

**SENTENCIA.**

**PROCEDIMIENTO: TUTELA LABORAL**

**MATERIA: TUTELA POR VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

**DENUNCIANTE: LORENA VALERIA RIVERA ARRIAGADA**

**DENUNCIADO: CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES  
“CNCA”**

**RIT T-42-2016**

**RUC N° 16-4-0029753-7**

**Talca, catorce de diciembre de dos mil dieciséis**

**Visto y teniendo presente:**

**Individualización de las partes litigantes.** Que son partes en este juicio por la parte denunciante doña Lorena Valeria Rivera Arriagada, Cedula de identidad N°XXXX , abogada, domiciliado en XXXX de la comuna de Talca, asistida en juicio por las abogadas doña Alondra Claudina Santibañez Casanova Cedula de identidad N° 15.139.706-9 y don Guillermo Mestre Aravena Cedula de identidad N° 15.134.216-7 por la parte denunciada Consejo Nacional de la Cultura y Las Artes Rut 60.901.002-9, “CNCA”, representada legalmente por la Directora Regional doña Mariana Elisa Deisler Coll Cedula de identidad N° 7.656.340-3, periodista, ambos domiciliados en Calle 3 oriente N° 1072 de la ciudad de Talca, asistidos en juicio por los abogados don Raimundo Marin Garay Cedula de identidad N° 17.061.937-4 y doña Claudia Urzúa Jorquera Cedula de identidad N° 13.659.877-5.

**La denuncia, su pretensión y sus fundamentos de hecho y de Derecho.** Que en lo principal de escrito de postulación al tribunal la actora pide concretamente se declare que el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, ha incurrido en los actos de vulneratorios de su integridad física y psíquica, de su honra personal e intimidad, y que ha incurrido en actor de acoso laboral, aplicándole una causal de despido discriminatoria, injusta e injustificada y que además, ella ha incurrido en un incumplimiento de su deber de cuidado pues, frente a los actos vulneratorios de derechos fundamentales, no adoptó las medidas inhibitorias, restitutorias ni resarcitorias, los que le han provocado un daño material, físico y moral. Pretende que, como consecuencia de la vulneración alegada, pide que la demandada sea condenada a pagarle la indemnización del artículo 489 inciso 4o del Código del Trabajo, que cuantifica en \$17.013.392, equivalente a 11 remuneraciones o la suma que estime este tribunal. Además, por haberle aplicado de forma arbitraria e injustificada una causal de despido, se condene a la demandada a pagarle años de por la suma de \$ 4.640.016 de pesos; indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, la suma de \$1.546.672 de pesos y recargo legal del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo del 50% de la remuneración percibida por el demandante, que asciende a la suma de \$2.320.008 de pesos. Asimismo, pretende que la demandada sea condenada a pagarle, por concepto de vacaciones adeudadas, la suma de \$1.185.782 o la suma que determine el tribunal. En relación a la acción de tutela pide que la demandada sea condenada a publicar en el diario de circulación regional correspondiente a la Región del Maule que se vulneró injustamente su integridad psíquica y destacando su honorabilidad y calidad profesional; a una capacitación, en el área de vulneración de Derechos Fundamentales, a realizarse por la Inspección Provincial del Trabajo o la entidad capacitadora que determine el tribunal y a que se publique en el diario mural del demandado o en un lugar públicamente visible del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, un documento que detalle que aquella incurrió en actos de acoso laboral en su contra, destacando su honorabilidad y calidad profesional, y que dicho documento sea firmado por doña Mariana Deisler Coll y doña María Carolina Sepúlveda Olave, con nombre bajo su firma, sin perjuicio de las declaraciones,

condenas y reparaciones que este tribunal estime pertinentes en conformidad al mérito del proceso y que todas estas indemnizaciones, remuneraciones, y prestaciones laborales sean pagadas con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 174 del Código del Trabajo, con expresa condenación al pago de las costas procesales y personales de la causa.

Para fundar este conjunto de pretensiones, la actora afirma que existió con la demandada una relación de carácter laboral que se inicia el 3 de diciembre de 2012 mediante la celebración de un contrato a honorarios, inicialmente por un mes, pero renovado año tras año, sin mediar tiempo entre ellas, hasta enero de 2016, fecha de su última renovación contractual. Su labor consistía en apoyar a las direcciones regionales del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes de O'Higgins y Maule, en la asesoría legal en materia de concursabilidad, convenios de colaboración, compras públicas y en la instrucción de procedimientos disciplinarios, contratos, resoluciones administrativas e informes en derecho, respuesta escrita y atención general a los programas de cada una de las direcciones regionales que asesoraba, siguiendo las instrucciones, directrices y supervisión permanente del Consejo, labores que hacía en una jornada de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, de 9:00 a 18:00 horas con una hora de colación, sometida a resoluciones internas sobre cumplimiento de jornada laboral, controlándose por medio de libro de asistencia y posteriormente, por huella dactilar y acordándose una remuneración que inicialmente fue de \$1.271.344 mensuales como suma bruta, aumentada después y pagadas entre los días 16 y 19 de cada mes o día hábil más cercano de esas fechas, remuneración que al tiempo del término de los servicios era de \$1.546.672 mensuales sin incluir horas extras o viáticos que tenía derecho a percibir. Indica que tenía derecho ausentarse del trabajo por 15 días, a gozar de licencias médicas, de pre y post natal; derecho a sala cuna y jardín infantil; acceso a capacitaciones y perfeccionamientos, pago por concepto de horas extras y viáticos, solicitar permisos de hasta seis días con goce de remuneraciones, cinco días de permiso en caso de nacimiento o adopción de un hijo; 7 días de permiso por muerte de cónyuge o hijo; 3 días de permiso por muerte de padre, madre o hijo en gestación. Además, capacitó a cientos de personas, trabajó en terreno por toda la Región del Maule y alrededores, suscribió incluso un "Manual de Corporaciones y Fundaciones Municipales Culturales", en coautoría con María Teresa Saldías Morales, Felipe Montero Morales y Pablo Castro Asenjo. Contratación que se renovaba año a año y que contenía las mismas cláusulas y por tanto, los mismos derechos y obligaciones, diferenciándose entre cada uno de ellos la fecha y el monto de mis remuneración, que era reajustada, siendo el último de ellos suscrito en enero de 2016, contratos que eran solo una mera formalidad, se suscribían en febrero o entrado el mes de marzo sin interrupción de sus actividades normales.

Fundada en el texto del artículo 7 del Código del Trabajo, sostiene que todos los hechos que expone dan cuenta del relación o vínculo laboral desde el 3 de diciembre de 2012 pues configuran la clara existencia de una relación de subordinación y dependencia, motivo por el cual tuvo la calidad de trabajador, desde que se ha resuelto que es posible configurar la existencia de vínculo laboral, entre una persona natural bajo contrato de honorarios y una entidad pública, según doctrina jurisprudencial que cita, la que se aplica en su caso pues sus reales condiciones de trabajo cumplen con todas las características para concluir que me encontraba inserta en una relación laboral regulada por el Código del trabajo.

En relación a los hechos que serían constitutivos de vulneración de sus derechos fundamentales, expone que a partir del año 2014 comienza a ser objeto de rumores en aumento acerca de su tendencia política y sexual, que tornaron

muy incómoda la realización de su trabajo, siendo doña María Carolina Sepúlveda Olave, la principal autora del mobbing laboral del que fue víctima al que más tarde se sumaría la directora doña Mariana Elisa Deisler Coll. La primera se desempeña como Coordinadora de Ciudadanía Cultural, lo que significa que es el brazo del Director Regional y además es la dirigente del gremio Anfucultura del Maule quien ha tejido una enorme red de contactos políticos, que la dotan de una esfera de poder que le permite afectar significativamente a quien sea que trabaje en el Consejo. Relata que el acoso se inicia con un inusual interés sobre su militancia política, siendo consultada en varias oportunidades por otros trabajadores acerca de si era parte del Partido Unión Democrática Independiente, en circunstancias que no forma parte de ningún partido político, y así respondió en su oportunidad, conociendo concretamente de quien provenían dichas averiguaciones, cuando asume como director don Edgardo Cáceres Muñoz en marzo de 2014, puesto que una vez que aquel acepta el cargo, la señora Sepúlveda, le expresó que ella debía ser destituida de su cargo por tener tendencia política contraria a la del gobierno y pertenecía al partido político ya indicado, siendo destituido posteriormente y asumiendo la actual directora señora Deisler Coll, la que luego participa del hostigamiento en su contra, intensificándose el acoso laboral sufrido puesto que vio mermadas sus actividades ya que se le asignaban escasas tareas, fue objeto de descrédito profesional; se vio afectado su ánimo y mi salud mental; siempre se le cuestionó sus tareas que eran reasignadas a otro abogado para que fueran revisadas o hechas de nuevo sin necesidad.

Relata la denunciante que desde enero de 2014 circulan en su lugar de trabajo rumores acerca de su tendencia sexual, los que se intensifican cuando inicia una relación sentimental con Marcela Larenas, quien desarrolla proyectos artísticos para la denunciada, lo que comienza a afectarla, manteniendo dicha relación en reserva, lo que no obstó a que sus hostigadores comienzan nuevamente a murmurar que ellas eran parejas, que tenían conductas inadecuadas en lugares públicos, con chistes expresaos para que fueran oídos por ella, todo lo que le provocó gran incomodidad e inseguridad respecto a la continuación en sus funciones.

Indica que el acoso se materializa en hechos más agresivos, como el ocurrido en enero de 2015, cuando la señora Sepúlveda le insiste a doña Marcela Larenas y otra compañera de proyectos para que reconociera la relación sentimental que mantenía con la actora, y la insta para que la convenza de confesar su condición sexual, afirmándole que todos en el Consejo se habían dado cuenta de dicha condición. Otro hecho habría ocurrido en junio de 2015, cuando su pareja fue nuevamente hostigada por doña María Sepúlveda, para que aceptara que efectivamente estaba con ella, lo que fue aceptado, pero no conforme con dicha respuesta, le indica que la relación entre ellas era obvio y que debería decir la verdad, utilizando un tono burlesco y amenazante. Señala, además, que la directora señora Deisler, en diciembre de 2015, la llama para informarle que debía solucionar un problema generado por una lesbiana y su pareja, y por culpa de esas desviadas se había provocado un problema con un elenco que actuaría próximamente y le expresa que no correspondía que esa clase de mujeres sostuviera una relación pública y que ella no iba a permitir ese tipo de prácticas, dichos que la denunciante le percibieron una evidente amenaza y de que ella conocía de la relación ya expresada. Afirma que en diciembre de 2015, nuevamente su pareja es interrogada por el chofer de confianza de la directora, don Héctor Cornejo, quien le habría señalado que confesara de una vez que se come a la abogada, si hasta la jefa sabía. Luego, en febrero de 2016, la misma señora Sepúlveda, nuevamente sigue a doña Marcela Larenas para hacerle saber que sabía que era lesbiana y pareja de la actora. Asimismo, la funcionaria doña

Patricia Torres, cercana amiga de María Sepúlveda, interrogó durante más de quince minutos a doña Marcela Larenas en relación a su condición sexual, la que en definitiva Marcela decide contarle que efectivamente eran pareja.

La denunciante señala que hizo saber de su malestar e incomodidad al antiguo Jefe Nacional del Departamento Jurídico, don Felipe Montero, a María Teresa Saldías y a Julio Muñoz, los que aparte de defenderla verbalmente y validar su trabajo ellos trabajaban en Santiago y que mientras realizara bien su no tenía nada que temer.

