zarhi para suscribir dicho anexo.

Tampoco desde el punto de vista estatutario el señor Zarhi tenía facultad alguna para suscribir estos contratos.

Estima resulta relevante referirse al principio de la apariencia que rige en materia laboral, al cual con seguridad la parte demandante querrá echar mano, de mala fe. Cita el artículo 4 del Código del Trabajo, afirmando que la demandante no podrá echar mano a esa presunción por el simple hecho de que el alcalde no ejerce habitualmente funciones de administración. Pero además, no es posible dar aplicación a la presunción de derecho contenida en la norma transcrita, toda vez que una indemnización a todo evento como la reclamada, no se encuentra prevista en el Código del Trabajo. Dicho código contempla y regula las indemnizaciones a todo evento en casos muy específicos, como una alternativa al pago de una indemnización por años de servicios. Pero no existe norma alguna que regule o prevea este tipo de indemnizaciones en el Código del Trabajo y en consecuencia la presunción de

derecho no resulta aplicable para los efectos de esta pretendida contratación entre empleador y trabajador.

En el presente caso la mala fe del contratante resulta palmaria. La demandante se desempeñaba en un cargo de exclusiva confianza del alcalde de turno; en su calidad de directora gerente sabía o debió saber que este tipo de decisiones debían pasar por el directorio de la Corporación; estaba al tanto de la ilegalidad del acto que cometía y sabía que aquel beneficio no se condecía con ninguna cualidad propia que hiciera inevitable otorgar ese beneficio. En términos simples, actuó en forma dolosa con la única intención de obtener un gran beneficio económico, aprovechándose de la aparente formalidad de su acto.

Respecto a la demanda de indemnización de perjuicios solo señalará que la misma resulta por completo infundada. No existe vulneración alguna a sus derechos fundamentales y por lo tanto malamente puede existir un perjuicio indemnizable por esta vía. De esta manera alegamos que no existe un hecho imputable a esta parte, no existe causalidad, ni tampoco existen los daños que la parte pretende.

La alcaldesa de la Municipalidad de Ñuñoa doña Emilia Ríos Saavedra se dirigió a la Contraloría General de la República con fecha 23 de junio de 2021 denunciando que las Corporaciones Municipales de Desarrollo Social, de Cultura y de Deportes de Ñuñoa habrían modificado los contratos de algunos de sus directivos, incorporando cláusulas de indemnizaciones a todo evento y sin topes legales.

Ante esta denuncia se dio inicio a una investigación la cual con fecha 13 de diciembre de 2021 ha derivado en un pronunciamiento de la Contraloría que ha sido categórico al respecto.

El oficio emanado de la Contraloría concluye: "Al respecto, entre otros, los dictámenes N°s. 15.759, de 2019, y 29.617, de 2018, han precisado que las estipulaciones convencionales que autoriza la legislación laboral como expresión del principio de la autonomía de la voluntad dentro de las relaciones laborales privadas regidas por el Código del Trabajo, conllevan, necesariamente, una libertad de disposición patrimonial de la cual carecen quienes administran recursos públicos.

En consonancia con lo anterior, en materia de legalidad del gasto público, la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control contenía, entre otros, en los dictámenes N°s 72.350, de 2014; 49.494, de 2015, y 29.617, de 2018, han establecido que resulta objetable que un organismo con personalidad jurídica de derecho privado financie indemnizaciones voluntarias con cargo a fondos públicos que recibe, pues se trata de un beneficio de carácter voluntario y, por ende, que no es necesario para el desarrollo de las actividades de la entidad”

En armonía con lo que aquí se ha venido diciendo, resulta palmario el hecho de que la suscripción del pretendido anexo es un acto ilegal justamente porque la Contraloría General así lo ha determinado para el caso específico de la demandante.

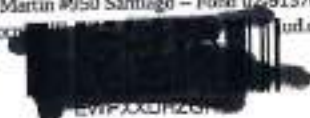
Solicita rechazar las demandas con costas.

Presenta demanda reconvenzional de repetición o restitución de dinero e indemnización de perjuicios en contra de doña Verónica del Carmen Farfán Pizarro, profesora, domiciliada en [REDACTED] comuna de Las Condes.

