PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

Santiago, seis de septiembre de dos mil veinticuatro.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparece don **MAURICIO LLANOS FUENTEALBA**, abogado, con domicilio en calle Ahumada Nº 312 Oficina 1024, Santiago, en representación convencional de doña **CONSTANZA ISIDORA RIVEROS FUENTES**, cédula nacional de identidad N° 17.679.889-0, prevencionista de riesgos, domiciliada para estos efectos en calle Ahumada Nº312 oficina 1024, Santiago denunciando de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales que indicaré, con ocasión del despido de mi representada y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador **TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE, R.U.T.:** 81.689.800-5**,** representada legalmente por Verena Isabel Horst Von Thadden, **R.U.T.:** 7.687.991-5, de quién ignoro profesión u oficio, o por quién haga las veces de tal de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio ubicado en Bellavista N°0990, comuna de Santiago, Región Metropolitana.

Indica que la actora prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada, ingresando el 01 de noviembre de 2020 como Experta en Prevención de Riesgos. En cuanto a su jornada de Trabajo estaba exenta de la limitación de jornada de trabajo, establecida en el artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo. En cuanto al contrato era indefinido, y el lugar de trabajo era Bellavista N° 0990, Santiago, Región Metropolitana. En cuanto al término se produce el 24 de agosto de 2023, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, ***"Necesidades de la Empresa".*** Señala que la última remuneración mensual íntegramente devengada fue $2.082.638.

Detalla que el 14 de mayo de 2020 ingresó a trabajar para la demandada, en calidad de Experta en Prevención de Riesgos en virtud de contrato a plazo fijo, quedó con contrato indefinido en fecha 01 de noviembre de 2020. Indica que siempre desempeñó sus funciones con dedicación y entrega y con la debida diligencia, ejerciendo su cargo a nivel nacional (Central del Canal en Santiago y nueve centros regionales), teniendo a su cargo a las empresas contratistas y proveedores de servicios de todas las áreas del Canal. Es necesario hacer presente que el Canal cuenta actualmente con casi 1000 trabajadores, además de aproximadamente 10 empresas contratistas a nivel nacional. Durante los primeros casi 3 años de trabajo, debía rendir cuenta del ejercicio de sus funciones a la

Gerencia de Gestión y Finanzas a cargo de la Sra. Verena Horst, y su jefatura directa desde un inicio fue la Sra. Patricia Suárez, Jefa del Departamento de Personas, sin embargo, a partir del mes de septiembre de 2022, comenzó a informar a su jefatura directa que estaba siendo sometida a una alta carga laboral, dado que por eventos y actividades del rubro de TVN, su jornada laboral se extendía sobrepasando las 12 horas de trabajo y no podía descansar el tiempo necesario, dado que como era la única prevencionista del canal y por determinación de su ex empleador debía volver a la oficina a las 09:00 AM del día siguiente. Por esta razón en varias ocasiones solicitó contratar personal de apoyo debido a que la carga laboral no era menor debido a la gran cantidad de trabajadores a nivel nacional así como de contratistas con los cuales debía tratar.

Recalca que pese a estar contratada sin limitación a la jornada laboral de 45 horas semanales, establecida en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo a la actora se le exigía entrar a trabajar desde las 09:00 horas todos los días, participando dentro de jornadas nocturnas por mantenciones eléctricas, entrando a trabajar a las 09:00 am y terminando sus funciones a las 06:00 am del día siguiente, llegaba a su domicilio a descansar un par de horas y volvía al Canal al mediodía. Su jefa directa la Sra. Patricia Suárez siempre estuvo al tanto de estas actividades y de las largas jornadas de trabajo.

En los primeros meses del año 2023, TVN había asumido la producción completa del Festival del Huaso de Olmué, evento que requirió la presencia de la actora, la que estuvo aproximadamente 3 semanas trabajando en terreno, cubriendo las necesidades del Canal en el Festival, además continuó cumpliendo sus funciones con normalidad, en cuanto a la atención de los nueve centros regionales del Canal, a nivel nacional y de la sucursal en Santiago, así como tratando con los contratistas y proveedores de servicios varios, como de costumbre. Durante esas 3 semanas su jornada de trabajo iniciaba a las 09:00 am, terminando mayormente pasadas las 12:00 horas del día siguiente, incluso llegando a terminar de trabajar, en más de una ocasión a las 04:00 am. Asimismo debido a que estas jornadas de trabajo eran extendidas incluso en la madrugada, se acordó con la demandada la devolución de esos días en que la actora trabajaba de día y de noche o en día domingo. Sin embargo, al ser la única prevencionista de riesgos no podía tomarse sus días de devolución inmediatamente, de conformidad con lo acordado con la demandada, debiendo esperar tener días de baja carga laboral para poder descansar, y en disímiles ocasiones se privó de las pausas de trabajo necesarias para su colación. Culminado el festival del Huaso de Olmué, la actora empezó a

tener episodios de agotamiento físico y mental debido a la constante sobrecarga laboral, así como crisis de pánico, crisis de ansiedad en su lugar de tbb rabajo, dado que la carga laboral siempre fue *in crescendo*.

Por otro lado, en el mes de **febrero de 2023**, fue creada la Gerencia de Personas, a cargo de la Sra. Catherina Aliaga Pizarro, y a partir de esta fecha el área de prevención de riesgos pasó a formar parte de esta gerencia. Con la llegada de Catherina la actora pensó que sus solicitudes para aligerar la carga laboral excesiva que llevaba serían escuchadas, sin embargo, no sólo no fueron atendidas sino que la actitud de la Sra. Aliaga para con la actora fue más bien de indiferencia hacia su labor, toda vez que en muchas ocasiones le solicitó reuniones para poder presentarle su programa de trabajo y todos los avances que había realizado dentro de TVN, siendo canceladas en tres ocasiones y en la última ocasión le solicitó que lo hiciera rápido dado que era viernes y se quería ir a su casa, reunión celebrada alrededor de las 16:00 horas. En el mes de marzo del 2023 la actora sufrió una bronquitis aguda, haciendo uso de licencia médica por un período de 7 días (desde el 15 hasta el 21 de marzo de 2023), días en los que no obstante desempeñó sus funciones desde su domicilio, a petición y con conocimiento de la demandada, contestando llamados, teniendo reuniones remotas, todo lo que se encuentra respaldado por los correos electrónicos de la actora, los que serán acompañados. Así las cosas, en fecha **18 de marzo de 2023** la actora acudió a un concierto, cuya asistencia registró en su plataforma personal y privada de Instagram. Así las cosas, al terminar su reposo y reincorporarse al trabajo se le entregó una carta de amonestación por parte de su jefatura Sras. Aliaga y Suárez señalando que vieron en sus redes sociales que no estaba haciendo reposo por lo cual resolvieron además descontarle 3 días de remuneración. Frente a este hecho la actora realizó una apelación a esta carta de amonestación la que nunca fue respondida ni resuelta, desconociendo que sucedió con la remuneración correspondiente a dichos tres días, dado que según el RIOHS, estos deberían haber sido pagados al Departamento de Bienestar, de lo que nunca le dieron cuenta a mi representada. **Lo anterior es una muestra no sólo de la invasión a la privacidad de la actora, cosa que la misma denunció en el acto de forma verbal, sino también del hostigamiento y acoso laboral sistemático al que comenzó a ser sometida, debido a sus reclamos y solicitud de apoyo por la sobrecarga laboral**, siendo que en los días en que estuvo con licencia de igual manera trabajó para el Canal, lo que no fue tomado en consideración por la demandada a la hora de amonestarla. Durante todo ese