En cuanto al término de la relación laboral, en la teoría de la denunciante, afirma que año tras año su contrato era renovado y estaba a la espera de ser traspasada a funcionaría a contrata, según se concretaría este año, conforme a la información proporcionada en correos electrónicos desde el año 2012 referidos al proceso de reconversión, por la que los trabajadores a honorarios del servicio postulaban por antigüedad a la contrata. Afirma que ella estaba en condición de esperar a la siguiente renovación de su contrato, para quedar a contrata, lo que explica que su último contrato fuera tan sólo por tres meses y no por un año.

La incertidumbre y el progresivo aumento de los actos de acoso generan en ella un cuadro de estrés hasta convertirse en una depresión severa, encontrándose en tratamiento psicológico, psiquiátrico y farmacológico consistente en 20 mg de vartioxetina diarios además de Tramadol y clonazepam, generándole malestar físico, debiendo hacer uso de licencia médica, iniciando reposo laboral en enero de 2016, llamándose a concurso para ocupar su cargo, solo una semana que llevaba de ausencia, lo que agudizó su deteriorado estado de salud, concurso que era incongruente con el hecho que los cargos que no se configuran por primera vez, en su mayoría comienzan su proceso de postulación a través de un concurso interno.

Sostiene que durante su licencia médica sigue recibiendo llamadas de su empleador, específicamente de don Felipe Pino Silva y doña delia Pezoa Ramírez de Rancagua, sobre consultas de índole profesional, sin que se le comentara la existencia de un concurso para proveer su cargo, motivo por el cual decide postular al mismo.

Indica que su sistema nervioso colapsó y a mediados de enero de 2016 es ingresada al servicio de urgencias a la Clínica del Maule, afectada de una súbita alza de presión y pérdida de conciencia, atribuido a su cuadro de depresión severa y fibromialgia, debiendo estar hospitalizada por nueve días, debiendo recurrir el 7 de abril, a atención especializada y en ese contexto su médico doña Loreto Frías Dávila, le extiende licencia médica por 15 días, licencia que le fue entregada a su ex empleador, el que lo recibe, pero recibiendo luego correo electrónico de parte de doña Masiel Zagal, la que le comunica que según lo informado por el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del nivel central, al haber terminado su contratación con fecha 31 de marzo, no podían recibir mi licencia médica, por lo que debía pasar a retirarla, sin perjuicio de que incluso hasta el día 14 de abril recibió correos electrónicos con instrucciones de su empleador, de forma que para recibir instrucciones laborales era considerada una trabajadora activa pero, para efectos de atender mi salud, se me consideraba fuera del organismo.

Fundamenta jurídicamente su pretensión en la admisibilidad de la acción de tutela en su caso conforme al artículo 485, inciso 1° del Código del Trabajo, puesto que se trata de cuestiones suscitadas en la relación laboral, al tratarse de conductas que tienen como sujetos activos a personas que ejercen habitualmente funciones de directivas o cercanas a la dirección que se presume de derecho que la representan y obligan en sus actuaciones respecto de los trabajadores, que en él se desempeñan aún respecto de aquellos contratados a honorarios como forma

de encubrir una evidente relación laboral, conductas desarrolladas durante el desarrollo de la relación laboral, y más específicamente durante la conclusión de la relación laboral el día 26 de abril de 2016 cuando se le comunica por escrito que ya no era parte de la demandada, por lo que no cabe duda de que el conflicto se enmarca dentro del ámbito de la organización y dirección de su ex empleadora y por ende se trata de una cuestión suscitada “ en la relación laboral”.

Por otra parte, se trata de un conflicto que importa la aplicación de las normas laborales que inciden sobre los derechos fundamentales del Trabajador, puesto que la vulneración que invoca se ha coronado con el despido, es decir, con la facultad de poner término a su contrato de trabajo, lesionando sus derechos fundamentales en distintos momentos de la relación laboral (antes y con ocasión de mi desvinculación), desde que doña Mariana Deisler Coll materializó y amparó conductas de acoso laboral y vulneratorias de sus derechos, al permitir a doña María Sepúlveda generar un ambiente laboral nocivo para su salud física y mental la que debe resguardar como empleador, sin tomar medida alguna para evitar esta evidente lesión a su salud, a su honra y su derecho a trabajar, jefatura que protagoniza directamente algunos de estos actos de acoso al tolerar que prácticamente no se me asignaran funciones; al poner en duda y mandar a revisar la mayoría de las escasas labores que se me permitía realizar; pidiendo rehacerlas a otros profesionales aun cuando estuvieran bien hechas con el sólo propósito de desacreditar su trabajo; y referirse en su presencia a lesbiana como desviadas, sabiendo o creyendo que yo la actora lo era.

Se vulnera su derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador del artículo 19 N° 1 inciso primero de la Constitución Política de la República en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo, derecho vulnerado por medio de cada uno de los actos persecutorios relatados, las amenazas de despido de la señora Deisler Coll, al señalar que no permitiría que lesbianas trabajaran en el Servicio y permitiéndose que se generara un clima laboral insano al tolerar que doña María Sepúlveda generara rumores y me enviara mensajes con su pareja para obligarla a hablar de su sexualidad. Además, desde el año 2014 dejó de valorarse su opinión profesional, se le despojó paulatinamente de labores; se le representaba toda gestión, todo lo que trajo una serie de consecuencias en su salud física y psicológica.

Expresa que se ha vulnerado el respeto y protección a la vida privada y a su honra, desde que la persecución de que fue objeto siempre tuvo por origen un antecedente que nada tenía que ver con mi desempeño laboral, que fue su tendencia política, en circunstancias que nunca ha manifestado su ideario político en público ni ha basado mi carrera profesional en ello, de forma que ello importa una intromisión en su ámbito privado. Asimismo, tuvo por origen su condición sexual, deteriorando su salud física y emocional, sin que nadie tuviera en cuenta su dedicación al trabajo, ni que tiene una hija de tres años de edad que solo depende de ella.

Sostiene que fue vulnerado su derecho a no ser sujeto de actos discriminatorios con su desvinculación el 26 de abril de 2016.

En cuanto al acoso laboral sufrido señala que las conductas de la denunciada y sus agentes, son constitutivas de acoso laboral, conceptualizado como la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella, que tiene elementos configurativos que se dan en su caso, desde que se ha provocado una agresión a la víctima; que tiene por efecto provocarle un malestar o sufrimiento grave; que estas conductas sean repetitivas en el tiempo; y que tengan por consecuencia producir un ambiente laboral dañino para la víctima.

En concepto de la denunciante son indicios de la vulneración alegada: a) el acoso laboral desarrollado por doña María Sepúlveda Olave como su superior jerárquico, directamente y a través de su pareja y por doña Mariana Deisler Coll, que culmina con su comunicación de mi despido el día 26 de abril de 2016; b) el maltrato verbal y psicológico del cual fue víctima por parte de estos funcionarios por mi tendencia sexual; c) la desconfianza en su trabajo manifestado por el paulatino despojo de sus tareas y el sistemático descrédito que sufrió; d) la negación de parte de la dirección del Consejo de peticiones que realiza para que se le dieran obligaciones; e) la afectación de su estado anímico, encontrándose bajo tratamiento psiquiátrico por cuadro de depresión mayor.

En el primer otrosí de su libelo de postulación al tribunal, la denunciante pide que se declare que existió una relación laboral desde el día 3 de diciembre de 2012 hasta la fecha en que se produjo su despido el día 26 de abril de 2016 o el día que el tribunal estime pertinente y que su remuneración era de \$1.546.672 y, como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada al pago de sus cotizaciones previsionales, por todo el periodo trabajado más los intereses y reajustes legales. Pide que se declare que el despido del cual fue objeto carece de causa legal alguna, por lo que debe ser declarado injustificado, y en consecuencia se condene a la demandada al pago de años de servicio, por la suma de \$ 4.640.016; indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, por la suma de \$1.546.672; recargo legal del 50% de la remuneración percibida por el demandante, que asciende a la suma de \$2.320.008 de pesos. Asimismo, pide que la demandada sea condenada al pago de concepto de vacaciones legales y proporcionales por la suma de \$1.185.782, todo lo anterior con reajustes, interés legal y con expresa condenación en costas.

Para fundar esta pretensión subsidiaria pide que se de por enteramente reproducidos los hechos señalados como fundamento de su acción principal en relación a la existencia de un contrato de trabajo, de un despido injustificado en cuanto no ha llegado a su domicilio ni se le ha entregado carta de aviso de término de contrato, que cumpla con los requisitos de artículo 162 del código laboral, impidiéndole acreditar hechos distintos al despido o complementar prueba, de acuerdo a lo establecido en el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo.

Indica que la demandada adeuda el pago de sus cotizaciones previsionales desde el inicio de nuestra relación laboral en diciembre de 2012 hasta la fecha.

Fundamenta jurídicamente esta pretensión subsidiaria sosteniendo que su prestación de servicios en virtud de un contrato de prestación de servicios a honorarios que encubría una relación laboral, por cuanto en la especie se daban todos los supuestos para considerarla como tal, por haber un claro vínculo de subordinación y dependencia, manifestado en la continuidad de los servicios presentados, la obligación de asistencia la que debía ser reflejada a través de marcación por huella digital; el cumplimiento de una jornada de trabajo de 44 horas semanales; los servicios prestados en situación de permanencia y continuidad; la supervigilancia en el desempeño de sus funciones; la obligación de ceñirse a las instrucciones impartidas por el empleador; el recibo periódico de remuneraciones, como contraprestación de mis servicios; el estar a disposición del empleador, para prestar los servicios en el momento que lo requiriera, teniendo presente lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, sin perjuicio del razonamiento que invariablemente han sostenido los tribunales superiores de justicia.

En cuanto al cobro de prestaciones a la fecha de término de la relación laboral se le adeuda el pago de feriado legal y proporcional, el primero, por un total de 15 días correspondiente al año 2015 del que no hizo uso y un total de 5 días

proporcionales a la duración de su relación laboral durante el año 2016 lo que hace una suma total de \$1.185.782, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 63 (sic) del Código del Trabajo.

**La contestación a la denuncia, su defensa, síntesis de sus argumentos de hecho y de Derecho.** Que la parte demandada contesta la denuncia y pide su total rechazo con expresa condena en costas, indicando que efectivamente la denunciante prestó servicios como asesora jurídica de las Direcciones Regionales del Maule y O'Higgins del Consejo de la Cultura y las Artes a partir del 3 de diciembre de 2012, bajo el régimen de honorarios, cuyos contratos fueron formalizados mediante las Resoluciones Exentas N° 5413, de 2012; N° 417, de 2013; N° 568, de 2014; N° 251, de 2015; y N°08, de 2016, todas del CNCA, celebrándose un último contrato con la actora, el cual estableció que la relación contractual entre las partes se extendería entre los días 1° de enero y 31 de marzo del año 2016.