Insiste en lo señalado en la contestación, en cuanto a que la demandante mediante un fraude pretende hacer cobro de una indemnización improcedente, pero además durante su gestión como directora gerente de la Corporación realizó una serie de actos en desmedro de los intereses de la misma, que han redundado en un perjuicio económico relevante para la misma.

a) Una vez que la nueva administración tomó el control de la Corporación Cultural de Ñuñoa, se realizaron una serie de auditorías internas a fin de determinar el estado financiero de la Corporación. En dicho proceso, se pudo verificar que la señora Farfán por sí y ante sí y sin consulta alguna al directorio de la Corporación, se asignó sobresueldos por un total (hasta ahora pesquisado) de \$31.984.496. Cada uno de estos sobresueldos, fueron creados por la señora Farfán en calidad de supuestos bonos que no poseen ningún respaldo contractual, ni menos ninguna autorización por parte del directorio de la Corporación Cultural. Dichos supuestos bonos son los siguientes:

Fecha	Glosa	Monto
Ene-17	Difusión de la Cultura	\$ 120.000
Ene-17	Festival de Verano	\$ 364.000
Jul-17	Incentivo	\$ 1.641.912
Sept-17	Fiesta Chilena	\$ 650.000
Oct-17	Incentivo	\$ 1.641.912
Nov-17	Feria Creativa	\$ 144.000
Dic-17	Expo Artesanía	\$ 312.000
Dic-17	Feria del Libro	\$ 409.200
Ene-18	Festival de Verano	\$ 315.000
Mar-18	Incentivo	\$ 1.682.960
Abr-18	Actividades	\$ 337.000
May-18	Actividades	\$ 200.000
Jun-18	Incentivo	\$ 1.682.960
Jul-18	Actividades	\$ 437.500
Ago-18	Actividades	\$ 100.000
Sept-18	Actividades	\$ 1.140.000
Oct-18	Incentivo	\$ 1.682.960
Nov-18	Actividades	\$ 175.000
Dic-18	Actividades	\$ 980.000
Ene-19	Bono del mes	\$ 680.000



Mar-19 Incentivo \$ 1.741.864
Abr-19 Actividades \$ 280.000
May-19 Actividades \$ 220.000
Jun-19 Incentivo \$ 1.741.864
Jul-19 Actividades \$ 553.500
Ago-19 Actividades \$ 180.000
Sept-19 Fiesta Chilena \$ 30.000
Oct-19 Incentivo \$ 1.741.864
Ene-20 Festival de Verano \$ 201.500
Feb-20 Incentivo \$ 1.766.250
Sept-20 Incentivo \$ 1.766.250
Nov-20 Incentivo \$ 1.766.250
Ene-21 Incentivo \$ 1.766.250
Mar-21 Incentivo \$ 1.766.250
Jul-21 Incentivo \$ 1.766.250
Total \$ 31.984.496

Ofrece probar, que cada uno de estos bonos se pagaban sin sustento alguno, más que el mero arbitrio de la demandante quien determinaba cuándo y porqué ella misma merecía una bonificación a su sueldo, llegando a aumentar su remuneración en un 40% durante años.

b) Por otra parte, la demandante durante su gestión como directora gerente a cargo de la Corporación Cultural de Ñuñoa, fue responsable personalmente por una serie de actos discriminatorios dirigidos en contra de trabajadoras de la Corporación vulnerando sus

derechos fundamentales, lo cual ha sido profusamente cubierto por los medios de comunicación. Esto ha significado el desembolso de grandes sumas de dinero en indemnizaciones por parte de la Corporación, por hechos inaceptables de responsabilidad de la propia demandante. Los casos siguientes:

i. Natalie Salvatierra León

La referida trabajadora fue discriminada por la demandante en su calidad de mujer, por su forma de vestir y una serie de hechos vejatorios que provocaran que la trabajadora presentara demanda de tutela laboral y que la Corporación desembolse la cantidad de \$3.500.000.

ii. Macarena Gandásegui Mitre

Esta trabajadora fue también discriminada en su calidad de mujer y sometida a mobbing y acoso laboral por la propia demandante por el simple hecho de estar embarazada, lo cual significó que la misma se auto despidiera y presentara demanda de tutela laboral la cual se encuentra en actual tramitación.

iii. Nubla Solá

Finalmente, también otra trabajadora que fue despedida sin importar que tenía cinco meses de embarazo, afectando su fuero maternal y provocando un detrimento psicológico en ella.

Afirma resulta evidente que la Corporación Cultural de Ñuñoa hizo pago de una cantidad de \$31.984.496 por error –en este caso inducido por la propia demandante- y por lo tanto tiene derecho a restituirse de esos fondos.

Cita el artículo 2300 del Código Civil dispone: “El que ha recibido dinero o cosa fungible que no se le debía, es obligado a la restitución de otro tanto del mismo género y calidad; Si ha recibido de mala fe, debe también los intereses corrientes”. Tal como se expresó anteriormente, los sobresueldos cobrados por la demandante carecen de cualquier causa y fueron cobrados sabiendo que resultaban improcedentes, por lo tanto la demandante tiene la obligación de restituirlos.

Por su parte, Contraloría General ha sostenido que los trabajadores de las corporaciones municipales son responsables de sus actos negligentes o dolosos en el uso de recursos públicos.

En consecuencia, la demandada reconvenional debe restituir los fondos pagados por error y en exceso de su sueldo contratado y asimismo indemnizar a la Corporación por su actuar negligente y/o doloso que ha obligado a pagar indemnizaciones en favor de trabajadores de la Corporación.