tiempo continuó solicitando apoyo de un asistente, alumno en práctica o contratar a un experto senior, en aras de formar de manera adecuada el área de prevención del Canal, dado que era la única prevencionista y debido a la excesiva carga laboral su agotamiento y crisis de pánico eran cada vez más recurrentes. Es necesario también señalar que desde el mes de **marzo de 2023**, se le empezó a exigir a mi representada marcar libro control para registrar la entrada y salida de la misma a su centro de trabajo, lo anterior por la Sra. Patricia Suárez, cosa que la actora nunca realizó debido a que su contrato de trabajo se encontraba sujeto a lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, como se refirió *supra.*

Luego, en el mes de **mayo de 2023**, su jefa directa Sra. Patricia Suárez y la gerente de Personas Sra. Catherina Aliaga, le cuestionaron los montos ocupados por su área, señalando que Contraloría del Canal revisaría sus gestiones, puesto que los gastos relativos a Elementos de Protección Personal habían crecido lo que fue respondido por mi representada alegando que todos los gastos al respecto tenían sus respectivos respaldos y por lo tanto se encontraban justificados. Frente a esto es dable señalar que el presupuesto anual del área lo confeccionaba la Sra. Patricia Suárez, quien también le cuestionó por los Elementos de Protección Personal entregados y el gasto que conllevó su adquisición. Su función era sólo proponer e informar los elementos de protección necesarios pero no estaba dentro de sus competencias elaborar ni mucho menos aprobar el presupuesto anual, de lo cual eran responsables la Sra, Suárez y la Sra. Aliaga, quienes en este caso habían querido adjudicarle responsabilidad por hechos que les correspondían a ellas y no a la actora. Por lo tanto esto demuestra una vez más el constante hostigamiento al que fue sometido la Sra. Riveros desde el mes de febrero de 2023.

El martes **9 de mayo de 2023**, en reunión del equipo de trabajo, su jefatura Sra. Catherina Aliaga le informó delante de todos sus compañeros que el día del patrimonio (27 de mayo de 2023) tendría que trabajar toda la jornada, a lo que la actora respondió que dado que dicho día era un domingo esperaba que se le devolviera como tal. Ante esto, la Sra. Catherina Aliaga le informa que no será así ya que el trabajo ese día sería voluntario, pero que dentro de este voluntariado para ella debería ser obligación estar todo el día en el Canal, frente a esto la actora permaneció callada ante la sorpresa de tal aseveración en tono tan autoritario. Posteriormente la actora pasó a exponer un tema relacionado a la prevención de riesgos, siendo solicitado por la Sra. Aliaga, que lo hiciera riéndose, para motivar a sus compañeros, ya que con la actitud que tenía no se motivaba

nadie, a lo que la Sra. Riveros contestó que no se sentía en óptimas condiciones, excusándose por no tener la mejor cara. Todo el equipo de trabajo fue testigo de esta situación. Tal situación tan incómoda y humillante para su representada derivó en una crisis de angustia. Al día siguiente el **10 de mayo de 2023**, al interior del Canal le dio una crisis de pánico, razón por la cual la actora acudió a un Psicólogo particular, quien le otorgó licencia médica por 21 días, siendo derivada por el facultativo a la ACHS dado que el origen de su padecimiento era a su juicio, netamente laboral. Debemos puntualizar en este sentido que dicha licencia fue rechazada por la Isapre Cruz Blanca, a la cual se encuentra afiliada la denunciante, por ser una probable Patología de Origen Laboral, como consta en cartas enviadas por dicha aseguradora, al empleador y a la ACHS, en fecha 16 de mayo de 2023. Por esta razón decidió acudir a esta institución de seguridad laboral en fecha 19 de mayo de 2023 y realizó la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional. Al volver de su licencia, transcurridos los 21 días, las Sras. Catherina y Patricia le dijeron: *"pensábamos que ibas a pedir más licencia con los de la ACHS"*, a lo que la actora respondió que esperaba que el proceso de la investigación de la Enfermedad Profesional fuera por su curso normal. Así mismo le informaron que habían contratado un experto en prevención de riesgos para cubrirla mientras estaba con licencia médica pero que dicha persona sería despedida dada su reincorporación, procediendo a despedir a quien podría haber sido su apoyo.

Luego, en fecha **08 de junio de 2023**, la actora, nuevamente conversó con su jefatura solicitándole en un evidente estado de afectación emocional que contrataran a alguien para apoyarla en prevención de riesgos, debido a que la carga laboral era tanta que ya no tenía vida personal, le comentó que nunca había realizado una solicitud formal de apoyo en su área de trabajo y no la tomó en serio como había ocurrido en otras ocasiones. Estuvo sólo media jornada en el trabajo, debido a una nueva crisis de pánico, razón por la cual ingresó a la ACHS y se le prescribió un segundo reposo laboral por 6 días (desde el 08 al 13 de junio de 2023) y se le brindó apoyo SOS por contención. Ya terminado este segundo período de reposo laboral, junto al apoyo de ACHS y los medicamentos que se le entregaron la actora pudo volver al trabajo. Es importante resaltar que en fecha 02 de junio de 2023 se dictó Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley 16.744, la que será acompañada a un otrosí del presente libelo, resolución que declaró la existencia de una **Enfermedad Profesional.**

En su ausencia, TVN contrató un experto en prevención de riesgos de una empresa de servicios transitorios, y con su ayuda una vez reincorporada, pudo ir avanzando más rápido con todos los temas pendientes y venideros. Luego de su regreso alcanzó a estar sólo dos meses en su cargo, donde continuó solicitando a su jefatura el apoyo necesario para poder cumplir su trabajo. Ante el evidente hostigamiento de sus superiores las Sras. Aliaga y Suárez, y de su excesiva carga laboral, la actora pensó muchas veces en realizar la denuncia respectiva en Contraloría del Canal, pero por miedo a represalias de dichas directivas no lo hizo, debido a que ellas eran el Departamento de Personas, que trataba con todos los temas relativos a los trabajadores y al manejo de los Recursos Humanos del Canal.

Finalmente en fecha **24 de agosto de 2023** fue desvinculada por la demandada, su carta de aviso de término de contrato le fue entregada por la Sra. Patricia Suárez, señalando que el canal estaba realizando una reestructuración del personal y que vendrían despidos masivos. Sin embargo, al día siguiente ya habían subido una publicación a Linkedin, señalando que estaban buscando un Experto en Prevención de Riesgos para el Canal.