Indica la demandada que los hechos en que la demandante hace consistir el acoso laboral que ni la condición sexual ni tendencia política de doña Lorena Rivera eran de conocimiento de las personas que se señalan en la demanda, por lo que carece de sustento los hechos indicados por la actora, sin perjuicio de lo cual una vez terminado el contrato de prestación de servicios con el CNCA, la demandante participó del concurso para proveer el cargo de Abogado de la Dirección Regional del Maule, no resultando seleccionada, lo que manifiesta un interés por parte de la demandante de continuar prestando servicios, lo que se contrapone a la afirmación de la existencia de un ambiente hostil en su contra, sin perjuicio de que los servicios eran prestados por la actora conforme las disposiciones contenidas en el Estatuto Administrativo y las normas complementarias contenidas en los artículos 2006 a 2012 del Código Civil.

Expresa que no hay elementos probatorios de los hechos que se narran en la demanda de forma que resulta improcedente que la carga o peso de la prueba sea invertida, teniendo en cuenta que prueba indiciaria conforme a su sentido natural y obvio es aquella que se obtiene de los indicios más o menos vehementes relacionados con un hecho, generalmente criminal, que se pretende esclarecer, lo que exige la presencia de una o más evidencias, aunque imperfectas, pero que sean bastantes para poder acreditar un hecho, cuestiones que en modo alguno liberan de carga probatoria al denunciante, sino que sólo lo aligera.

Junto con reiterar la argumentación, ya desechada, en orden a la incompetencia de este tribunal para conocer de este proceso, la demandada reitera que no se dan los elementos institucionales que configuran una relación de naturaleza laboral, porque entre las partes no existió ni se suscribió un contrato de trabajo, pues la relación se originó en un convenio a honorarios el cual, de acuerdo al tenor literal del inciso 3° del artículo 11 de la Ley N°18.834 se rige por las normas generales que, ciertamente, no son las que rigen el contrato de trabajo, pues las partes libremente celebraron un contrato de prestación de servicios honorarios y constituye una conducta previa de la actora, que importa una aceptación de las condiciones respectivas, reiterada y mantenida en el tiempo, exteriorizada también a través de la extensión de las boletas pertinentes y la prestación de los servicios, bajo la doctrina de los actos propios, bajo la que, además, subyace la primacía del principio de la buena fe, del cual se encuentra imbuido no solamente la legislación laboral, sino que todo nuestro ordenamiento jurídico. Agrega que los órganos públicos están facultados para contratar a honorarios según las normas generales, conforme al citado inciso 2° del artículo 11 de la Ley N° 18.834, de forma que el organismo público que cesa o no renueva un contrato a honorarios no obra como porque el Estado empleador no se vincula

a la noción de empresa del inciso 3° del artículo 3° del Código del Trabajo, pues la organización y disposición de medios la origina y determina el legislador y porque el organismo o servicio público carece de la facultad de administración de la empresa y que le permite disponer de su patrimonio propio, todos criterio acogidos en sentencia que cita la demandada.

Insiste en el argumento de que la denuncia de tutela está caduca porque las supuestas vulneraciones concretas a que alude se sitúan entre el mes de enero del año 2015 y febrero del año 2016 y soslaya la actora que no existió despido, pues el contrato de prestación de servicios a honorarios terminó por el vencimiento del plazo convenido, el 31 de marzo de 2016, y que con posterioridad al vencimiento del plazo, ella misma postuló al cargo de abogado regional, proceso en el cual, en el formulario de postulación, ella indica que no es funcionaria pública a esa fecha. Y teniendo presente que el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo establece que la denuncia de tutela laboral debe interponerse dentro de 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, es que sostiene que su acción debe ser rechazada por extemporánea y haber caducado su derecho a esta acción, aun si se considera que la fecha efectiva de término de su contrato y su separación (31 de marzo de 2016) pues, en tal caso, los 60 días hábiles vencieron a las 24 horas del día viernes 10 de junio de 2016, teniendo presente que la carta a que alude la actora en su demanda, de 26 de abril de 2016, no es una carta de despido.

En cuanto al fondo, la denunciada controvierte en forma expresa, material y sustancial todos y cada uno de los hechos denunciados, en la forma en que éstos han sido desarrollados, como también y especialmente las consecuencias de derecho que se extraerían de dichos sucesos a partir de las reflexiones elaboradas en la demanda.

Señala que la denuncia no cumple con las exigencias del artículo 490 del Código del Trabajo ya que no enuncia en forma clara y precisa los supuestos hechos vulneratorios que denuncia, reiterando que, señalando que no era de conocimiento de la institución demandada su condición sexual ni su tendencia política, razón por la cual difícilmente podría haberse efectuado vulneración o discriminación de algún tipo, e indicando que la acusación de mobbing laboral es de falsedad absoluta y no tiene sustento de ningún tipo.

Indica la demandada que doña María Carolina Sepúlveda no tiene ningún tipo de relación jerárquica con la actora según el organigrama del servicio, ni siquiera durante el tiempo en que aquella fue cambiada de sus funciones por determinación del anterior Director Regional. Agrega que para el servicio era desconocida la relación de pareja de la actora con una usuaria del servicio, de nombre Marcela Larenas, y, además, la terminación de su contrato de prestación de servicios fue resultado del vencimiento del plazo estipulado en él y no tiene relación con el acoso denunciado, puesto que desaparece el cargo que desempeñaba como abogada zonal, en virtud de un proceso de reestructuración interna del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, donde se concursaron públicamente los cargos de abogados, de acuerdo a los perfiles definidos para tal efecto, proceso en el que participa la denunciante cuando estaba terminado el contrato sin resultar seleccionada, no existiendo discriminación por parte del Consejo en el proceso concursal, resultado que no fue impugnado por la demandante. En cuanto al despojo de sus tareas, la demandada refiere que la actora dividía su tiempo entre las dos direcciones regionales que tenía a su cargo y que al contrario de lo que plantea en la demanda, a partir del año 2015, se incorporó más a la profesional en los procesos internos de la dirección regional, sin que fuere posible la reasignación de su trabajo a otro profesional, porque su labor era estrictamente jurídica y no había otro profesional que pudiese realizar



sus funciones. En relación al deterioro de su salud, dicha situación no es real desde que la denunciante presentó reiteradas licencias médicas, particularmente en el último período que prestó servicios, las que se debían a otras causas de salud, a las que no se hará referencia por tratarse de información personal. Indica que no es cierto que la decisión de llamar a concurso estuvo determinada porque ella se ausentó, sino que ello obedece a procesos y tiempos definidos por el nivel central, siendo ella informada a requerimiento de la Directora, sobre el llamado a concurso para que tuviera la posibilidad de postular, lo que efectivamente hizo. Respecto de la afirmación de que la actual directora Mariana Deisler fue testigo y partícipe de la conducta de hostigamiento, ello no es real, desde que nunca existió tal situación de acoso laboral, ni descrédito profesional ni reasignación de sus tareas, haciendo presente que entre doña Carolina Sepúlveda y la Directora hay solo una relación laboral, sin que el cargo de la primera sea de aquellos de exclusiva confianza, sin perjuicio de que la Directora no podría haber tomado medidas pues nunca la actora denunció formalmente estos hechos. Asimismo, la demandada sostiene que la funcionaria aludida niega la existencia de reiteradas consultas sobre la sexualidad y relación sentimental con doña Marcela Larenas y señala como no efectiva la afirmación en la demanda respecto de los dichos de la Directora Mariana Deisler, reiterando, respecto de que otros funcionarios estaban en conocimiento de los hechos, que el Consejo tiene un procedimiento establecido ante casos de acoso, el que la demandante no utilizó, sin que exista de su parte ninguna denuncia formal por estos hechos, en ninguna época ni tampoco investigaciones o sumarios iniciados por estos hechos o por otros en contra de la actora o en contra de quién ella sindicó como agentes del hostigamiento, lo que le resta credibilidad a su denuncia y hace que la denuncia carezca de indicios suficientes. Por último, efectivamente la denunciante remitió una licencia médica y presentó una boleta de honorarios por el cobro del mes de abril de 2016, la que no fue pagada por no tener vigente su contrato y no haber prestado servicios profesionales en la Dirección Regional del Maule del CNCA aquel mes, consultándose sobre la tramitación de esta licencia médica vía correo electrónico al nivel central, devolviéndosele a la denunciante, teniendo presente que ella reconocía o nunca desconoció que esa época no era funcionaria.

En el segundo otrosí de su denuncia la demandada contesta la demanda subsidiaria declarativa de existencia de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, solicitando su total rechazo, con expresa condena en costas, fundada en los mismos argumentos para sostener su defensa en relación a la existencia de un contrato de trabajo y la inexistencia de un despido, de forma que no es efectivo que la demandada adeude a la actora cotizaciones previsionales y el pago de feriado legal y proporcional.

Reitera en esta parte los argumentos para sostener la incompetencia del tribunal y que la acción para calificar el despido está caduca porque contados los 60 días desde la separación de doña Lorena Rivera Arriagada del servicio del CNCA, esto es, el 31 de marzo del año 2016, su acción debe ser rechazada por extemporánea y haber caducado su derecho a esta acción, sin que pueda considerarse en ningún caso, desde la carta de 26 de abril de 2016, pues aquella no es una carta de despido, ni siquiera puede entenderse aquello de su tenor literal, desde que sólo se trata de la devolución de una licencia que no correspondía cursar.

Sin perjuicio de que se controvertió en forma expresa, material y sustancial todos y cada uno de los hechos principales y relevantes que sirven de sustento a la demanda, en la forma en que éstos han sido desarrollados, como también y especialmente las consecuencias de derecho que se extraerían de dichos sucesos a partir de las reflexiones elaboradas en la demanda, las que ciertamente esta

defensa no comparte en ningún punto, puntualiza que no es cierto que el 26 de abril de corrientes y mientras hacía uso de una licencia médica la demandante, haya recibido un comunicación de despido, carta que conforme a su texto literal comunica que, de acuerdo a lo informado por el Departamento de Gestión de la personas de nivel central, sus derechos y obligaciones finalizaron el 31 de marzo del 2016, fecha en que concluyó su contrato a honorarios, de acuerdo a lo indicado en Resolución Excenta Nro. 08 de 26 de enero de 2016, que aprueba dicho contrato de honorarios, por lo que se le devuelve licencia médica Folio 2 - 50569668 presentada el día 07 de abril de 2016, la que no fue recepcionada por este servicio y boleta de Honorarios N° 77 por un total\$1.546.672.- del 08 de abril de 2016, la que solicita anular ya que no corresponde su emisión, de acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior.

**El traslado de la caducidad de la acción.-** Que en la audiencia preparatoria la parte denunciante contestó el traslado de la excepción de caducidad, fundada en que la acción que se interpuesto es aquella con ocasión del despido, y la única comunicación formal que recibido la denunciante es aquella del día 26 de abril del año 2016. Sostiene que ella prestó servicios de manera interrumpida del año 2012 hasta su último contrato, siendo una costumbre que su contrato se formalizaba días después del término del mismo, así se demuestra de los contratos respectivos y las resoluciones que los aprueban, en todos los cuales además lo reconoce derecho presenta licencias médicas, de forma que la denunciante no tenía cómo suponer que su contrato había terminado el 31 de marzo al año 2016 puesto que siempre su relación laboral comenzaba formalizarse hasta 20 días después, sin perjuicio de haber recibido comunicaciones incluso estando con licencia médica, todas de carácter laboral, requiriéndole información, dándole instrucciones sin considerar además, que se le recibió su licencia médica y se le devuelve 26 días después.

**El llamado a conciliación y su resultado.** Que según el tribunal propuso bases para una conciliación en la audiencia preparatoria, ésta no se produjo.