Solicita declarar: a) Que doña Verónica del Carmen Farfán Pizarro recibió la suma de \$31.984.496 no debidos por parte de la Corporación Cultural de Ñuñoa. b) Que como consecuencia de lo anterior la demandada reconvenional deberá hacer devolución de \$31.984.496 más reajustes e intereses desde el momento de su pago. c) Que doña Verónica del Carmen Farfán Pizarro incurrió en actos que vulneraron los derechos fundamentales de los trabajadores de la Corporación Cultural de Ñuñoa, en su calidad de directora gerente de dicha institución. d) Que los actos antes indicados ocasionaron un perjuicio a la Corporación Cultural de Ñuñoa ascendente a \$3.500.000 más las sumas que deba desembolsar la Corporación Cultural de Ñuñoa durante la tramitación del presente juicio como consecuencia de los actos de vulneración de derechos laborales provocados por la demandante. e) Que la demandada reconvenional deberá indemnizar a la Corporación Cultural de Ñuñoa con la suma de \$3.500.000 más cualquier otra suma que ésta deba desembolsar con ocasión de los hechos descritos en la demanda reconvenional. f) Que la demandada reconvenional deberá pagar las costas de la causa.

TERCERO: Que, en audiencia preparatoria, se dio traslado a la excepción de incompetencia, y de la Demanda Reconvenional. La Demandada reconvenional opuso excepción de incompetencia. Dejándose su resolución para definitiva.

CUARTO: Que, llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce.

QUINTO: Que, se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Existencia de un vínculo laboral entre las partes fecha de inicio 1 de marzo del año 2013 siendo el primer cargo DE subdirectora de cultura de la Corporación cultural de Ñuñoa. 2. Que el 1 de julio del año



2015 asumió como directora gerente, cargo que ejerció hasta que fue desvinculada por desahucio escrito del empleador, establecido en el artículo 161 inciso segundo del código del Trabajo. 3. Que la actora suscribió finiquito con la demandada, el 4 de agosto del año 2021 percibiendo los años de servicios, aviso previo y feriados por un total de \$26.060.310.

SEXTO: Que, se establecieron como hechos controvertidos: 1. Remuneración pactada por las partes. Efectividad de que el anexo de contrato conforme al cual la demandante percibiría una indemnización a todo evento en caso de término de contrato, revista falsedad o carezca de efectos jurídicos o sea inoponible a dicha parte, hechos y circunstancias en relación con su suscripción. 2. Si la actora incumplió sus obligaciones al contrato, vulnerando derechos y garantías de otros trabajadores de la corporación cultural de Ñuñoa, causando perjuicios a la denunciada, en tal caso, hechos y circunstancias y montos de los perjuicios. 3. Términos y condiciones pactadas entre las partes en relación a las indemnizaciones por término de contrato y eventual remuneración que hay que tener como base para los eventuales indemnizaciones. Procedencia de las diferencias de indemnización que se cobra, en tal caso monto del mundo. 4. Fecha de término de los servicios de la actora, hechos y circunstancias en relación con la licencia médica extendida en el mes de julio del año 2021. 5. Efectividad de los indicios de vulneración y que habrían configurado una afectación a la integridad psíquica y física y como un acto discriminatorio en los términos planteados en la demanda, con ocasión del término del contrato, para el caso de ser efectivos los indicios, fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la demandada. Si el tribunal es competente para conocer de la acción. 6. Si la actora sufrió daño moral con ocasión de los hechos señalados en la demanda y en tal caso, monto del mismo. 7. Efectividad de que la actora adeuda a la corporación cultural los montos indicados en los términos en que se señalan, en tal caso, monto del mismo. Demanda sujeta a la excepción de incompetencia que deberá ser resuelta en la sentencia definitiva. Sumas que debieran ser reembolsadas a la denunciada en razón de los montos pagados indebidamente.

SEPTIMO: Que, en audiencia de juicio, las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Demandante:

Documental:

1. Correo electrónico de fecha 1 de julio de 2021, del abogado de la Corporación Sr. Sebastián Sánchez López, dirigido a la actora.
2. Correo electrónico de fecha 01 de julio de 2021 en la que se le comunica la eliminación de correo institucional.
3. Carta a la alcaldesa de Ñuñoa de fecha 4 de julio de 2021, de parte de la demandante, sin respuesta.
4. Licencia Médica para hacerse efectiva desde el día 6 de julio y hasta el 20 de julio.
5. Mail del Director de la Corporación, Sr. Jaime Hales, al abogado Sr. Sebastián Sánchez de fecha 07 de julio de 2021.
6. Carta de doña Paula Mendoza Bravo, dirigida a la alcaldesa, Sra. Emilia Ríos, renunciando a la subdirección de la Corporación Cultural, fundada en el maltrato proferido por la nueva administración al personal de la Corporación Cultural.
7. Acta de Comparendo de Conciliación, anexo de reclamo N°1324/2021/12847 de fecha 27 de septiembre de 2021, entre las partes.
8. Contrato de trabajo celebrado entre las partes de fecha 01 de marzo de 2013.
9. Anexo de contrato celebrado entre las partes de fecha 01 de mayo de 2017.
10. Finiquito de trabajo de fecha 09 de julio de 2021.
11. Acta de constitución de la Corporación Cultural de Ñuñoa, de fecha 25 de enero de 1988.
12. Modificación de contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2015, entre la Corporación Cultural y la demandante.