Estima que el despido fue efectuado en represalia en contra de la denunciante por el sólo hecho de haber acudido a la Asociación Chilena de Seguridad a interponer Denuncia Individual por Enfermedad Profesional en contra de la demandada, y por discordancias con su ex empleador derivadas de la carga laboral excesiva a la que fue sometida durante su desempeño, lo que derivó en **acoso laboral sistemático de parte de su superior directa la Sra. Patricia Suárez y la Gerente de Personas Sra. Catherina Aliaga.** Ello no consistió en divulgar urbi et orbi información de lo sucedido, de los hechos denunciados ni de las personas que lo provocaron, ni tampoco incurrió en ninguna conducta incorrecta, limitándose simplemente a denunciar una situación con el único propósito de mejorar su ya deplorable estado de salud, y de trabajar en un ambiente laboral armónico y respetuoso de sus derechos como trabajadora, tratando con ello de que su ex empleador encontrara alguna solución factible para que cesara el exceso de carga laboral. Necesario es resaltar que la denunciante recurrió a la ACHS en última instancia, luego de múltiples reclamos a su ex empleador, quien nunca mostró el menor interés en solucionar su situación respondiendo en cambio con más trabajo y creando un ambiente de trabajo hostil para la ex trabajadora. Por tanto, podemos sostener que la causal invocada por la ex empleadora para despedir a la denunciante no tiene ningún tipo de ajuste con la realidad, lo que reflejaría la

voluntad real detrás de la aplicación de una causal objetiva como lo es la de necesidades de la empresa y con ello, se puede apreciar que el despido en cuestión no sólo fue injustificado, indebido o improcedente sino que a través de este se vulneraron derechos fundamentales de la denunciante.

El despido es atentatorio de derechos fundamentales afectando el derecho a la integridad física y psíquica de la persona, la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio y la libertad de trabajo y su protección.

Los hechos materia de esta denuncia, se fundamentan en el despido de mi representada por el Canal en fecha **24 de agosto de 2023**, bajo la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la Empresa, despido que tuvo lugar 3 meses después de haber efectuado una Denuncia Individual de Enfermedad Profesional ante la Asociación Chilena de Seguridad, en fecha **19 de mayo de 2023**. En este sentido, mi representada no fue despedida de inmediato luego de realizada la denuncia, el mismo día que realizó la notificación, vio afectado su derecho a la libertad de informar por cualquier medio como también su libertad de trabajo y protección, estando frente a una situación de vulneración de derechos fundamentales "***con ocasión del despido".***

En cuanto a la vulneración de la integridad física y psíquica de la denunciante, estima que del relato de los hechos del presente libelo se desprende que hubo compromiso grave a la salud mental de la actora, debiendo hacer uso de una extensa licencia médica, dados los altos montos de angustia, insomnio, decaimiento general, alteración del ánimo, desmotivación laboral, debiendo someterse incluso a tratamiento psicológico y psiquiátrico, lo que fue efectivamente corroborado por la ACHS, quien declaró la existencia de una enfermedad profesional como consecuencia del acoso laboral y exceso de carga laboral del que por largo tiempo fue víctima la denunciante. Estos hechos la han puesto en una situación desgastante, poco dignificante, deshonrosa, con una evidente afectación de su autoestima y generando importantes niveles de estrés que han repercutido en su salud, afectando su integridad psíquica, al tratarse de efectos patentes luego de comprendida la dinámica de ocurrencia de los hechos que provocaron el autodespido de la actora. Viéndose afectado además el derecho o la libertad de trabajo en cuanto el empleador no proporcionó condiciones de trabajo saludables, ni respetó las condiciones bajo las cuales se

contrataron los servicios laborales. Al respecto la normativa constitucional establece que "*se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal*", cuestión que no fue respetada por el empleador.

En cuanto a la vulneración de la libertad de expresión el despido de la denunciante no tiene otra explicación que ser una represalia por haber denunciado ante su empleador una situación de sobrecarga laboral persistente en el tiempo y posteriormente ante la ACHS para la investigación sobre la existencia de una enfermedad profesional derivada de dicha situación de la que se encontraba siendo víctima. Cita sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo, en causa **ROL T-831-2021**. En el considerando noveno, el tribunal declara: *"(...)En este caso, **el despido de la denunciante se adoptó como una medida en su contra a consecuencia de todos las gestiones y actos por medio del cual expresó las necesidades y consecuencias para la unidad**, sus enfermeros, Tens, y demás funcionarios, además de la deficiente atención a pacientes de alta complejidad,**conculcando evidentemente su libertad de expresión, derecho constitucionalmente garantizado** (...)".* Finaliza el considerando noveno señalando el tribunal: *"Así las cosas, a juicio de esta sentenciadora estima que existen indicios suficientes que permiten concluir que **existe una fundada sospecha de que con el despido de la denunciante se le conculcó la garantía constitucional del N°12 del artículo 19 de la CPR, conforme los términos en que la Clínica Las Condes se condujo para concretarlo, sin que se haya otorgado una explicación razonable la medida que adoptó y la proporcionalidad de ésta**, lo que llevará a acoger la denuncia en los términos que se dirá…(...).*

En cuanto a la vulneración a la libertad de trabajo y su protección, así como a la dignidad de la trabajadora indica que el despido de la trabajadora, en las circunstancias y de la forma ya relatada, ha vulnerado su derecho a la libertad de trabajo y su protección, derecho humano garantizado por nuestra Constitución y además por los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, puesto que actúa como represalia en contra de la denunciante por los motivos ya señalados, siendo el despido una sanción de *última ratio* y que en este caso se aplicó de manera desproporcionada por el ex empleador. La trabajadora siempre destacó por su buen desempeño, compromiso y profesionalismo, cuestión que al parecer la denunciada no consideró a la hora de despedirla. Recalca la gravedad que implica el hecho de que la empresa haya utilizado la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo para desvincular a la denunciante, cuyo cargo al

ser el único de su naturaleza en la empresa no puede ser suprimido o reasignadas sus funciones a otro trabajador, que además no posee las calificaciones y competencias específicas requeridas para el ejercicio de las funciones inherentes al mismo. La demandada dejó transcurrir un tiempo prudencial luego de la denuncia (3 meses), dejando en total desprotección a la denunciante frente a su compleja situación de carga laboral excesiva, la que continuó aún después de reincorporarse de su licencia médica, en junio de 2023, sin que se tomaran las medidas de reparo pertinentes ni siquiera después de que la ACHS declarara la existencia de una Enfermedad Profesional.

Finalmente la denunciante fue despedida sin levantar sospechas respecto del verdadero motivo del despido, detrás de la causal objetiva invocada por el ex empleador, esto es *"necesidades de la empresa"*. Por tanto, estamos en presencia de una causal que no se ajusta a la realidad de los hechos, que solamente fue utilizada para intentar justificar un despido, demostrando la verdadera intención y voluntad de la empleadora detrás de la utilización de esta causal que es sin más, la represalia contra la ex trabajadora.