## **Y CONSIDERANDO.**

**PRIMERO.-** Que en relación directa con el objeto del presente juicio y teniendo presente las afirmaciones de hecho efectuadas por las partes en sus escritos principales del proceso, el tribunal determinó recibir la causa a y fijar los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

- 1.-derechos y obligaciones emanados del contrato suscrito por la actora y la denunciada. Tiempo de prestación de los servicios, funciones y labores pactadas, jornada de trabajo, contraprestación económica percibida, si la actora tenía derechos a descanso licencias y permisos.
- 2.- si la denunciante por conductas de la denunciada fue objeto de rumores sobre su militancia política. Si se señaló que debió ser destituida en razón de su militancia política. Fecha de que ocurrieron estos hechos.
- 3.-si a la denunciante se le quitaron tareas y funciones siéndoles asignadas estas a otro abogado para su revisión.
- 4.- si la actora fue objeto de consultas y rumores sobre su condición sexual y su relación con doña Marcela Larenas. Si le fue referida personalmente algún reproche sobre su condición sexual. Fecha de ocurrencia de estos hechos.
- 5.-si la actora estaba en condiciones de ser traspasada en condición de personal a contrata.
- 6.- si por la conducta de la denunciada la actora sufre un cuadro de depresión severa y si ha visto afectada su salud física. Diagnósticos respectivos, uso de licencias médicas, fechas de presentación y tiempo de reposo.

7.-si la institución denunciada estaba en conocimiento de la opción sexual de la denunciante y de alguna militancia política de aquella.

8.- si la denunciante puso en conocimiento de la jefatura de las circunstancias de un eventual acoso laboral. Existencia de un procedimiento interno sobre acoso laboral.

9.- si es efectivo que la denunciada llamó a concurso para el cargo que desempeñaba la actora. Fecha de llamado a concurso. Si la actora fue informada y postulada a dicho concurso. Resultado del mismo.

**SEGUNDO.- Breve enunciado de la prueba rendida por la denunciante.** Que los denunciantes rindieron **prueba instrumental**, mediante la lectura extractada y pertinente de los siguientes documentos:

1.- Carta N° 157, de fecha 27 de abril de 2016 dirigida a doña Lorena Rivera Arriagada.

2.- licencia médica y comprobante de recepción N° 2-50569668 de fecha 07 de abril de 2016.

3.- Colilla de licencia médica N° 2-50560966 de fecha 09 de marzo de 2016.

4.- Colilla de licencia médica N 2-50559824 de fecha 25 de febrero de 2016.

5.- Guía electrónica enviada por correos de Chile de fecha 26 de abril de 2016, N° de envío 9990-40199.682.

6.- Copia de contrato de prestación de servicios de fecha 03 de diciembre de 2012 entre Lorena Rivera Arriagada y Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.

7.- Copia de Resolución que aprueba contratación de fecha 19 de diciembre del año 2012.

8.- Copia de Contrato de prestación de servicios a honorarios fecha 02 de enero de 2014.

9.- Resolución que aprueba contratación de fecha 07 de febrero del año 2014.

10.- Contrato de fecha 15 de enero de 2016 entre Lorena Rivera Arriagada y la denunciada.

11.- Resolución exenta N° 8 que aprueba contratación de fecha 26 de enero del año 2016.

12.- Set de 41 boletas de honorarios electrónica desde diciembre del año 2012 hasta marzo del año 2016 entre la demandante doña Lorena Rivera Arriagada y la demandada.

13.- Cadena de correos electrónicos enviado por doña Maciel Zagal Méndez de fecha 13 de abril del 2016, asunto: respuesta por licencia para doña Lorena Rivera Arriagada y sus comunicaciones anteriores

14.- Copia de Correo electrónico enviado por María Angélica Rojas Henríquez para Lorena Rivera Arriagada, Asunto acreditación Mayo 2016, de fecha 11 de abril de 2016.

15.- Copia de Correo electrónico enviado por Felipe Pino Silva Lorena Rivera y otros, asunto Procedimiento disciplinario, de fecha 5 de abril de 2016.

16.- Correo electrónico enviado por Lorena Rivera Arriagada para Felipe Pino Silva, CC Verónica Puentes de fecha 13 de abril del 2016.

17.- Correo electrónico enviado por Yasna Sanhueza Cortes para Lorena Rivera Arriagada, Asunto Respuesta asignación beneficio jardín infantil 2015 de fecha 30 de diciembre de 2014.

18.- Derivación médica emitida por el Sicólogo Rubén Albornoz Roco.

19.- Epicrisis medica de doña Lorena Rivera Arriagada, ficha N° 56692, firmado por la médico Alejandra Vergara Vargas de fecha 02 de febrero del 2016.

20.- Copia informe emitido por Clínica Indisa, laboratorio de Electroencefalografía, de fecha 04 de febrero de 2016.

- 21.- original de recetas médicas de fecha 30 de enero del 2016 de Clínica del Maule, y dos recetas médicas de fecha 01 de Julio de 2016 todas emitidas por la médica de salud mental y familiar Dra. Loreto Frías Dávila.
- 22.- Informe médico complementario emitido por la Dra. Loreto Frías Dávila.
- 23.- Copia de la resolución N° 1189 del 26 de junio de 2015, emanada del Consejo para la Cultura y las artes.
- 24.-Copia de oficio N° 4, emanado de Mariana Deisler Coll.
- 25.-Copia de Declaración jurada simple de fecha 18 de enero de 2015 de la actora
- 26.-Informe médico emitido por la médico Loreto Frías Dávila de fecha 21 de Julio de 2016.
- 27.- Copia Cadena de correos electrónicos enviados por don Felipe Pino Silva a doña Lorena Rivera Arriagada, Asunto complementa pago artesanías del Maule, de fecha 05 de junio del 2014 y sus comunicaciones posteriores
- 28.- Informe psicológico emitido por el Dr. Daniel Alejandro Valenzuela Gofré.
- 29.- Liquidaciones de honorarios correspondientes a los meses Octubre Noviembre y Septiembre de 2014.
- 30.- Receta médica emitidas por la doctora Loreto Frías de fecha 14 septiembre 2015.
- 31.- Boleta de honorarias de centro Psicomed Ltda., de fechas 05 de julio y 3 de agosto de 2016.

Como parte de su prueba instrumental, los denunciante se hicieron valer de la **exhibición de instrumentos**, provocando el requerimiento bajo apercibimiento legal para que la denunciada exhibiera los siguientes documentos:

- 1.- la demandada exhibe planilla de registro de asistencia de la actora desde 13 de diciembre de 2012 a abril de 2016. Se cumple por la denunciada y la actora incorpora dichos documentos.
- 2.- solicitudes de feriado presentadas por la actora en los años 2013, 2014 y 2015 y sus respectivas aprobaciones. Se exhibe certificado N°5 emitido por la demandada.
- 3.- Informe que acompañan las resoluciones que tienen presente la presentación de licencias médicas presentadas por la trabajadora, lo que no es cumplido por la denunciada incorporando un certificado emanado de ella misma de 19 de octubre de 2016.
- 4.- Copia de resolución N° 5839 de fecha 30 de diciembre de 2013 que autoriza gastos de beneficio a sala cuna en el año 2014, respecto de la denunciante.
- 5.- No se exhibe liquidaciones de remuneración de la actora por no contar con dicho instrumentos; por lo que se exhibe copia de boleta electrónica correspondiente y número de egreso.

Se rinde prueba de absolucón de posiciones provocando la citación a juicio de la directora del Consejo Regional para la Cultura y las Artes declarando en estrados doña **Mariana Elisa Deisler Coll**, la que indicó que la actora desarrollaba todas las labores que le competen a un abogado, asesorar el proceso de compra, en las resoluciones, trabajó también en un apoyo a las corporaciones culturales, no recuerda si tuvo alguna participación en lo que tiene que ver con resoluciones relativas a fondos concursales. El detalle de las tareas que ella realizaba no las conoce prestaba asesoría jurídica, asesoraba en todo lo que tiene que ver un abogado. Asesoría jurídica tiene que ver con los procesos de compra, convenios para la adquisición de ciertos servicios, llevaba el libro de sumarios, en general, en todas las resoluciones que reflejaban actos administrativos tenía que llevar la firma un abogado. La contratación de servicios es habitual dentro del Consejo

Preguntada acerca de cuántas personas han sido desvinculadas desde que ella llegó en octubre 2015, la absorbente señala, en noviembre de 2015 se le dio aviso

que no seguía su contrato a doña Pamela Gutiérrez, encargada de fomento, en diciembre ocurrió lo mismo con una funcionaria de nombre Rolanda que era de apoyo administrativo al departamento de ciudadanía cultural, que también estaba a honorarios, luego han tenido la renuncia de dos personas que estaban contratadas a honorarios. A las personas anteriores se les dio aviso mediante el mecanismo legal preguntada para que diga cuál es el mecanismo legal señala pero no puede entrar en detalle pues no tiene la certeza de cuál es ese mecanismo. Entiende que en el caso de la señora Rolanda una funcionaria del servicio le comunicó que no continuaba el contrato a honorarios. Señala que efectivamente el cargo de la denunciante fue llamado a concurso que fue convocado por el nivel central, departamento de desarrollo y gestión de las personas, a través del servicio civil, la denunciante postuló dicho concurso, se llamó a un concurso para abogada regional a través del servicio civil, en distintas regiones, y fue ella quien le pidió a la encargada administración que le advirtiera la denunciante que ya había salido el llamado concurso ya que ya estaba con licencia médica. La absolvente señala que fue la denunciante que el le indicó que sus licencias médicas lo eran en razón de una fibromialgia estaban estudio. Señala que la denunciante quedó en la quina para el cargo referido y la persona elegida lo es por una comisión compuesta por un representante del departamento de recursos humanos, un representante del departamento jurídico, un representante de la unidad regiones y un representante de la dirección regional. En el caso de la abogada Rivera a ella se le pidió que no estuviera presente en la Comisión para que pudieran estar los otros concursantes en igualdad de condiciones para participar en la etapa de las entrevistas y por lo tanto la solvente no participó en la etapa de entrevistas. Preguntada para que diga quien decidió en definitiva la elección del cargo, señala que ella en definitiva si participó en la decisión respecto de quien se elige, se entregan todas las notas el director del servicio hace una sugerencia o un orden y finalmente es la subdirectora del servicio que finalmente ratifica y es la que nombra, cada uno de los nombramientos va a ratificación de la subdirectora.

Hizo uso de la **prueba de testigos**, mediante los dichos en estrados de las siguientes personas:

1.- Don **Edgardo Antonio Cáceres Muñoz**, C.I. N° 6.814.360-8, quien señala que conoce a la denunciante desde la fecha en que llega el a trabajar al Consejo de la cultura, desde hace ya tres años. El testigo señala que el era el director regional del Consejo hasta septiembre del año 2015, manteniendo contacto con algunos funcionarios del Consejo posteriormente en razón de su nuevo cargo y en otros por razones de cierta amistad.

2.- Don **Hugo Manuel Reyes Oyarce**, C.I. N° 6.513.440-3, el que señala que conoce a la denunciante porque entró a trabajar al Consejo de la cultura en noviembre del año 2014, el testigo fue contratado para trabajar en la consulta indígena.

3.- Doña **Pamela Elizabeth Gutiérrez Chavarría**, C.I. N° 15.597.330-7, quien conocer a la actora cuando ingresa a trabajar al Consejo de la cultura, como colega de asesoría jurídica. Ella desempeña la labor de asesoría jurídica.