Confesional:

Absuelve posiciones doña Paulina Alejandra Roblero Tranchino,

Testimonial:

1. Jaime Reinaldo Hales Dib, cédula de Identidad [redacted]

2. Lucia Inés Quiroga Quiroga, cédula de Identidad [redacted]

3. Mercedes Chaigneaun Machado Quiroga, cédula de Identidad [redacted]

Exhibición de documentos:

1. Exhibición del acta de la primera reunión de directorio de la Corporación Cultural una vez asumida la nueva alcaldesa.

2. Exhibición de la totalidad de los contratos de trabajo vigentes entre la Corporación y sus trabajadores, al día 1 de julio de 2022.

3. Se traiga a la vista expediente demanda laboral (denuncia tutela laboral) interpuesta por la Sra. Macarena Gandásegui Mitre.

Se da por cumplida y por incorporados los documentos.

-Parte Demandada:

Documental:

1. Acta de constitución de la Corporación Cultural de Ñuñoa reducida a escritura pública con fecha 25 de enero de 1988 en la cual constan los Estatutos de la Corporación.

2. Set de actas de sesiones de Directorio de la Corporación Cultural de Ñuñoa realizadas desde el día 29 de enero de 2015 hasta la última realizada el día 30 de septiembre de 2021.

3. Contrato de trabajo de Verónica Farfán Pizarro de fecha 1 de marzo de 2013 y sus anexos de fechas: 01 de julio de 2015, 01 de mayo de 2017, y 7 de enero de 2019.

4. Set de liquidaciones de sueldo de marzo a diciembre de 2013 de Verónica Farfán Pizarro.
5. Set de liquidaciones de sueldo de enero a diciembre de 2014 de Verónica Farfán Pizarro.
6. Set de liquidaciones de sueldo de enero a diciembre de 2015 de Verónica Farfán Pizarro.
7. Set de liquidaciones de sueldo de enero a diciembre de 2016 de Verónica Farfán Pizarro.
8. Set de liquidaciones de sueldo de enero a diciembre de 2017 de Verónica Farfán Pizarro.
9. Set de liquidaciones de sueldo de enero a diciembre de 2018 de Verónica Farfán Pizarro.
10. Set de liquidaciones de sueldo de enero a diciembre de 2019 de Verónica Farfán Pizarro.
11. Set de liquidaciones de sueldo de enero a diciembre de 2020 de Verónica Farfán Pizarro.
12. Set de liquidaciones de sueldo de enero a julio de 2021 de Verónica Farfán Pizarro.
13. Carta de desahucio de fecha 05 de julio de 2021 dirigida a Verónica Farfán Pizarro enviada por Emilia Ríos Saavedra en representación de la Corporación Cultural de Ñuñoa y comprobante de envío a la Dirección del Trabajo.
14. Carta de desahucio de fecha 21 de julio de 2021 dirigida a Verónica Farfán Pizarro enviada por Emilia Ríos Saavedra en representación de la Corporación Cultural de Ñuñoa y comprobante de envío a la Dirección del Trabajo.
15. Finiquito de trabajo de fecha 09 de julio de 2021 firmado ante notario por la Corporación Cultural de Ñuñoa y Verónica Farfán Pizarro.
16. Carta dirigida al Sr. Andrés Zarhi Troy en su calidad de alcalde de Ñuñoa, de fecha 18 de junio de 2021, de parte de la alcaldesa electa, Emilia Ríos Saavedra.
17. Consulta (denuncia) N° [REDACTED] presentada ante la I Contraloría Regional Metropolitana de Santiago con fecha 24 de junio de 2021, por doña Emilia Ríos Saavedra, en su calidad de representante de la Ilustre Municipalidad de Ñuñoa.