Respecto de los Indicios señala expresamente:

1. Sucesivos reclamos de la denunciante a sus superiores las Sras. Catherina Aliaga y Patricia Suárez, respecto a la sobrecarga laboral y solicitud de personal de apoyo de sus funciones.

2. Exigencia de sus superiores la Sra. Aliaga y Sra. Suárez para que la denunciante marcara asistencia, desde el mes de marzo de 2023.

3. Violación del derecho a la privacidad de la denunciante por parte de las Sras. Aliaga y Suárez, quienes revisaron las redes sociales privadas de la actora y como resultado de ello decidieron amonestarla, por haber asistido a un concierto encontrándose con licencia médica, en fecha 18 de marzo de 2023.

4. Licencia Médica otorgada a la denunciante en fecha 10 de mayo de 2023 por Neurosis Laboral que evidencia las consecuencias del acoso laboral y sobrecarga de trabajo.

5. Informe Médico del médico Psicólogo de la actora por medio del cual describe sus padecimientos y la deriva a la ACHS para ser tratada por Enfermedad de origen laboral.

6. La Denuncia Individual de Enfermedad profesional efectuada por la denunciante en fecha 19 de mayo de 2023.

7. Hostigamiento reiterado y represalias al que fue sometida la denunciante por parte de las Sras. Aliaga y Suárez, luego de volver de sus licencias médicas por episodios de ansiedad, pánico y depresión teniendo como detonante el factor laboral, quienes atacaron su desempeño laboral y gestión profesional.

8. Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes o Enfermedades, de 2fecha 02 de junio de 2023, que corroboró la existencia de una Enfermedad Profesional.

9. Orden de reposo laboral Ley 16.744, otorgada por la ACHS a la denunciante en fecha 08 de junio de 2023.

10. Falta de acción de la denunciada, que no tomó medidas para garantizar la protección de los derechos fundamentales de la denunciante, ni aplicó medidas para erradicar la causa que dio origen a la enfermedad profesional de la misma.

11. La denunciada no adoptó una medida menos gravosa que el despido de la denunciante.

Estima que son suficientes para sostener que **se ha vulnerado**, en consecuencia, **el derecho a la integridad física y psíquica de la denunciante, la libertad de emitir opinión y la de informar**, **sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, y también el derecho a la libertad de trabajo y su protección, así como a la dignidad de la trabajadora.**

En cuanto al DEL DAÑO MORAL indica que en el presente caso la denunciante sufrió un evidente menoscabo, dolor, angustia, estrés y depresión, que afectaron en gran medida su salud mental y sus emociones, todos aquellos derivados de un actuar deliberado de su ex empleador, que pese a sus sucesivos reclamos hizo caso omiso a los mismos, no tomó las medidas necesarias para mejorar la situación laboral de la trabajadora, sino todo lo contrario la sometió a un estrés

aún mayor, puesto que en represalia por dichos reclamos fue además víctima de acoso laboral reiterado de parte de sus superiores inmediatos desde marzo de 2023. Precisamente debido a la sobrecarga laboral y hostigamiento constante al que fue sometida la denunciante, una vez que comprendió la falta de voluntad de su empleador para solucionar su deplorable situación laboral, decidió pedir ayuda a profesionales médicos, razón por la cual se sometió a tratamiento psiquiátrico derivado de neurosis laboral y trastorno mixto ansioso-depresivo, siendo declarada por la aseguradora laboral Asociación Chilena de Seguridad en fecha **02 de junio de 2023**, la existencia de una enfermedad profesional con lo que se corrobora que el origen de tales padecimientos se encuentra en su esfera laboral, siendo el ex empleador evidentemente responsable por todo el pesar, angustia y sufrimiento experimentado por la denunciante. Es por esta razón que esta parte viene en solicitar la indemnización por daño moral a fin de reparar íntegramente los perjuicios ocasionados por la denunciada derivados del sufrimiento, angustia, afectación psicológica y en la planificación laboral de la actora.

Hace presente que los montos por concepto de indemnización por años de servicio, por mes de aviso, y por feriado legal y proporcional, se encuentran pagados en su totalidad a la denunciante quien en el finiquito de contrato de trabajo manifestó su inconformidad con la causal de término del contrato de trabajo, la vulneración a sus derechos fundamentales con ocasión del despido, el finiquito firmado por esta carece de poder liberatorio para la denunciada, ya que no se extiende sobre aquellos rubros en que una de las partes manifieste discordancia.

Previas citas legales solicita que en definitiva se declare:

- Que el despido de la denunciante fue vulneratorio del derecho a la vida y la integridad física y psíquica de la persona, la libertad de emitir opinión e informar, y del derecho a la libertad de trabajo y su protección, por causa de las circunstancias que rodearon el mismo despido;

- Que la denunciada sea condenada a pagar la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, equivalente a **$22.909.018**, por 11 meses de remuneración o lo que US. estime de justicia regular conforme al mérito del proceso;

- Que la denunciada sea condenada a pagar el recargo legal del 100% sobre la indemnización por años de servicios, conforme lo dispuesto por el artículo 168 del

Código del Trabajo, ascendente a la suma de **$6.247.914** o por el porcentaje que se, estime de justicia regular;

- Que se condene a la denunciada al pago de la suma de **5.000.000** de pesos, por concepto de daño moral, o la suma que se estime procedente conforme al mérito del proceso y a criterios de equidad y justicia;

- Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo a lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;

- La expresa condena en costas a la denunciada.

SUBSIDIARIAMENTE deduce demanda por despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones en contra de TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE, R.U.T.: 81.689.800-5 legalmente representada por VERENA ISABEL HORST VON THADDEN, R.U.T.: 7.687.991-5, de quién ignoro profesión u oficio, o por quién haga las veces de tal de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4° del Código del Trabajo; ambos domiciliados en BELLAVISTA N°0990, SANTIAGO, REGIÓN METROPOLITANA.

Por economía procesal, se remite para fundar esta demanda subsidiaria, en los hechos y fundamentos de derecho expresados en la relación circunstanciada y en los antecedentes del término de la relación laboral, que se describen en lo principal de esta presentación, por denuncia de vulneración de derechos fundamentales, los que solicito, por economía procesal, y para evitar repeticiones tediosas, se tengan íntegramente reproducidos para todos los efectos legales.

Y solicita que en definitiva se declare:

- Que el despido es injustificado;

- Que, se condena al ex empleador demandado al pago del recargo legal del artículo 168 del Código del Trabajo, correspondiente al 30% sobre el valor que resulte de la indemnización por años de servicios, ascendente a la suma **$1.874.374;**

- Que, ante la calificación de injustificación del despido, no procede que el empleador descuente el aporte del seguro de cesantía de la indemnización por años de servicios, debiendo pagar o reintegrar al denunciante, la suma de **$941.033**;

- Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo a lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;

-La expresa condena en costas a la demandada.