Se incorpora mediante lectura resumida, los siguientes oficios ofrecidos en la audiencia preparatoria:

1. Oficio **Banco Estado**, sucursal Talca que informa los movimientos históricos de egresos y abonos efectuados a la cuenta corriente de la demandante entre el año 2013 y el año 2015.

**TERCERO.- Breve enunciado de la prueba de la parte denunciada.** Que la denunciada hizo uso de la prueba de **instrumentos**, incorporando mediante lectura extractada los siguientes documentos, **dejando expresa constancia en**

**esta sentencia que, en la audiencia de juicio, la demandada ha procedido a marcar con los documentos con un color amarillo algunas partes de dichos instrumentos:**

- 1.-Certificado N° 05/309 emitido por la Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes denunciada de 20 de julio de 2016.
- 2.- Certificado N° 05/310 emitido por la Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes demandada.
- 3.-Copia de Resoluciones Exentas N°s 5413/2012, 417/2013, 568/2014 y 251/2015 que aprueban contratos de honorarios años 2012-2015, de la denunciante.
- 4.-Copia de Resolución Exenta N° 08 del 26 de enero de 2016 que aprueba contrato de honorarios enero a marzo de 2016, al que se adjunta contrato de honorarios.
- 5.- Informe de asistencia de la demandante correspondiente al mes de enero de 2016.
- 6.- Copias simples de formularios de tres licencias médicas presentadas por la demandante los meses de enero y febrero de 2016. (ilegibles)
- 7.-Informe y certificado de trabajo personal a honorarios de la demandante, correspondiente a enero de 2016, emanados de la demandada.
- 8.- Copia de pantalla del sistema de personal y remuneraciones de la denunciada.
- 9.- Copia de licencia médica maternal, pre y post natal presentada por la demandante.
- 10.-Copia de Manual de descripción y especificación de cargos emanado de la denunciada.
- 11.- copia simple de documento que lleva como título "Maule", sin firma ni fecha al que se adjunta copia impresa de correo electrónico.
- 12.- Resolución N° 2259 emanada de la denunciada.
- 13.- documento denominado Circular N° 05 emanado de la representante de la demandada.
- 14.- copias de documentos denominados Resoluciones, emanadas de la misma parte denunciada y que llevan los N° 5241/2013, 563/2014 y 2422/2015, sobre prórroga de contrata de distintos funcionarios de la denunciada y copia de de Memo N° 85 emanada de la demandada.
- 15.- copia simple de certificado N° 501/2016/848 de la Dirección de Trabajo.
- 16.- impresión de correo electrónico dirigido a Maria Laura Gutierrez de 20 de julio de 2016 que refleja la imagen de un pantalla de computador.
- 17.- copia simple Resolución N° 305 que declara vacancia del cargo de Director Regional del Maule y Resolución N° 337 que nombra a doña Mariana Elisa Deisler Coll.
- 18.-copia simple de formulario denuncia de acoso laboral y sexual del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, sin fecha, ni dato alguno.
- 19.-Copia de correo electrónico de la Coordinadora de Administración y Finanzas que remite documentación a los trabajadores sobre Capacitación sobre Prevención, investigación y sanción de acoso laboral v sexual realizada el 07 de enero de 2014, y contenido de la capacitación referida.
- 20.- Copia de correo electrónico de la Coordinadora de Administración y Finanzas, dirigido a la demandante el 20 de enero de 2016.
- 21.- copia de impresión de documento titulado "portal de empleos públicos" en donde aparece postulación a cargo por parte de la denunciante.

22.- copia de Memorando N° 67 de Directora Regional del Maule que remite una quina con priorización de candidatos al cargo de abogado regional.

23.-Memorándum N° 02/227 del 05/04/2016 del Subdirector (S) Nacional del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.

24.- impresión de comunicación entre doña Masiel Zagal y la actora iniciada el 11 de abril de 2016.

25.-copia de Ord. N° 101 de la Directora Regional del Maule del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, que informa a la inspección del trabajo.

26.- Oficio respuesta N° 05767 de fecha 21/07/2016, de la Contraloría Regional del Maule, al abogado procurador Fiscal de Talca.

27.-Set de 12 licencias médicas selladas de la demandante.

28.-copia de resolución exenta N° 2875 de 2012, que aprueba plan de capacitación a la que se

Adjunta Resolución exenta 5845.

29.-Set de 5 constancias de licencias médicas emitidas por el Ministerio de Salud a nombre de Lorena Rivera Arriagada.

Que se valió de la declaración de los siguientes **testigos** presentados a juicio, quienes manifestaron lo que saben de los hechos ante al tribunal.

1.- Doña **Sandra Macarena Retamal Mejías**, C.I. N° 9.569.923-5, la que señaló ser coordinadora del área de administración del Consejo de la cultura desde el año 2004.

2.- Don **Sergio Enrique Moya Clavijo**, C.I. N° 15.571.051-9 quien se desempeña como periodista, encargado de comunicaciones de la dirección regional del Consejo de la cultura desde el 26 de abril del año 2011.

3.- Doña **María Carolina Sepúlveda Olave**, C.I. N° 13.606.814-K, la que indica que trabaja en el Consejo de la cultura región del Maule desde el año 2007, es la coordinadora de ciudadanía cultural.

4.- Doña **Patricia Torres Sepúlveda**, C. I. N° 13.949.664-7, la que indicó que es la encargada programática de la red cultura del Consejo de la cultura, fue recontratado el 1 de mayo del año 2014.**Oficio:**

Se incorporó mediante lectura resumida, los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria:

**-Oficio a la Clínica del Maule.**

**CUARTO.-** Que lo primero que debe determinarse por el tribunal tanto desde el punto de vista fáctico como jurídico, es el estatuto que resulta aplicable a la demandante, es decir si debe entenderse que ella estaba sujeta a un vínculo de carácter laboral con la denunciada, o bien, como lo sostiene esta última, sus derechos y obligaciones están reguladas exclusivamente por los términos contractuales suscritos por ambas partes sin sujeción a un contrato de trabajo.

Para lo anterior, y en relación con el punto número uno de prueba, aquella rendida en este proceso, especialmente la prueba instrumental incorporada por ambas partes, da cuenta de una prestación de servicios por parte de la denunciante efectúa de manera continua, regular, permanente y sujeta a elementos fácticos propios de un vínculo de subordinación y dependencia, esto es, la sujeción a un horario determinado, el sometimiento permanente instrucciones, supervigilancia y control por parte de quien requiere la prestación de servicio, manifestada por la existencia de un conjunto de derechos propios del trabajador dependiente, como son, el derecho permisos, viáticos, descansos, utilización de licencias (que si bien no daban origen a las prestaciones provienen trabajar dependiente) estaban orientadas justificar la ausencia de la denunciante a sus labores, demostración evidente de una sujeción personal propia del contrato de trabajo) , el derecho a descanso pre y pos natal propios de una trabajadora subordinada, antecedentes

todos que son demostrativos de manera clara del vínculo de subordinación y dependencia.

La prueba instrumental exhibida por la parte denunciada consistente en documentos denominados “liquidación de honorarios”, así como el oficio remitido a este tribunal por el banco del Estado de Chile, que informa de depósitos en la cuenta corriente de la denunciante provenientes de la denunciada, permite sostener de manera categórica que la denunciante percibía por la prestación de sus servicios una contraprestación económica de manera regular y permanente, de características idénticas a la remuneración contemplada en el contrato de trabajo respecto de los dependientes regulados por dicho cuerpo normativo.

Los mismos contratos de honorarios, independiente de la denominación que tengan, permite concluir que la actora desde su primer contrato celebrado el 3 de diciembre del año 2012 hasta el último celebrado en enero del año 2016 realizó la misma prestación de servicios personales sujeta a los mismos deberes y obligaciones, siendo absolutamente irrelevante, para los efectos de la determinación de la existencia de un vínculo laboral, la circunstancia que en su última contratación sólo la haría como asesora de la dirección regional del Maule. Cabe indicar que, así como fue corroborado por todos los testigos, la trabajadora demandante realizaba funciones de apoyo en materias de asesoría legal en materia de concursabilidad, convenio de colaboración, compras públicas y asesoría en la instrucción de procedimientos disciplinarios, contratos, resoluciones administrativas e informes en derecho y respuesta escrita y atención general a los programas de las respectivas direcciones lo que da cuenta de una prestación de servicios alejada completamente de labores accidentales, no habituales de la institución denunciada ni menos de un cometido específico.

Si bien es cierto los funcionarios De la Administración del Estado no se les aplica el Código del Trabajo en la medida que estén sometidos por ley a un estatuto especial, esta hipótesis no se verifica en el caso de la denunciante puesto que su prestación de servicios se aleja rotundamente de la limitación que la misma ley le entrega al Estado para efectuar contrataciones honorarios en el artículo 11 de la ley 18,834.

Si la denunciante no era funcionaria pública ni se encontraba dentro de la situación que al Estado le permite contratar a honorarios resulta evidente que el estatuto jurídico aplicable a la demandante es el del Código del Trabajo, desde que la vinculación con la denunciada, en los hechos, reunía las características propias de una relación laboral conforme a lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del código del trabajo. El primero define el contrato individual de trabajo como una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este, a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios, una remuneración determinada. Así, para desentrañar si estamos frente a la subordinación propia del dependiente laboral, puesto que ello en definitiva caracteriza el contrato de trabajo, debemos estar nos a la concurrencia en los hechos de ciertos elementos indiciarios de subordinación y dependencia, que claramente se dan el caso de la actora, puesto que tenía obligación de asistencia y cumplía horario de trabajo (según lo demuestran los informes de asistencia exhibidos); estaba sometida a instrucciones y directrices de la denunciada (como lo indica la directora del Consejo al absolver posiciones); prestaba servicios de forma continua y permanente (como se desprende de los respectivos contratos y los dichos de todos los testigos quienes refieren una prestación de servicios de carácter permanente y regular).

De esta forma debe dársele vigencia a las normas del Código del Trabajo respecto de la actora quien, aún habiendo suscrito sucesivos contratos de



prestación de servicios honorarios, presta un servicio en las condiciones que prevé el código del trabajo y no en los términos del derecho civil.

La denominada doctrina de los actos propios, no puede recibir aplicación de la normativa laboral que se caracteriza por ser una de orden público que se impone por sobre la autonomía de la voluntad, desde el artículo 5° del código del trabajo establece que los derechos laborales son irrenunciables, siendo el primer derecho irrenunciable del trabajador aquel que tiene que su prestación de servicios sea gobernada por el Código del Trabajo en la medida que dicha prestación de servicios cumpla con las exigencias normativas del artículo 7° del mismo código, teniendo presente que el artículo 8° del mismo cuerpo legal establece que toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo séptimo hará presumir la existencia de un contrato de trabajo.

**QUINTO.-** Que si en definitiva la denunciante estaba vinculada con la denunciada en virtud un contrato de trabajo desde la fecha de inicio de la prestación de los servicios el 3 de diciembre de 2012 (fecha del primer documento que da cuenta de la contratación de la actora), la conclusión lógica y necesaria nos indica que respecto de ambas partes el estatuto jurídico aplicable es el del Código del trabajo, con toda la normativa mínima obligatoria que establece. Así, y en relación con la terminación del contrato, este debe necesariamente terminar por alguna de las causales que la ley laboral establece los artículos 159 160 o 161 del del mismo cuerpo legal y de acuerdo con las formalidades que la ley laboral ha contemplado en protección del trabajador en el artículo 162 del mismo cuerpo legal.