18. Ordinario N° A 1300/1304, de fecha 20 de julio de 2021, de la I. Municipalidad de Ñuñoa, por el cual evacúa informe requerido mediante oficio de fecha 1 de julio de 2021 N° E118674 a raíz de la denuncia W018308/2021, dirigido al jefe de unidad jurídica de la Contraloría Regional Metropolitana de Santiago, Sr. Rodolfo Celaya Bastidas.
19. Oficio de la Contraloría General de la República N° E164548/2021 de fecha 13 de diciembre de 2021 mediante el cual remite pronunciamiento respecto de la denuncia W018308/2021.
20. Denuncia presentada por Emilia Ríos Saavedra con fecha 02 de septiembre de 2021 ante la Fiscalía Regional Metropolitana Oriente [REDACTED]
21. Correo enviado con fecha 13 de junio de 2021 por Emilia Ríos Saavedra al alcalde Andrés Zarhi, Verónica Farfán y otros, asunto: "Solicitud documentos Corporación de Cultura"
22. Correo enviado con fecha 25 de junio de 2021 por Verónica Farfán a Emilia Ríos, asunto "despidos ccñ".
23. Copia de captura de pantalla de mensaje de WhatsApp enviado por Verónica Farfán a Paulina Roblero Tranquino con fecha 29 de junio de 2021.
24. Copia de captura de pantalla de mensaje de WhatsApp enviado por Sebastián Sánchez a Alejandro Silva con fecha 01 julio 2021.
25. Correo enviado con fecha 01 de julio de 2021 por Sebastián Sánchez a Verónica Farfán en respuesta al correo enviado por ésta con fecha 30 de junio de 2021 a Patricio Hidalgo, administrador municipal, asunto: "pendiente".
26. Correo enviado con fecha 04 de julio de 2021 por Verónica Farfán a Emilia Ríos, asunto: "solicitud".



27. Cadena de correos electrónicos iniciada por correo enviado con fecha 07 de julio de 2021 por Jaime Hales a Sebastián Sánchez, asunto: "Acuerdos del directorio CCÑ y su cumplimiento"
28. Libro de Balance de la Corporación Cultural de Ñuñoa entre el 01 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019.
29. Libro de Balance de la Corporación Cultural de Ñuñoa entre el 01 de enero de 2021 hasta el 31 de agosto de 2021.
30. Impresión de artículo de prensa publicado en El Mostrador con fecha 06 de enero de 2018, titulado "Acusan violencia de género en Municipalidad de Ñuñoa y exigen medidas contra autoridades cuestionadas"
31. Impresión de artículo de prensa publicado en Humanas, titulado "Diversas organizaciones acusan violencia de género en la Municipalidad de Ñuñoa"
32. Informe en derecho de Gabriel Hernández Paulsen de fecha 26 de octubre de 2021 autorizado ante notario.
33. Correo electrónico enviado con fecha 22 de junio de 2021 por Emilia Ríos a Verónica Farfán, asunto: "Reunion Traspaso Alcaldía Electa - Corporación cultural"
34. Correo electrónico enviado con fecha 05 de julio de 2021 por Emilia Ríos a Verónica Farfán, asunto "Carta de desahucio".
35. Licencia médica de Verónica Farfán Pizarro otorgada con fecha 05 de julio de 2021 por 15 días.
36. Acta de sesión de Directorio de la Corporación Cultural de Ñuñoa de fecha 05 de julio de 2021 reducida a escritura pública con fecha 06 de julio de 2021 en la notaría Luis Manquehual Mery.

37. Acta de sesión de Directorio de la Corporación Cultural de Ñuñoa de fecha 25 de junio de 2015 reducida a escritura pública con fecha 02 de julio de 2015 en la notaría de Juan Eugenio Del Real Armas.

38. Peritaje de la especialidad de contador auditor

Confesional:

Absuelve posiciones doña Verónica Farfán Pizarro

Testimonial:

1. Joaquín Muñoz, cédula de Identidad N° [REDACTED]
2. Valeska Ramírez Palominos, cédula de Identidad N° [REDACTED]

Oficios:

1. De Fiscalía Regional Metropolitana Oriente.
2. De la Contraloría General De La República.

Exhibición de documentos:

1. Copia de su currículum vitae y todos los documentos necesarios que sustenten lo que en él se señala.

Se da por cumplida y por incorporados los documentos.

Tener a la vista.

1. 1° Juzgado De Letras Del Trabajo De Santiago, a fin de que traiga a la vista expediente caratulado "Salvatierra con Corporación Cultural de Ñuñoa", [REDACTED].
2. 2° Juzgado De Letras Del Trabajo De Santiago, a fin de que traiga a la vista expediente caratulado "Gandasegui con Corporación Cultural De Ñuñoa", [REDACTED].

OCTAVO: Que, lo primero que ha de dilucidarse en autos es la existencia de vulneración de derechos de la actora, con ocasión del despido. Al efecto, ha de considerarse lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, que señala "Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad." De modo que en este procedimiento que consagra una carga aliviada para el trabajador, corresponde al actor acreditar los indicios de su acción.