SEGUNDO: Comparece don Samuel Soto Bustos y doña **Consuelo Gálvez Urbina,** abogados, por la parte demandada de **Televisión Nacional de Chile,** persona jurídica del giro de su denominación, contestan la demanda interpuesta en contra de nuestra representada **Televisión Nacional de Chile** (en adelante e indistintamente la demandada o **TVN**) por doña **Constanza Isidora Riveros Fuentes** (en adelante simple e indistintamente la **demandante** o la denunciante), solicitando que sea rechazada en todas sus partes con costas declarando que no ha existido vulneración de derechos en subsidio de lo anterior solicita: que se limite la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo al mínimo, esto es, 6 meses de la última remuneración indicada por esta parte o la cantidad de meses y por la remuneración que US. determine.; que se rechace otorgar incremento de indemnización conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, equivalente a un 100% de la indemnización legal por años de servicio; que se rechace otorgar indemnización por daño moral.; que se exima a nuestra parte de las costas de la causa.

Expresa que previo a la contestación de fondo indicará que la denuncia adolece de falsedades, errores e imprecisiones., a saber:
- Es cierto que la demandante inició relación laboral con TVN el **1 de noviembre de 2020.**
- **Es verdad** que la Sra. Riveros fue contratada para el cargo de Experta en Prevención de Riesgos.
- **Es cierto** que la ex trabajadora, en atención a la naturaleza de sus servicios, estaba excluida de limitación de jornada de trabajo, en conformidad al artículo N° 22 del Código del Trabajo.

- Es imprecisa la afirmación que señala que el lugar de prestación de servicios era Bellavista 0990, Santiago, Región Metropolitana. La cláusula segunda de su contrato de trabajo señala lo siguiente
*"El trabajador desempeñará sus servicios en la ciudad de **SANTIAGO**.*
El trabajador estará obligado, sin derecho a cobrar otra remuneración o emolumento que no sea el establecido en el sistema de viáticos definidos para

tales efectos, a viajar dentro y fuera del territorio nacional, debiendo permanecer en los lugares a los cuales hubiere sido asignado, el tiempo necesario para cumplir los trabajos temporales que le fueran encomendados".

- **Es cierto** que el 24 de agosto de 2023 se le entregó a la demandante carta de aviso de término de contrato, señalando en dicha comunicación que el término de dicho contrato era **a partir** del **25 de agosto de 2023**.
- **Es efectivo** que la última remuneración de la demandante correspondió a $2.082.638.
- **Es verdad** que la Sra. Riveros ejercía su cargo de Experta en Prevención de Riesgos a nivel nacional, esto es, en Santiago y en 9 centros regionales.
- **Es falso** que la demandante tuviese a cargo a las empresas contratistas de TVN. Para ser precisos, la demandante tuvo a cargo el control documental de las empresas contratistas- Posteriormente dichas tareas pasaron a ser labores que realiza doña Patricia Suárez Marín, Jefa de Gestión de Personas de TVN.
- **No es cierto** que TVN cuente actualmente con casi 1000 trabajadores, a la fecha TVN tiene 809 trabajadores. Cuestión que es relevante para determinar la carga de trabajo de la demandante, pues antes de la contratación de la demandante el número de trabajadores excedía de mil y el experto en prevención era solo una persona.
- **Es impreciso** que la demandante debía rendir cuentas a la Gerencia de Gestión y Finanzas. Hasta febrero de 2023 la Gerente de Gestión y Finanzas, doña Verena Horst, estaba a cargo de la Gerencia de Personas, y a partir de febrero de 2023 doña Catherina Aliaga asumió la Gerencia de Personas de TVN. Pero **es cierto** que su jefa directa era la Sra. Patricia Suárez Marín, Jefa de Gestión de Personas de TVN.
- **Es falso** que la Sra. Riveros haya informado, formalmente, a su jefatura que tenía una sobrecarga laboral. Además, TVN no tiene registro de que la demandante realizara solicitudes formales de apoyo, basadas en una supuesta sobrecarga laboral.
- **No es verdad** que la demandante tuviera jornadas laborales de más de 12 horas de trabajo, por lo que **no es cierto** que no pudiera descansar el tiempo necesario. Si bien la ex trabajadora no tenía, por sus funciones, limitación de jornada, TVN siempre respetó sus tiempos de descanso y compensó los días domingo, y el requerimiento extraordinario de servicios en el cual debió ejercer funciones debido a la realización de eventos especiales.
- **No es verdad** que la demandante fuera la única Prevencionista de Riesgos en TVN. Si bien como trabajador de planta siempre el cargo contó con un funcionario,

también presta servicios en el canal, como asesor, el señor Andy Farías, prevencionista de riesgos de la ACHS, colaborando con TVN hace 5 años.

Adicionalmente señalamos que, el anterior Prevencionista de Riesgos de planta de TVN ejerció sus funciones por 38 años continuos, en años que los trabajadores dependientes del canal superaban los 2.000.

- **Es falso** que se obligara a la demandante a volver a trabajar a TVN a las 09:00 horas, después de la ejecución de tareas en supuestas extensas jornadas. Como también **es falso** que dichas jornadas de trabajo habitualmente sobrepasaran las 12 horas de trabajo. Dichas jornadas extendidas no eran habituales, ya que respondían a necesidades específicas, principalmente, a eventos que debía realizar TVN, tal como el mismo texto de la demanda señala. Por tanto, no existió la señalada habitualidad en la extensión de las jornadas, por el contrario, estas se relacionaron con eventos ocasionales de TVN. Lo anterior queda demostrado en la planilla de jornadas extraordinarias, que la propia demandante envío a las señoras. Catherina Aliaga y Patricia Suárez. La demandante señala que se le deben tiempos de descanso de acuerdo con la planilla preparada por ella, porque allí constan los horarios en los que realizó funciones de carácter especial. Dicha planilla debe ser entregada para efectos de percibir un beneficio pactado en la cláusula 11 del Contrato Colectivo entre TVN y el Sindicato de Trabajadores de TVN N° 2, del cual la demandante es socia.
- **Es falso** que la demandante estuvo a cargo de los contratistas de TVN, como ya se dijo con anterioridad, solo tuvo a su cargo el control documental de dichas empresas. Con posterioridad dicho control quedó bajo la responsabilidad de doña Patricia Suárez Marín, Jefa de Gestión de Personas de TVN.
- **No es cierto** que a la demandante se le haya exigido llegar a trabajar a las 09:00 horas todos los días. Esa exigencia no existió, como tampoco el exigírsele registrar su hora de entrada diaria a sus labores.
- **Es falso** que la Sra. Rivero cumpliera funciones en jornadas de 21 horas, de 09:00 horas a 06:00 de la mañana del día siguiente, y que tuviera un par de horas para descansar, debiendo volver a sus labores al canal a medio día. Asimismo, **no es cierto** que la Sra. Suarez estuviera al tanto de esas supuestas jornadas de trabajo.

Tal como ya se señaló en un punto anterior, de la planilla elaborada y enviada por correo electrónico por la denunciante, que se refiere a un evento especial de TVN, no se observa que esta haya consignado labores que se extendieran en esos horarios, especialmente en lo referido a su trabajo habitual en Santiago.