Previo a lo anterior y en relación con la tipología contractual en relación a la duración del contrato, la ley laboral establece claramente que los contratos de trabajo por regla general son indefinidos y sólo excepcionalmente su duración esta sujeta a un término determinado (sea a plazo o bien por obra o faena determinada).

Claramente la contratación de la actora no es de aquellas por obra o faena determinada, ni tampoco es de aquellas por un plazo determinado puesto que, si aplicamos el estatuto laboral, el artículo 159 número 4 del Código del trabajo establece que la duración del contrato a plazo fijo, aún tratándose de gerentes o personas que tengan título profesional, no podrá exceder de dos años, de forma que la relación de trabajo permanente e ininterrumpida de la actora necesariamente configura un contrato de duración indefinida el cual sólo puede terminar por causales legales (que ya no puede ser ni el vencimiento del plazo, ni la conclusión de la obra, faena o servicio).

Tal como lo ha sostenido reiteradamente este tribunal el despido es una manifestación unilateral de voluntad del empleador que puede tener una fase tanto jurídica como fáctica o material (generalmente ambas fases se producen de forma conjunta). La terminación de todo contrato laboral está sometida a formalidades establecidas en protección del trabajador y que implican la comunicación de la causal y de los hechos en que ella se funda, comunicada mediante carta certificada o personalmente. En su fase fáctica el despido implica una manifestación de voluntad concreta del empleador en orden a separar al trabajador de sus funciones, manifestación de voluntad que puede expresarse de diversas formas atendida la potestad de mando y dirección que tiene el empleador y que, en el caso de la actora, se manifestó en aquella comunicación que le remite el día 26 de abril en la que junto con comunicarse el término de un contratos a un horario ilegal, le devuelve un formulario de licencia médica presentado el 7 de abril y una boleta de honorarios, comunicación que constituye en los hechos la expresión concreta de manifestación de voluntad de poner

término al contrato, de manera que la separación de la trabajadora se ha producido con esa fecha.

Se debe considerar que no sólo la existencia de un contrato de trabajo indefinido entre las partes permite arribar a la conclusión anterior, sino que, además, la dinámica que se daba entre las partes, en orden a que, no obstante iniciar la prestación de servicios, su formalización (en un contrato denominado a honorarios) se producía varios días después, como aparece claramente de la prueba consistente en copia de los contratos y copia de las resoluciones que aprueban los contratos, de forma que la llegada del tiempo indicado en el contrato a honorarios resulta ser irrelevante, pues no es causal de término de un contrato indefinido.

**SEXTO.-** Que la conclusión anterior permite establecer, por un lado, que el despido de la actora se produjo con infracción a las formalidades que establece la legislación laboral aplicable al caso, de forma que su despido ha resultado ser injustificado por carecer de causa legal, debiendo la demandada ser condenada al pago de las indemnizaciones propias de dicha calificación conforme lo dispone el artículo 168 inciso primero del código del trabajo con los recargos pertinentes, pero además permite concluir que la acción interpuesta por la demandante lo ha sido dentro del plazo que establece el artículo 486 inciso final del código del trabajo motivo por el cual deberá desecharse la excepción de caducidad planteada por la denunciada, desde que entre la fecha de la separación (26 de abril) y la fecha de interposición de la denuncia (23 de junio) no ha transcurrido el plazo de caducidad invocado por la denunciada.

**SÉPTIMO.-** Que, junto con la consecuencia lógica y necesaria, la aplicación del estatuto laboral protector, implica necesariamente la constatación de que durante el desarrollo de esta contratación laboral ambas partes debieron cumplir con todas las obligaciones establecidas en la ley laboral, así como también la compensación por el feriado no utilizado, por aplicación obligatoria de lo dispuesto en los artículos 67 y 73 del código del trabajo.

Como ya lo ha sostenido reiterada e invariablemente este tribunal, la sentencia que establece la existencia de un contrato de trabajo, por medio del razonamiento y declaración que hace el tribunal, constituye la relación de trabajo entre el 3 de diciembre de 2012 hasta el 26 de abril de 2016, , lo que conlleva todos los derechos y obligaciones recíprocos desde aquel momento y que son el fundamento de las demás prestaciones que pide la actora, no pudiendo ampararse una conclusión contraria en la circunstancia que es la sentencia definitiva la que declara la existencia de una relación laboral.

**OCTAVO.-** Que en cuanto a la acción por tutela laboral con ocasión del despido, la actora en su denuncia postula que son indicios de la vulneración alegada: a) el acoso laboral desarrollado por doña María Sepúlveda Olave como su superior jerárquico, directamente y a través de su pareja y por doña Mariana Deisler Coll, que culmina con su comunicación de su despido el día 26 de abril de 2016; b) el maltrato verbal y psicológico del cual fue víctima por parte de estos funcionarios por mi tendencia sexual; c) la desconfianza en su trabajo manifestado por el paulatino despojo de sus tareas y el sistemático descrédito que sufrió; d) la negación de parte de la dirección del Consejo de peticiones que realiza para que se le dieran obligaciones; e) la afectación de su estado anímico, encontrándose bajo tratamiento psiquiátrico por cuadro de depresión mayor.

Por lo anterior es que el tribunal fijó como puntos de prueba aquellos indicados en los N° 2 al 9, debiendo la parte denunciante cumplir con la tarea de

establecer mediante su prueba, aquellos antecedentes indiciarios a que alude, para lo cual el tribunal deberá analizar la prueba de la conforme las reglas de la sana crítica, en especial el mérito probatorio de la declaración de los testigos en juicio.

**NOVENO.-** Que desde un punto de vista general la prueba testimonial rendida por la parte denunciante aparece revestida de mayores elementos que permiten el tribunal establecer la veracidad de sus afirmaciones, en relación con la prueba de testigos de la parte denunciada. En efecto, sin que la denunciada en el respectivo contra examen hubiera establecido con claridad elementos que permitan impugnar la veracidad, ni tampoco el grado de conocimiento de los hechos por parte de los testigos de la denunciante, muy por el contrario, tanto de los dichos que espontáneamente indicaron los testigos de la demandada, como aquellos dieran cuenta el respectivo contra examen, permite concluir que estos se ven afectados por condiciones que afectan gravemente el valor probatorio que el tribunal pudiera otorgarles.

Así, y tratándose de la testigo doña María Sepúlveda, ella se encuentra en una situación y condición que afecta su credibilidad, desde que no hay controversia que las partes que ella es indicada por la actora como la principal causante de su situación acoso laboral, de forma que parece plausible sostener, conforme la experiencia, que en su testimonio trate de incorporar antecedentes que naturalmente la pueden exculpar de una acusación negativa, lo que impide considerar sus dichos y asignarles valor probatorio en contrapeso a los testimonios de la denunciante.

Por otra parte, cabe recordar que los testigos, en abstracto, son terceros ajenos al juicio que conocen de los hechos materia del litigio y que declaran sobre los mismos en el proceso, y mientras más objetivo e inmediato se ha dicho conocimiento, mayor será su grado de credibilidad y valoración. De esta manera si un testigo afirma que tiene conocimiento de los hechos por haber leído la demanda con anticipación, por haberla analizado en conjunto con otras personas, por habersele requerido posteriormente su declaración a través de su empleador, resulta evidente que su conocimiento de los hechos se aparece como de menor entidad frente un testigo que declara tener un conocimiento directo y sin antecedentes intermediarios, como son y aparecen ser los testigos de la parte denunciante.

Así, la testigo doña Sandra Retamal refiere que si bien se enteró por la prensa de la existencia la demanda, un día leyó la demanda y sabe que consiste, es más, preguntada por el tribunal para que aclarara circunstancia indicó, además, señala que se leyó la demanda en una reunión de coordinación con otros funcionarios, lo que debe relacionarse con el hecho que la testigo expresa que ya antes de la realización de la audiencia preparatoria ella había tomado contacto con la abogada del servicio para darle a conocer prueba que sería incorporada definitivamente el proceso por la misma parte denunciada, como lo dijo expresamente en estrados al indicar que con fecha 5 de julio la testigo envía correo a la abogada Gutiérrez y preguntada para que dijera porque reenvía se correo en esa fecha un correo de carácter personal la testigo no responde señala que no recuerda.

Asimismo la testigo doña Patricia Torres indicó en el contra examen para que aclare si ella se metió a la página del poder judicial para descargar la demanda, la testigo señala que efectivamente o hizo en un link y preguntada para que diga si, como lo señala, ella se mete para saber quien era la pareja de la actora, la testigo señala que ella no lo dijo así, sino que fue para saber en que lugar ella estaba mencionada, luego se le repregunta y ella señala que en el

periódico aparece una demanda en la que la actora menciona que tenía una pareja y que fue cuestionada por su orientación sexual y la testigo por eso se pregunta quien sería la pareja al interior del servicio y por eso fue la curiosidad de quien era la pareja al interior del servicio.

Por su parte el testigo señor Sergio Moya incurrió en una particular falta de solidez en su declaración, que en concepto del tribunal debe restarle credibilidad puesto que afirmó en estrados en primer lugar que desde que la actora llegó al servicio siempre tuvieron una relación bastante fluida, e incluso más en algún momento afirma que se transformaron en persona bastante cercanas, pero que no sabía de la orientación sexual de la denunciante, puesto que con sus amigos eso no es tema ya que conversaban de que venían amigos homosexuales. Luego al ser contra interrogado sobre el mismo punto y para que le explicara, señaló que durante un tiempo fue muy cercano a la actora, fueron bastante amigos, pero aún así no podría señalar ni delimitar las fechas en que dice que fueron muy amigos, para luego indicar que fue durante unos dos o tres años y reitera que era cercano ella pero no sabía de su orientación sexual, para luego indicar de manera poco clara que lo que sabía era que ella no era heterosexual, lo cual presumía porque ella tiene una hija y si bien sabe que no es un impedimento, también conocía una ex pareja que tuvo. En concepto del tribunal le resta credibilidad al testigo que afirma haber sido cercano y amigo de la actora para después indicar que no sabía de su orientación sexual.

De esta manera y si bien todos los testigos de la denunciada afirman que el clima laboral hoy es muy bueno, desconocen completamente la existencia de cualquier conducta de acoso hacia la demandante, y señalan no haber tenido la menor idea de que ella tenía una opción sexual diferente por cuanto es lesbiana, dichos testimonios, por las razones expresadas tienen menor fuerza probatoria que aquellos de los tres testigos de la denunciante, particularmente porque de su contra examen hubo de otros antecedentes no quedó establecido alguna condición especial que afecte su grado de conocimiento o imparcialidad, o su interés en algún resultado especial del proceso, como claramente afecta a la testigo señora Sepúlveda por ser la indicada en la demanda como la principal causante de las conductas de acoso.

**DÉCIMO.-** Que conforme lo señalado precedentemente puede concluirse que la denunciante ha acreditado suficientemente conforme al estándar de prueba que exige la sana crítica que fue objeto de rumores acerca de su militancia política, que producto de aquellos dichos se indicó al interior del servicio que debía ser destituida en razón de su militancia política, que se le quitaron tareas y funciones y que fue objeto de consultas dichos y rumores acerca de su condición sexual.