NOVENO: Que la demandante funda la vulneración de derechos que reclama, en una serie de hechos acontecidos a contar de la asunción de la nueva autoridad municipal, ocurrida el 28 de junio, en especial una reunión de 1 de julio de 2021 con el Administrador Municipal y abogado asesor de la nueva alcaldesa, en la que se le habría solicitado su renuncia, reiterando lo señalado por la alcaldesa previamente, y expresándole que no le pagarían la indemnización pactada. Luego en correo de 1 de julio, remitido por el abogado de la Corporación, siendo la actora aun Directora gerente, le solicita que no concurra a trabajar, y que mantenga en orden el traspaso. El 2 de julio se elimina su cuenta corporativa. Producto de ello, la actora se ve afectada síquicamente, y pese a que probablemente la demandada no sabía de su licencia, envía la carta de despido, y luego nada hace, configurándose, en el caso, vulneración por omisión.

DECIMO: Que, en cuanto a los hechos denunciados, llama la atención a esta sentenciadora, la poca claridad que existe en la descripción efectuada por la actora, al señalar en su denuncia que la reunión del 1 de julio fue "prácticamente" el primer contacto de la actora con la nueva administración, omitiendo señalar otros acontecimientos de suyo importantes. Preciso es señalar que la propia actora, relata que la supuesta solicitud de renuncia, sería una reiteración de otra anterior. Al efecto, debe tenerse en cuenta que la actora absolvió posiciones –citada por la denunciada– en la que reconoce que la alcaldesa citó a reunión y la actora accedió, antes que fuera legalmente alcaldesa. Reconoce que la alcaldesa entrante llegaba con su propia gente de confianza, y estaba de acuerdo en dejar su cargo. Afirma que se le despidió el día que llegó la alcaldesa y se le dijo que eran las reglas

del juego. Lo anterior no sólo se contradice con lo señalado por la actora en su denuncia, sino que además resulta corroborado con los correos aportados por la demandada que contravienen las afirmaciones de la denunciante en el libelo, en cuanto a que, efectivamente y con la debida antelación se le pidieron documentos y antecedentes de la corporación, y respuesta de la actora en que indica que con fecha 25 de junio de 2021, en que conocía el despido, y plantea las formalidades requeridas; aún más, incorporó la demandada, correo de la actora a Patricio Hidalgo, de fecha 30 de junio, en que la actora escribe "Espero podamos resolver el tema de mi despido en forma escrita, ya que aún tengo todas las facultades y todos los mandatos y poderes, Directora de la Corporación, yo aún sigo viniendo a la Corporación y no quiero que sea incómodo para Paulina." Por su parte el correo de 1 de julio enviado por el abogado Sr. Sánchez a la actora, es de un tono cordial, coincidente con las conversaciones anteriores y el necesario traspaso, que la propia actora reconoce en la absolución ya señalada.

UNDECIMO: Que, ha de agregarse a lo anterior, el correo de 4 de julio enviado por la actora a la alcaldesa de Ñuñoa, nada se dice de la supuesta renuncia que se le habría exigido, y además tratándose de dichos de la actora que aparecen contradictorios con lo señalado precedentemente y una nueva versión de los hechos, se tiene, como principio de prueba, los whatsapp que acompaña la demandada en que se advierte por parte de la actora una actitud de disposición, misma que mostró al absolver posiciones y reconocer que la administración entrante podía sacarla cuando estimase conveniente.

DUODECIMO: Que, los testigos aportados por la actora no conocieron de los hechos del despido sino más que por terceros y los propios dichos de la denunciante, de modo que poco aportan a la discusión, relatando que la dificultad se produce por la negativa de la administración entrante de pagar la totalidad de las indemnizaciones, por encima del mínimo legal, pactadas con el alcalde saliente. Lo anterior aparece corroborado con el acta de 6 de julio de 2021, que da cuenta la reducción a escritura pública de sesión extraordinaria de directorio de 5 de julio del mismo año, en que el Directorio por unanimidad acuerda poner término al contrato de la Sra. Farfán, y en idéntica votación el nombramiento de la nueva Directora general. Cabe señalar que sólo dos directores hacen

alusión al pago de las indemnizaciones, determinándose finalmente que sea la nueva administración la que establezca lo correspondiente.

DECIMO TERCERO: Que, en cuanto a la eliminación de su correo, cabe señalar que efectivamente la actora aportó comunicación en que se le comunica aquello, lo que aparece insuficiente para estimar una vulneración de sus derechos constitucionales. Debe considerarse que la actora sabía de su salida, no estaba en desacuerdo con ello, y aparece apartado de la lógica que se le comunique por escrito tal situación, como para poder estimarse de la gravedad que la actora pretende atribuirle.

DECIMO CUARTO: Que, debe recordarse que la denunciante señala en su libelo, y a propósito de las diferencias de indemnizaciones que reclama, que su procedencia se debe a que es sabido que un cambio político expone a estos trabajadores a perder automáticamente sus puestos de trabajo, y agrega "es de público conocimiento que esta dinámica efectivamente se da, y se sabe que, los cargos con exposición política ven expuestos su continuidad o estabilidad", de modo que aparece del todo contradictorio con lo que aquí plantea, máxime si consultada al absolver posiciones, manifiesta que no pertenece a partido político alguno. Todo lo cual lleva a descartar la discriminación política que también plantea.