- **Es efectivo** que la demandante debió realizar el trabajo de prevención de riesgos en el Festival del Huaso de Olmué.
- **No es cierto** que la Sra. Riveros atendiera las necesidades de los 9 centros regionales de TVN, de la central en Santiago, y que además debiera tratar con contratistas y proveedores, todo mientras realizaba funciones para en terreno en el Festival del Huaso de Olmué. Como ya se señaló: TVN cuenta con la asesoría de un prevencionista de la ACHS en forma permanente (el Sr. Farías);
- **No es verdad** que a la ex trabajadora se le haya privado de las pausas necesarias para su colación.
- **No es posible hacernos cargo de la afirmación** que señala que posterior al Festival de Huaso de Olmué, la demandante empezó a tener episodios de agotamiento físico y mental, así como crisis de pánico y ansiedad. Esto ya que la denunciante no informó a TVN de su estado de salud, situación y condición que mi representada sólo tomó conocimiento por la presentación de licencia médica por la demandante.
- **Es falso** que la Gerencia de Personas de TVN se creara en febrero de 2023. La afirmación solo demuestra el poco conocimiento de la historia y organigrama de nuestra representada. TVN, desde su creación ha contado con una Gerencia de Personas, antes denominada Gerencia de Recursos Humanos. Dicha gerencia tiene la actual denominación hace más de 20 años.
- **Lo que si es cierto** es que la Sra. Catherina Aliaga asumió la conducción de la Gerencia de Personas de TVN en febrero de 2023.
- **Falta a la verdad** la demandante cuando afirma que la Sra. Aliaga haya tenido una actitud de indiferencia ante los requerimientos de la demandante. Reiteramos que la Sra. Riveros no manifestó formal ni informalmente a sus jefaturas la sobrecarga laboral que señala en la demanda u otro tipo de problema. En cuanto a la supuesta actitud de indiferencia que la demandante imputa a doña Catherina, ella no existió. Aquello se probará por el registro de las conversaciones de WhatsApp, que se acompañaran en la oportunidad procesal pertinente, en las que se da cuenta de la preocupación de la Sra. Aliaga por la persona y la salud de la demandante.
- **Es falso** que la Sra. Aliaga, Gerente de Personas de TVN, cancelara las reuniones con la Sra. Riveros, reuniones destinadas a presentarle el programa de trabajo y sus avances. Al contrario de lo que señala la demandante, y así se demostrará, dichas reuniones fueron canceladas a petición de la propia Sra. Riveros.

- **No es cierto** que, en la última de dicha reuniones, la Sra. Aliga haya solicitado a la demandante que realizara rápido la reunión, ya que era viernes y se quería ir a su casa. Por el contrario, en dicha ocasión fue la propia Sra. Riveros quien manifestó que debía realizar rápido la reunión ya que tenía clases y debía llegar con tiempo a su casa para conectarse a ella.

- **Es falso** que, durante el periodo de reposo laboral de la licencia médica, la demandante realizara funciones laborales, tales como asistir a reuniones remotas, a petición y con conocimiento de TVN. Sus superiores no requirieron de sus servicios durante su licencia médica y si la denunciante participó en reuniones con otras áreas de TVN o empresas externas a ella no se debió a requerimiento de sus superiores.

- **Es cierto** que a la demandante se le entregó carta de amonestación, por detectarse el incumplimiento del reposo laboral indicado en una licencia médica. Dicha licencia médica fue extendida por el diagnostico de Bronquitis Aguda, consignando que el reposo laboral era total.

Es necesario señalar que TVN, en caso de licencias médicas, realiza el pago de los tres primeros días de remuneración del trabajador, días que no son cubiertos por el sistema previsional respectivo, como un beneficio, el cual se encuentra establecido en los documentos de contrato colectivo suscritos por los sindicatos de trabajadores con TVN. Pero, dicho pago se justifica en el cumplimiento, por parte del trabajador, de la normativa que regula la autorización y pago de licencias médicas.

El Decreto Supremo N° 3 del Ministerio de Salud de 1984, que **Aprueba Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por las Compin e Instituciones de Salud Previsional**, señala, en su Titulo VII, Responsabilidad y Fiscalización del Uso de Licencias, señala lo siguiente: *Artículo 50°.- Toda vez que se constate una infracción a normas legales y reglamentarias que rijan el uso, otorgamiento o autorización de licencias médicas, o cualquiera otra infracción a las normas del presente reglamento, la Compin, o la ISAPRE, deberán dar cuenta al empleador, para que éste haga efectiva la responsabilidad administrativa que pudiere encontrarse comprometida o para que adopte las medidas laborales que fueren procedentes, según se trate de trabajadores del sector público o privado. Además, si así correspondiere, deberán remitirse los antecedentes a la Contraloría General de la República, a la Superintendencia de Seguridad Social, a la Dirección del Trabajo o a otros organismos de control competentes, para que adopten las medidas que las irregularidades observadas justifiquen. La Compin y la ISAPRE, deberán asimismo, efectuar la correspondiente denuncia de los*

hechos a la Justicia Ordinaria, en los casos que proceda, de acuerdo a lo establecido en el decreto ley N° 3.621, de 1981

Artículo 51°.- *El empleador deberá adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores. Del mismo modo, el empleador deberá respetar rigurosamente el reposo médico de que hagan uso sus dependientes, prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia. Igualmente deberá procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador en la forma que determine la Compin para atender al restablecimiento de su salud.*

El empleador podrá disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo. Sin perjuicio de lo expuesto, todos los empleadores y/o entidades que participan en el proceso deberán poner en conocimiento de la Compin o ISAPRE respectiva cualquier irregularidad que verifiquen o les sea denunciada, sin perjuicio de las medidas administrativas o laborales que estimen procedente adoptar.

Artículo 55°.- Corresponderá el rechazo o invalidación de la licencia médica ya concedida, en su caso, sin perjuicio de la denuncia de los hechos a la Justicia Ordinaria si procediere, cuando el trabajador incurra en alguna de las siguientes infracciones:

a) Incumplimiento del reposo indicado en la licencia; no se considerará incumplimiento la asistencia del trabajador a tratamientos ambulatorios prescritos por el profesional que extendió la licencia, situación que deberá ser comprobada.

b) La realización de trabajos remunerados o no durante el período de reposo dispuesto en la licencia.

c) La falsificación o adulteración de la licencia médica.

d) La entrega de antecedentes clínicos falsos o la simulación de enfermedad por parte del trabajador debidamente comprobada.

En estos casos el trabajador deberá devolver la remuneración o subsidios indebidamente percibidos para lo cual la entidad pagadora del subsidio lo comunicará al empleador para los fines estatutarios o laborales a que haya lugar.

Dado el incumplimiento del reposo indicado en la licencia médica, se decidió amonestar por escrito a la ex trabajadora, descontando el pago que, como beneficio establecido en el contrato colectivo de TVN, entrega el empleador al cubrir los días de carencia en el subsidio de la Isapre. Aquello se ajusta a derecho.

Dicho incumplimiento desvirtúa la finalidad del descanso laboral, esto es, dar un periodo de reposo en el cual la trabajadora pueda recuperar su salud, en cumplimiento de una indicación médica, es que se justifica plenamente la decisión de no entregar el señalado beneficio.