En efecto, el testigo señor Edgardo Cáceres, quien además desempeñó el cargo de jefatura y director regional del Consejo para la cultura y las artes, señaló en estrados que conoció el clima laboral del Consejo, el que era un mal clima laboral, con toda claridad, que se dio cuenta de que las relaciones humanas no eran de las mejores por la animosidad que había en algunas personas que era explícita; que conoció el trabajo de la denunciante así como el de todos los funcionarios. Preguntado acerca de cómo el clima laboral para con la denunciante el testigo señala que era francamente hostil, preguntado para que explique por qué lo califica de hostil, señala que no era la generalidad de los funcionarios del concejo sino que era un grupo de personas minoritarias que tenían una mala disposición por desencuentros más bien personales y que específicamente eran la administradora del Consejo, Sandra, y doña Carolina Sepúlveda que era la presidenta del sindicato. Preguntado acerca de cómo era el tema laboral de aquellas para con la actora, el testigo señala que era hostil e incluso en algún momento se llegó a plantear la desvinculación de la actora por razones políticas.

Que aquello se lo planteó específicamente doña Carolina, y no recuerda bien pero parece que en dicha conversación también estuvo presente la administradora doña Sandra, desvinculación que se la plantearon al testigo, la posibilidad no sólo a la actora sino también a otras personas, estaba Pamela que en definitiva fue desvinculada estaba también el periodista de apellido Moya. Que puntualmente fue la señora Sepúlveda que le sugiere desvincularla porque había un prejuicio que la consideraba como “pinochetista”, de la UDI, y como el testigo venía a asumir en el concejo con una trayectoria participante del Partido Comunista. Había también un argumento que aparentemente se respaldaba en lo administrativo, no sólo de Lorena sino que también de Pamela Gutiérrez, en el sentido de que ellas habrían filtrado información del servicio a personas externas, eso se lo señaló doña Carolina Sepúlveda y doña Sandra. Preguntado para que describen que consistía la hostilidad que ha referido, señala que se descalificaba su trabajo pese a que se reconocía que la actora había asumido por concurso, descalificación que provenía de las dos personas ya referidas. Que eso se decía principalmente, lo que más se cuestionaba era su condición de militante política. El testigo señala conocer la opción sexual de la denunciante y preguntado si los funcionarios del concejo lo conocían señala que entiende que era un tema conocido de todo el mundo, por la mayoría de las funciones del Consejo y preguntado señala que el no vio un trato directo hacia la denunciante respecto a su condición sexual, pero en más de una oportunidad el testigo dio actitudes burlescas en relación a su condición distinta lo sexual, pero no sólo con ella sino que también al colega periodista. Preguntado señala que la opción sexual de la denunciante la supuso por comentarios que hacía los funcionarios y después ella personalmente se la dio a conocer, comentarios que venían principalmente de las personas que ya nombrado esto es doña Carolina Sepúlveda y doña Sandra

Por su parte el testigo señor Hugo Reyes, quien afirmó saber de los hechos porque conoce a la actora porque entró a trabajar al Consejo de la cultura en noviembre del año 2014 y el testigo fue contratado para trabajar en la consulta indígena, estando más o menos hasta abril del año 2015. Preguntado señaló de forma abierta que el clima laboral era malo, porque habían dos bandos o grupos y los que llegaron lo hicieron para tratar de implementar las políticas que emanaban del nivel central y se encontraron que había un grupo de personas que al parecer estimaban que el Consejo de la cultura era de ellos puesto que si una persona no entraba en ese círculo de hierro, no eran bien recibidos. Señala que dicho círculo era encabezado principalmente por doña Carolina Sepúlveda y en ese clima el testigo conoce y se hizo un poco amigo de la denunciante, puesto que de todo el equipo que él veía ella era la más dañada de todas. El testigo señala que veía como aquel grupo no le gustaba como ya se vestía, como caminaba, como se pintaba el pelo, siendo un excelente funcionaria, se refiere al grupo que en ese tiempo estaba y del cual ahora todavía queda gente y eran encabezado por doña Carolina Sepúlveda, la que trabajaba en otro departamento pero es dirigente sindical y usaba ese cargo como para ganar o poner en contra a la gente. Preguntado acerca de cómo el trato del equipo de trabajo hacia la actora señala que eso se manifestaba en que no le reconocían nada, el testigo afirma haberla visto arrinconada en la oficina, teniendo muchas capacidades, ella incluso editó un libro que no fue ni divulgado por el Consejo. A la actora el mismo grupo que hecho referencia la tildó de “pinochetista”, que era de la UDI, lo que le fue planteado abiertamente el testigo porque ellos querían que la echaran y como el director era afín al testigo, trataron de llegar a él y como no pudieron buscaron que a través de él, pudieran echarla y la intención que ese grupo le manifestó era que el testigo le comunicara el director que cómo era posible que dos expresos políticos estuvieran trabajando con una militante de la UDI dentro del equipo, lo

que le fue pedido directamente en conversaciones que tuvo con doña Carolina. Indica que se hacían comentarios de la opción sexual de la actora, tratando de buscarle los pro y contra esa situación y la condición sexual de ella era objeto de burlas. Señala que el trabajo de la actora era altamente valorado por un grupo de funcionarios pero por el otro nada. El testigo señala que a la actora la arrinconaron, la tildaron de muchas cosas.

Por último, doña Pamela Gutiérrez señaló en estrados que conoce a la actora cuando ingresa a trabajar al Consejo de la cultura, como colega de asesoría jurídica y trabajó en el consejo hasta diciembre del año 2015. Indica que en el tiempo estuvo trabajando fue testigo de un clima laboral que cada día se empeoraba más, habían rumores sobre militancia política o de orientación sexual eran de día a día. Que el rumor acerca de la militancia política de la actora le fue transmitido directamente por doña Carolina Sepúlveda. Que cuando llegó la actora había un gobierno de derecha y doña Carolina Sepúlveda le dijo que había que tener cuidado con ella y no tener tanta confianza por que el actor era militante de la derecha, o de la UDI o “pinochetista” y luego conoció al actor y se dio cuenta que sólo era un rumor. Que no fue la única persona que le comentó eso pero la señora Sepúlveda fue la primera que se lo comentó. La testigo señala que las personas que no le cayeron en gracia a doña Carolina Sepúlveda fueron todos despedidos y los que están todavía trabajando y la misma condición seguramente no están viviendo buenos momentos. Que había un grupo de personas que son aquellos que eran más amigos de Carolina Sepúlveda que no tenían con la actora una buena relación con ella ni un buen trato, la actora entraba a la oficina y ellos hablaban detrás y luego salía de la oficina y ellos hablaban de su ropa de como anda vestida, que parecía cada día más “marimacho” y otras cosas bastante desagradables que venían de la oficina donde la testigo estaba. Se decía que la actora era de la UDI, que era “pinochetista”, que había que tener cuidado con ella y más tarde ocurrió que llega don Edgardo Cáceres como director regional y doña Carolina Sepúlveda como presidente del sindicato los reúne a todos y les informa que el director iba a despedir a cinco personas, de manera particular ella habla después con cada uno de sus cinco que supuestamente iban a ser despedidos, una era la actora y otra la testigo, les informa que ella las va a proteger, que ella era la única persona que las podía proteger, situación que fue muy fuerte para ellas sobre todo para la actora quien pensó que el mundo se deber derrumbaba, puesto que tiene una hija y no sabía que iba a hacer. Luego ellas después de los meses conversaron directamente con don Edgardo, le comentaron los dichos de doña Carolina Sepúlveda, que las iban a despedir principalmente por la militancia de la actora y se notó en su cara que era una sorpresa lo que le estaban comentando, y les dijo que él nunca tuvo la intención de despedirlas. La testigo afirma que pusieron en aviso al director de lo que estaba pasando, que sentían acusadas por parte de ella, él le pidió un poco de tranquilidad y que trataría de mejorar el clima laboral y en definitiva todas las personas que fueron en contra de doña Carolina Sepúlveda son las que están despedidas. Que si bien el director anterior no la escucho si la nueva directora doña Mariana Deisler, lo hizo, puesto que no pasaron ni dos meses en que la evaluarán a la testigo muy mal que la despidieron en noviembre del año pasado. Indica que conoce de la orientación sexual de la actora de la cual supo primero por rumores, no se lo consultó directamente, y eran rumores de la oficina, de que su pareja era mujer, de que cómo podíamos ser mujer su pareja si ella tenía una hija sabe que esa pareja era en ese momento doña Marcela Larenas. Sabe que en el entorno de trabajo de la actora se tenía conocimiento de su orientación sexual. Indica que el trabajo de la denunciante era devaluado en todo momento lo que sabe puesto que cada vez que se intentaba pedir asesoría a la abogada, en especial doña Sandra Retamal,

de la administración, la descalificaba decía que estaba asesorando mal, que no conocía la legislación, señalando que el estado de salud de la denunciante es lamentable, ha tenido que hacerse cargo de sufrir duros comentarios, de quedar sin trabajo por esos comentarios y de tener que estar explicando cosas que no tienen por qué explicarse.

En síntesis la denunciante ha cumplido con el estándar para establecer indicios suficientes de que fue objeto de conductas de acoso laboral y de discriminación en razón de su condición sexual y de su supuesta militancia política lo que habría traído como consecuencia la terminación de su relación laboral.

**UNDÉCIMO.-** Que tratándose de la acción de tutela laboral y siendo evidente que es altamente improbable que ninguna terminación de relación laboral se fundará formalmente en una razón evidentemente vulneradora de derechos fundamentales, es que el artículo 493 del Código del Trabajo establece que, cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante (lo que determina la obligación de acreditar los hechos en los hace constituir el indicio), resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de su medida adoptada y de su proporcionalidad.

Así, esta regla que se ha venido en denominar de alivio probatorio, implica la aportación de antecedentes que, en concepto del tribunal, puedan constituir indicios, señales o circunstancias que permitan al sentenciador inferir que el despido atenta contra un derecho fundamental.

Como ya se ha referido se han acreditado algunos de los indicios propuestos por la denunciante, los que en concepto del tribunal son suficientes, de forma que, conforme la norma ya referida del artículo 493, debe la denunciada no sólo explicar los fundamentos de su medida y su proporcionalidad, sino que debe acreditarlos, para así disipar la sospecha que ha quedado establecida procesalmente.

En síntesis la denunciada señala que doña María Carolina Sepúlveda no tiene ningún tipo de relación jerárquica con la actora; que para el servicio era desconocida la relación de pareja de la actora con doña Marcela Larenas; que la terminación de su contrato fue resultado del vencimiento del plazo y no tiene relación con el acoso denunciado, ya que habría desaparecido el cargo de la actora en virtud de un proceso de reestructuración interna; que el proceso de concurso de esos cargos la actora participa sin resultar seleccionada; que ella no fue despojada de sus tareas y que mas bien a partir del año 2015, se le incorporó más en los procesos internos; que su deterioro de salud no es real puesto que ella presentó licencias que se debían a otras causas de salud; que no es real que la directora actual fuere testigo y partícipe de la conducta de hostigamiento, por no haber habido acoso ni descrédito, ni reasignación de sus funciones y como la Directora no sabía del acoso, no podría haber tomado medidas; que no es efectiva la existencia de reiteradas consultas sobre la sexualidad y relación sentimental con doña Marcela Larenas y señala como no efectiva la afirmación en la demanda respecto de los dichos de la Directora Mariana Deisler; que el servicio cuenta con un procedimiento establecido ante casos de acoso, el que la demandante no utilizó.