DECIMO QUINTO: Que, en cuanto a las alegaciones de vulneración por omisión, la actora dio cuenta de su salida con el cambio de administración y reconoce que la denunciada no sabía de su licencia al emitir la carta de despido, que por lo demás, pone término al contrato al día 5 de julio. La licencia médica además de ser posterior al término del contrato, no obligaba a la demanda a actuar conforme pretende la denunciante a dejar sin efecto su despido, ya que sólo pospone sus efectos, sin que pueda estimarse que tal omisión pueda entenderse atentatoria a sus derechos constitucionales, siendo además que la actora no acreditó que dicha licencia tuviera alguna vinculación con su despido, del documento aportado por la demandante nada se obtiene a ese respecto, y de la licencia aportada por la demandada, si bien aparece emitida por médico siquiatra, se tiene que se trata de una enfermedad común, sin otro diagnóstico que pudiera asociársele.

DECIMO SEXTO: Que, con lo señalado, solo es posible concluir que la denunciante no ha acreditado siquiera indiciariamente los hechos en que sustenta la afectación de sus derechos fundamentales, por lo que la acción de tutela habrá de rechazarse, según se dirá.

DECIMO SEPTIMO: Que, en cuanto a la indemnización por daño moral reclamada, en primer lugar ha de considerarse que de acuerdo a la normativa que reglamenta la responsabilidad civil, el daño constituye un presupuesto para que ella se genere, de manera que si éste falta no hay responsabilidad. En ese orden de razonamientos, quien pretenda beneficiarse con la aplicación de tal preceptiva, deberá acreditar sus supuestos y uno de ellos es el daño. Por otra parte, la carga de que los demandantes prueben la efectividad de sus proposiciones fácticas, se apoyen la regla del onus probandi que el legislador ha previsto en el artículo 1698 del Código civil, cuyo alcance es extensivo a la materia de que se trata. Que en la misma línea de fundamentación, es preciso considerar que no hay disposición legal alguna que exima de la prueba quien reclama el daño moral. Que además es del caso recordar que para que el daño -incluso el moral- sea indemnizable se requiere que sea cierto, esto es, que sea real y no hipotético. No hay otro método en nuestro ordenamiento jurídico para obtener que este requisito se cumpla, que no sea el de su demostración por los medios de prueba aceptados por la ley. En efecto es la prueba la que garantiza que el juzgador se haya convenido acerca de la verdad de las proposiciones de las partes de un proceso. En consecuencia, no habiendo acreditado la actora el perjuicio que reclama, ni el vínculo causal requerido, se rechazará la demanda en este punto.

DECIMO OCTAVO: Que, en relación a la diferencia de indemnizaciones que la actora reclama, dicha parte incorporó anexo de contrato de fecha 7 de enero 2019, suscrito entre la actora y el alcalde de la época, el que en su cláusula segunda pactaron “Las partes acuerdan que, sin perjuicio de las indemnizaciones legales, la Corporación empleadora pagará a la directora Gerente, al término de la relación laboral, una indemnización especial a todo evento equivalente a ocho meses de remuneraciones, calculada sobre la base del promedio de las últimas seis remuneraciones enteradas. Las indemnizaciones legales que conjuntamente deberán enterarse en favor de la trabajadora, lo serán sin tope de ninguna especie.”

DECIMO NOVENO: Que, en relación a dicho documento, la demandada alegó falsedad, nulidad e inoponibilidad, por cuanto el alcalde Zahri no contaba con poderes, el interés de la actora es un beneficio pecuniario y el Directorio de la Corporación no había otorgado poderes al referido alcalde. De lo dicho se obtiene que la demandada no niega que el documento hubiese sido suscrito por el ex alcalde, lo que descarta la falsedad material.

VIGESIMO: Que, continuando el análisis, debe tenerse en cuenta lo establecido por el artículo 4 del Código del Trabajo dispone: "Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica." De modo que no es posible desconocer la representación del suscriptor del contrato de trabajo, cuando por la empleadora interviene una persona que posee alguna de las calidades previstas en el artículo 4 del código citado, puesto que se trata de una presunción de derecho, que no admite prueba en contrario.

VIGESIMO PRIMERO: Que, no es desconocido a la demandada, y resulta de público conocimiento que el alcalde de la época fue el que suscribió el documento, y asimismo, de los estatutos de la referida corporación aportados por ambas partes, se tiene que el artículo vigésimo primero, establece que "Será director presidente del directorio ejecutivo y de la corporación el alcalde de la ilustre municipalidad de Ñuñoa", de modo que no puede ponerse en duda las facultades del mencionado artículo 4, y habiéndose acreditado tal hecho, ha de operar la presunción ya descrita.