- **No es cierto** que se invadiera la privacidad de la demandante por parte de TVN, ni que la Sra. Aliaga y Suárez se entrometieran en las redes sociales de la Sra. Riveros. Tanto la información de la asistencia de la demandante al señalado concierto, como el registro gráfico de este, fueron enviados por terceros a la Gerencia de Gestión y Finanzas y a la Gerencia de Personas de TVN. Que las redes sociales de la Sra. Riveros son privadas, y que por tanto acceden al contenido de ellas sólo quienes sean autorizados por ella. Por tanto, señalar que la Sra. Aliaga o la Sra. Suárez invadieron su privacidad, no sólo es falso, sino que demuestra mala fe por parte de la actora, quien estaba enterada que terceros enviaron la fotografía de su asistencia al concierto a dos de las gerencias de TVN.

- **Es verdad** que la demandante presentó una carta de apelación a la amonestación aplicada.

En dicha apelación señaló textualmente que:

"En primera instancia quiero aceptar que cometí un error al asistir a un evento de gran envergadura el pasado 18 de marzo de 2023, en donde incumplí el reposo indicado por mi médico tratante"

Posteriormente, indica que la remuneración descontada debía ser ingresados al Servicio de Bienestar de TVN, al respecto dice que a la demandante se le descontó el monto correspondiente al beneficio que entrega su empleador, al cubrir los días de carencia del subsidio de la licencia médica, fundado en el incumplimiento de reposo, y que por tanto no corresponde que dichos montos se enteren al Servicio de Bienestar de TVN, ya que no se trató de la aplicación de una multa.

- No es verdad que la demandada haya sido hostigada y acosada laboralmente de forma sistemática, y que dicha supuesta situación se diera por sus reclamos y solicitudes de apoyo por la sobrecarga laboral. Reitera que no existe registro de que la demandante indicara que estaba sometida a una sobrecarga laboral, con antelación a la investigación realizada por la ACHS. En mayo de 2023, se trató de gestionar la realización de una práctica profesional por parte de una estudiante de prevención de riesgos, a la cual debía entrevistar la Sra. Riveros. Esta incorporación, finalmente, no se pudo concretar.

Respecto del supuesto hostigamiento, que sería ejercido supuestamente por las Sras. Aliaga y Suárez en contra de la demandante, los niega y dice contar con

una serie de registros, capturas de pantalla de conversaciones de WhatsApp, que dan cuenta del trato cordial, profesional y cálido que la demandante recibió de parte de las funcionarias de TVN aludidas. Asimismo, en correo enviado por la demandante a las señoras. Aliaga y Suárez, de fecha 24 de agosto de 2023 día de su desvinculación con TVN, la propia demandante señala lo siguiente:

"Catty y Pati:

…Además quiero agradecerles por el apoyo entregado durante estos más de 3 años en TVN. En esta escuela de la vida, agradezco sus enseñanzas y consejos, me los llevo para continuar creciendo como persona. Muchas gracias por todo".

Del tenor de lo escrito por la propia demandante, se observa que la Sra. Riveros manifiesta no solo agradecimiento, sino también afecto por la Sra. Aliaga y la Sra. Suárez. Reconoce, además, el apoyo que le fue brindado por ellas durante la relación laboral con TVN. Asimismo, la forma en como se dirige a ellas "Catty y Pati" denota un trato cariñoso e informal, que no concuerda de ninguna forma el trato que se tendría con jefaturas que hayan sistemáticamente acosado y hostigado laboralmente a la ex trabajadora. Esto es demostrativo que la historia, que ahora sostiene, es falsa y ha sido elaborada de manera estratégica solo para obtener beneficios económicos adicionales a las indemnizaciones que le correspondían por el término del contrato de trabajo.

- **Es falso** que se le haya solicitado a la demandante marcar libro de control para registrar la entrada y salida de TVN. Por la naturaleza de sus funciones, y por estar contratada conforme el inciso 2 del artículo 22 del Código del Trabajo respecto de su jornada laboral, la Sra. Rivero no debía registrar asistencia. El único registro que se solicitaba que debía llevar la propia demandante, era el que se verificaba en casos calificados en que la ex trabajadora tenía un descanso inferior a 12 horas, para efecto de ser compensados.

- **No es cierto** que las Sras. Aliaga y Suárez le hayan cuestionado los montos ocupados por su área a la demandante. **Tampoco es verdad** que se haya intentado atribuir responsabilidad respecto de la elaboración del presupuesto del área.

Si bien se solicitó revisar la forma en que se distribuían los elementos de prevención de riesgos, esta solicitud emanó desde la Gerencia de Contraloría de TVN y no de sus jefaturas. Dicha situación se generó por una serie de reclamos, incluidos el de uno de los sindicatos de trabajadores de la empresa, que indicaban

que algunos elementos de protección, específicamente las parkas, habían sido entregados a personal que no les correspondía como elementos de protección.

Por tanto, la Gerencia de Contraloría de TVN debió pedir la revisión de ítems del presupuesto de elementos de prevención de riesgos.

Adicionalmente, el control de costos depende de la Gerencia de Gestión y Finanzas y no de la Gerencia de Personas, razón por la cual no resulta lógico lo señalado por la parte demandante, en cuanto a que esta revisión no era más que una demostración del constante hostigamiento a la, supuestamente, sometían a la demandante la Sra. Aliaga y la Sra. Suárez. Nuevamente la demandante tergiversa hechos para acomodarlos a una historia de supuesto hostigamiento, carente de sustento en la realidad.

- **Es falso** que la Sra. Aliaga, Gerenta de Personas de TVN, le haya informado a la demandada que el día del patrimonio tendría que trabajar toda la jornada. **Tampoco es cierto** que se le haya señalado que no se le devolvería el día, ni que para la demandante debería ser obligación estar todo el día en el canal.

Respecto de la participación de trabajadores de TVN en el día del patrimonio, esta es una actividad voluntaria. Para ello se envía, vía correo electrónico de Comunicaciones de TVN a todos los trabajadores, la información y link para la inscripción de cada trabajador que esté interesado y decida participar, incluyendo el turno al cual se prefiere integrar. Asimismo, la misma señora Aliaga, en mensaje de WhatsApp, enviado al grupo "Las personas de TVN", dejó en claro lo siguiente:

"Hola solo recordarles que esta es la inscripción de voluntarios para el día del patrimonio. Como trabajaran medio día les compenso medio día en la semana que sigue a eso a quienes se inscriban"

La señora. Aliaga no señaló en ningún momento que era obligación concurrir y participar en el día del patrimonio, como tampoco se dirigió a la denunciante en un tono autoritario.

- **No es verdad** que la señora Aliaga le haya solicitado a la demandante, frente a todo el equipo y mientras realizaba una exposición sobre un tema relacionado con prevención de riesgos, que realizara la exposición riéndose. Esas indicaciones nunca fueron dadas por la Sra. Aliaga, y el tipo de comportamiento descrito no corresponde a la forma debida de relacionarse y comunicarse laboralmente, menos para una persona que cuenta con la experiencia laboral y de jefatura como la Sra. Aliaga.