**DUODÉCIMO.-** Que alguna de las razones justificativas de la denunciada o no han sido acreditadas o no son suficientes para justificar la circunstancia que a la denunciante se le puso término una relación laboral indefinida motivada por una conducta permanente reiterada de acoso laboral por parte de otros funcionarios de la misma institución.

En efecto, ninguna relevancia tiene si doña María Carolina Sepúlveda tenía una relación de jerarquía con la actora puesto que ello no obsta al ejercicio de conductas de acoso laboral como se ha establecido. Los testimonios referidos da cuenta de manera clara que en el entorno laboral de la actora había pleno conocimiento de su libre opción sexual. Tal como sido ya señalado precedentemente al establecer la existencia de un contrato, en los hechos y para el derecho laboral, la actora se encontraba sujeta a un contrato de trabajo de carácter indefinido motivo por el cual el establecimiento de un plazo en su última contratación formal a honorarios resulta ser irrelevante y además determina la calificación del despido como injustificado. De la prueba instrumental rendida y así como de los dichos de los testigos e incluso principalmente de los testigos de la denunciada que en esta parte han indicado que el cargo que desempeñaba la actora actualmente es desempeñada por la nueva abogada, lo que permite concluir que, salvo que ahora desempeña sólo funciones de asesoría jurídica para la región del Maule, el lo demás el cargo y funciones sigue siendo el mismo. Por otra parte la circunstancia de que dicho cargo se ha llenado por concurso y que en el haya participado la actora en nada altera la condición de trabajadora subordinada sumarial código del trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior las mismas licencias incorporadas por la denunciante, los informes médicos, el original de sus recetas, son antecedentes de prueba que permiten tener por establecido otro indicio más, cual es el deterioro de la salud de la actora. En relación con el punto de prueba número 6, hay informes psicológicos y médicos que dan cuenta de cuadro de estrés laboral agudo, antecedentes de fibromialgia, patrones asociados habitualmente en atención psíquica importante, hospitalización por un cuadro de síndrome confusional secundario a su cuadro de depresión diagnosticándose le conforme al informe de 17 de febrero del año 2016 un cuadro de depresión y fibromialgia.

Resulta inocua la alegación de la denunciada en orden a que la directora regional no podía tomar medida alguna puesto que la actora no había hecho uso de un procedimiento establecido para las denuncias por acoso laboral y sexual, en primer lugar, porque se encuentra acreditado según se dicho anteriormente, que el entorno laboral en el servicio conocía de las situaciones constitutivas de acoso, y en segundo lugar, porque no es obstáculo para quien representa el empleador tomar medidas para proteger la vida y la salud de sus trabajadores, en la medida que se tome conocimiento por cualquier medio de una situación que pudiera afectar la salud tanto psíquica como física del trabajador, conforme la obligación de protección y cuidado del artículo 184 del Código del Trabajo.

**DÉCIMO TERCERO.** Que en concepto del tribunal, las conductas de que ha sido objeto la denunciante deben ser consideradas como actos de acoso laboral que atentan contra la dignidad de la actora de conformidad reportó el artículo segundo inciso segundo del código del trabajo, que entiende por acoso laboral, toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, elementos con figurativo del acoso laboral que se dan plenamente en el caso de la actora.

Que, además las conductas de acoso laboral descritas, de las cuales se hace parte y responsable la empleadora al no acreditar haber tomado las medidas necesarias en favor de la protección de la denunciante, conforme ya se dicho, constituye claramente un atentado a la integridad psíquica de la trabajadora denunciante, del artículo 19 número uno inciso primero de la Constitución Política



de la República, vulneración que se ha producido a consecuencia directa de los actos ocurridos en la relación laboral, puesto que la denunciada toleró y permitió conductas de acoso laboral provocaron una consecuencia negativa en la integridad psíquica de la denunciante, conforme ya se indicado provocándole un daño a la integridad psíquica como puede verse de la prueba ya analizada entendiendo este derecho como la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas y la conservación de todas las habilidades motrices emocionales e intelectuales, exponiendo a la denunciante a un daño o pérdida parcial de dicha integridad.

Que por otra parte la conducta de la empleadora al tolerar el acoso laboral y no adoptar medidas, ha permitido que se vulnere el derecho a la honra de la denunciante, garantía consagrada en el artículo 19 número cuatro de nuestra Carta Fundamental, entendiendo la honra como un concepto externo, como el conjunto de cualidades éticas que permiten que la persona merezca y reciba la consideración de los demás, el aprecio de los terceros de los actos y comportamientos de la persona, afectándose dicha honra, cuando terceros proyectan actos y comportamientos que construyen una reputación falsa o bien cuando se desacreditan aquellas cualidades éticas que permitían la consideración de los demás, conducta que claramente también se aprecia en el acoso laboral de que sido víctima la actora, desde que sin justificación posible se toleró que terceros efectuaran comentarios sobre la legítima opción sexual de la denunciante, sobre su inexistente militancia política y menospreciando la labor profesional de aquella en su lugar de trabajo.

Que así las cosas y tratándose de una acción de tutela con ocasión del despido, y no habiendo cumplido el empleador con explicar razonablemente las medidas adoptadas o su proporcionalidad, principalmente teniendo en consideración que existió un contrato de trabajo de carácter indefinido, que se le puso término de manera injustificada y sin invocar causal legal, que se conoció y toleró conductas de acoso laboral hacia la denunciante que le provocaron directamente consecuencias en su salud psíquica, no puede sino concluir el tribunal, que con ocasión del despido, se vulneró el derecho a la honra de la denunciante así como también su derecho a la integridad psíquica, motivo por el cual la acción de tutela deberá ser acogida, debiendo el tribunal determinar el contenido complejo de la sentencia en relación a las pretensiones de la denunciante.

**DÉCIMO CUARTO.-** Que otra de las pretensiones de la actora es que la denunciada sea condenada al pago de las vacaciones adeudadas, esto es, la compensación por el feriado legal utilizado derecho laboral irrenunciable contemplado en el artículo 73 inciso tercero del código del trabajo, que establece el trabajador que, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, debiendo el empleador compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido, motivo por el cual deberá tenerse en consideración que conforme a los informes de asistencia y el certificado emitido por la denunciada, la actora desde el inicio de su contrato de trabajo ha hecho uso de 29 días de feriado, y habiendo transcurrido dos períodos completos anuales tenía derecho a 30 días, conforme lo dispone el artículo 67 del código del trabajo, motivo por el cual se le debe compensar sólo un día de trabajo y teniendo consideración que la última remuneración de la actora era de \$ 1.546.672, deberá compensársele la suma de \$ 51.555, suma que puede determinar el tribunal conforme la manera en que sido redactada la petición concreta. En concepto del tribunal lo pretendido por la

demandante no es el feriado proporcional que constituye una prestación laboral distinta al feriado legal con fundamento y forma de cálculo distinta.

**DÉCIMO QUINTO.** Que el análisis del resto de la prueba tanto instrumental como de oficios resulta ser irrelevante y no modifica la conclusión es fácticas y jurídicas enunciada precedentemente.

Que atendida la naturaleza de la vulneración establecida y la gravedad de las conductas de acoso de que ha sido objeto la denunciante, el tribunal acogerá la pretensión de condena a medidas preparatorias pedidas por la denunciante y establecerá una indemnización dentro del margen que establece el artículo 489 inciso cuarto del citado código, equivalente a nueve remuneraciones de la actora.

Por estas consideraciones, normas constitucionales y legales ya citadas y lo dispuesto en los artículos 415, 420, 425, 432, 446, 452, 453, 454, 456, 457, 485, 486, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo se resuelve **QUE SE ACOGE la denuncia deducida por doña LORENA VALERIA RIVERA ARRIAGADA, en contra del CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES**, representada por el Consejo de Defensa del estado, todos ya individualizados, declarándose en consecuencia:

I.- Que la denunciada Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, con ocasión del despido de la denunciante, vulneró su derecho a la integridad psíquica y su derecho a la honra.

II.- Que como consecuencia de la declaración anterior, la denunciada deberá pagar a la actora la suma de \$ 13.920.048 en carácter de indemnización sancionatoria del artículo 489 del Código del Trabajo.

III.- Que la denunciada puso término al contrato de la denunciante de injustificada y carente de causal legal, debiendo, en consecuencia, pagar a la actora las siguientes sumas de dinero:

- a) \$ 1.546.672 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
- b) \$ 4.640.016 por concepto de indemnización por años de servicio.
- c) \$ 2.320.008 por concepto de recargo legal del 50% de la indemnización por años de servicio por despido sin causa legal.

IV.- Que, como medida de reparación adicional, la denunciada Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, en su sede regional del Maule, deberá en el plazo de 60 días contados desde que esta sentencia quede firme y ejecutoriada, proceder a:

- a) publicar en un diario de circulación regional correspondiente a la Región del Maule, que se vulneró injustamente la integridad psíquica y la honra de la denunciante don Lorena Rivera Arriagada.
- b) publicar en el diario mural u otro lugar visible en que deba necesariamente circular el personal de la denunciada, un documento en letra legible a simple vista, en el que se exprese que la denunciada incurrió en la vulneración del derecho a la integridad psíquica y la honra de la denunciante doña Lorena Rivera Arriagada, debiendo dicho documento ser suscrito por la Directora Regional de la denunciada y por doña María Carolina Sepúlveda Arriagada.
- c) capacitar a todos los funcionarios bajo cualquier modalidad de contratación de la denunciada, incluyendo todas sus jefaturas, en materia de Derechos Fundamentales dentro de la Empresa y el sector Público, con un curso de a lo menos 12 horas pedagógicas, dictadas, a costa de la denunciada, por una

Universidad acreditada ante la autoridad universitaria respectiva, por docentes especialista en Derecho Laboral, debiendo con la anticipación necesaria, presentar al tribunal la planificación de la capacitación respectiva para su aprobación y debiendo dar cuenta de la realización de la capacitación con una certificación de la casa de estudios respectiva.

V.- Que se rechaza la excepción de caducidad planteada por la denunciada, sin costas.

VI. Que, además, la denunciada deberá pagar a la denunciante la suma de \$ 51.555 por concepto de compensación por el feriado legal.

VII.- Que una vez ejecutoriada la presente sentencia deberá remitirse copia a la Dirección del Trabajo para su registro, debiendo informarse por dicho organismo del cumplimiento de esta publicación dentro del plazo de 30 días de notificada.

VIII.- Que por resultar vencida en juicio la parte denunciada se le condena a pagar las costas de la causa, regulándose las personales en la suma de \$ 2.000.000.

Las partes quedarán válidamente notificadas de la presente sentencia en la actuación decretada para el día de hoy 14 de diciembre a las 14.00 horas y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla, sin perjuicio de lo anterior remítase vía correo electrónico la presente sentencia a las partes.

Los documentos incorporados al juicio quedarán en custodia y deberán ser retirados por cada parte una vez que la sentencia quede firme y ejecutoriada, bajo apercibimiento de su destrucción si no son retirados en el plazo de 3 meses desde esa misma fecha.

Regístrese y en su oportunidad archívese.

**RIT T-42-2016**

**RUC N° 16-4-0029753-7**

**Dictada por don Jaime Álvaro Cruces Neira, Juez Titular del Juzgado de Letra del Trabajo de Talca.**