VIGESIMO SEGUNDO: Que, además de lo anterior, no puede dejar de considerarse que poner atención en la razonabilidad de los actos ciertamente es válido, pero no puede olvidarse que no obstante ello, la demandada únicamente aportó una carta al ex alcalde dando cuenta de no estar de acuerdo con el documento, denuncias a la Contraloría que en su pronunciamiento no anulan el documento, y solo hablan de legalidad del gasto público, y denuncia ante fiscalía realizada por la actual alcaldesa, sin que exista prueba suficiente para determinar la existencia de la nulidad y inoponibilidad alegada. Ahora bien, no puede dejar de tenerse en cuenta que la similitud que pudiere encontrarse con alguno de los vicios de la

voluntad que dan lugar a fraude, la alegadas no constituyen uno de ellos, y que el resguardo de los intereses de que se trata correspondía, en último término, al representante de la demandada.

VIGESIMO TERCERO: Que, con lo razonado, y teniendo en especial consideración que el documento resulta plenamente válido conforme a las normas del derecho del trabajo, se acogerá la demanda en cuanto al pago de las indemnizaciones que a la actora correspondía conforme a lo pactado en el contrato de trabajo, según se dirá.

VIGESIMO CUARTO: Que, consta del finiquito aportado por ambas partes, que la actora fue indemnizada, al término de los servicios con el pago de \$2.673.885 y \$21.391.078 por sustitutiva de aviso previo y 8 años de servicios, respectivamente. Que, asimismo, se tiene de las liquidaciones de remuneraciones aportadas por la propia demandada, que la remuneración percibida por la actora en los últimos 3 meses trabajados íntegramente, calculados conforme a lo establecido en el artículo 172 del Código del trabajo, ascendió a una cifra mayor a la pedida, se estará al sueldo base sobre el que la demandante realizó las solicitudes en la demanda, con el objeto de no incurrir en ultra petita. Que, con la cifra base de cálculo de la actora, correspondía a la demandada pagar a la demandante \$4.534.846 por indemnización sustitutiva de aviso previo y \$36.278.768 por indemnización por años de servicio. Asimismo, conforme a la indemnización adicional a todo evento convenida, debe agregarse otros \$36.278.768. De todo lo señalado se obtiene un adeudado de \$53.027.419. Sin embargo la demandada pide \$1.857.521 por diferencia indemnización sustitutiva y \$41.746.170 por diferencia de indemnización años de servicio, por lo que se limitará lo que se ordenará pagar a los montos pedidos, por la razón ya expresada.

VIGESIMO QUINTO: Que, la demandada dedujo demanda reconvenicional en contra de la actora, por cuanto afirma que ésta se asignó sobresueldos por un total (hasta ahora pesquisado) de \$31.984.496. Cada uno de estos sobresueldos, fueron creados por la señora Farfán en calidad de supuestos bonos que no poseen ningún respaldo contractual, ni menos ninguna autorización por parte del directorio de la Corporación Cultural. Agrega que la demandante y demandada reconvenicional doña Verónica Farfán incurrió en actos que vulneraron los derechos fundamentales de los trabajadores de la Corporación Cultural de

Ñuñoa, en su calidad de directora gerente de dicha institución, lo que ocasionaron un perjuicio a la Corporación Cultural de Ñuñoa ascendente a \$3.500.000 más las sumas que deba desembolsar la Corporación Cultural de Ñuñoa durante la tramitación del presente juicio como consecuencia de los actos de vulneración de derechos laborales provocados por la demandante.

VIGESIMO SEXTO: Que, la demandante opuso excepción de incompetencia en relación a la demanda reconvenicional. Al efecto ha de señalarse que lo demandado por la Corporación no resulta de la aplicación de las normas laborales, en cuanto a que ello se deba con ocasión de la prestación de los servicios, sino que se sustenta en una defraudación o ilícito civil que no puede entenderse comprendidas en las obligaciones de una y otra parte en cuanto a la prestación de los servicios, por lo que no queda inserto en las hipótesis del artículo 420 del Código del ramo. En consecuencia este Tribunal es incompetente para conocer de la demanda reconvenicional deducida, y así se lo declarará.

VIGESIMO SEPTIMO: Que, la prueba ha sido apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto analizado y no pormenorizado, en nada altera lo razonado.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 4, 7, 41, 172, 420, 453 y siguientes, 485 y 493 del Código del Trabajo, y 1698 del Código Civil, se resuelve

I.-Que, se rechaza en todas sus partes la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, y la demanda de indemnización por daño moral.

II.- Que se acoge la acción de cobro de prestaciones, ordenándose a la demandada pagar a la actora:

- a) 1.857.521 por diferencia indemnización sustitutiva
- b) \$41.746.170 por indemnización convencional

III.- Que, se acoge la excepción de incompetencia deducida por la demandante en contra de la demanda reconvenicional, omitiéndose pronunciamiento acerca del fondo deducido.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT [REDACTED]

RUC : [REDACTED]

Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