- **Es falso** que las Sras. Aliaga y Suárez le hayan señalado a la demandante "*pensábamos que ibas a pedir más licencia con los de la ACHS*"

- **No es cierto** que la Sra. Riveros conversara, el 8 de junio de 2023, con su jefatura y le solicitará que contrataran a alguien en prevención de riesgos. Asimismo, **es falso** que la respuesta de la jefatura fuera que nunca había realizado una solicitud formal de apoyo, y que, además, no se la tomara en serio.
- **Es efectivo** que el 2 de junio de 2023, se dictó Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades, de la Ley 16.744, que estableció la existencia de una enfermedad profesional. Asimismo, se determinó que el agente de riesgo era la sobrecarga. A diferencia de lo que se ha intentado establecer por la parte demandante, la resolución no hace referencia a maltrato o acoso laboral como agentes de la enfermedad profesional.
- Respecto de las afirmaciones relativas a motivos psicológicos que llevaron a la Sra. Riveros a no realizar denuncia por el supuesto acoso laboral a la Contraloría de TVN, no podemos pronunciarnos. Nos parece claro que no hizo dicha denuncia no se hizo porque no existieron actos de acoso y dicha historia es construida ahora, simplemente, para fundar la acción de tutela que nos ocupa. Ahora bien, si podemos señalar que, tantos las denuncias como la investigación propiamente tal, y las conclusiones y recomendaciones de ésta son realizadas personalmente por el Contralor Interno de TVN.
- **Es efectivo** que el 24 de agosto de 2023 se entregó personalmente a la Sra. Riveros carta de notificación de desvinculación.
- **Es falso** que el despido haya sido una represalia en contra de la Sra. Riveros, por la denuncia presentada por esta en la ACHS por enfermedad profesional. No hay, en todo caso, en la denuncia una imputación a la existencia de afectación a la indemnidad, cosa que hace evidente que ni la misma denunciante se cree la afirmación que negamos.
- **No es verdad** que el empleador no haya mostrado interés en solucionar la sobrecarga laboral de la demandante. Reiteramos que, la Sra. Riveros no comunicó formalmente la sobrecarga de trabajo, situación que fue conocida por TVN a raíz de la investigación de la ACHS.
- **No es efectivo** que se le haya dado más carga de trabajo a la demandante, como **es falso** que se creara un ambiente hostil para la ex trabajadora.

La Gerente de Personas de TVN, al tomar conocimiento de que la Sra. Riveros se encontraba con licencia médica, le escribió por mensaje de WhatsApp, para saber de su estado y darle animo y apoyo, lo cual resulta contradictorio con el supuesto ambiente hostil que la parte demandante ha tratado de crear con su relato.

- **Es falso** que la causal invocada por TVN para poner término al contrato de trabajo de la Sra. Riveros no se ajuste a la realidad. La causal de necesidades de

la empresa se encuentra justificada plenamente, como se señaló en la carta, las bajas en el rating y las caídas en el mercado publicitario afectan la sustentabilidad de la empresa. Por lo cual fue necesario tomar medidas de reestructuración que permitan un mejor manejo de los recursos, racionalizando y optimizando los recursos. De esta forma se debió decidir reestructurar el cargo que ocupaba la demandante, fusionando servicios generales con prevención de riesgos. Que, si bien es efectivo que se publicó una oferta de trabajo en la red Linkedin, en la que se buscaba un prevencionista de riesgos, el cargo que se ofrece es diferente al de la Sra. Riveros, considerando además que, dada la reestructuración, el puesto ofrecido es por una remuneración inferior a la que recibía la demandante.

- **No es verdad** que el despido de la Sra. Riveros sea injustificado, indebido o improcedente, como **es falso** que TVN haya vulnerado los derechos fundamentales de la demandante.

- **Es mentira** que la ACHS, en la resolución que indica la existencia de una enfermedad profesional, haya establecido que esta es consecuencia de acoso laboral y exceso de carga laboral. La Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades de la Ley 16.744, resolución N° 778933702062023, de fecha 2 de agosto de 2023, correspondiente a la trabajadora Constanza Riveros Fuentes, **sólo consigna como agente de riesgo la sobrecarga.** En dicha resolución no se hace referencia alguna a que la enfermedad que padeció la demandante sea consecuencia de acoso laboral, lo que evidencia claramente que el supuesto acoso laboral es una creación ad hoc de la parte demandante, para justificar la presentación de una tutela laboral, como hemos venido dejando en evidencia.

- **No es precisa** la descripción del estado de salud mental, que se realiza en el texto de la denuncia, en cuanto se señala un compromiso grave de la salud mental de la actora. Considerando el diagnóstico y especialmente el número de días de reposo laboral que requirió para recuperar su salud y reintegrarse laboralmente, se desprende que su incapacidad no era de tal entidad que requiriera un prolongado reposo, considerando los tiempos promedio de recuperación de las patologías de la esfera psiquiátrica.

- **Es falso** que la demandante haya quedado en una situación desgastante, poco dignificante, deshonrosa, con una evidente afectación a la autoestima y generando importantes niveles de estrés que han repercutido en su salud, afectando su integridad psíquica, y que esta situación sea consecuencia de la dinámica de los hechos que **"…***provocaron el* ***autodespido*** *de la actora..."* como se dice textualmente en el primer párrafo de la página 12 del libelo pretensor. Al revisar

tanto la demanda como los documentos que se acompañan, se observa que la demandante, la Sra. Riveros, fue desvinculada de TVN por la causal de necesidades de la empresa, que no operó en su caso la figura del autodespido, y que las situaciones relatadas no dicen relación con la realidad de su situación.

Que se consigne tal tipo de información en el texto de la demanda, manifiesta no sólo una grave falta de prolijidad en la revisión del texto de ella, sino que la liviandad con que se trata de construir un relato que se acomode y configure una situación tan grave como la supuesta vulneración de derechos fundamentales, que sirva para los fines de justificar una tutela, y la solicitud de las indemnizaciones correspondientes, incluso cuando los hechos en la realidad distan de configurar algún tipo de vulneración.

- **Es falso** que TVN afectó el derecho a la libertad de trabajo de la demandante, y **no es cierto** que el empleador no proporcionó condiciones de trabajo saludables, ni respetó las condiciones bajo las cuales se contrataron los servicios laborales. Nuevamente, se trata de un párrafo que es el resultado de reciclar una demanda anterior, para un caso que dista de la cuestión jurídica. Además, y de paso se debe comentar, que no es claro lo que la demandante entiende por protección a la libertad de trabajo; ello porque se realiza una referencia normativa que no tiene directa relación con el caso de la Sra. Riveros, señalando "*al respecto la normativa constitucional establece que se prohíbe cualquier discriminación que no se baste en la capacidad o idoneidad personal*", consignando que dicha cuestión no fue respetada por el empleador.

La petición principal es el rechazo de la denuncia en todas sus partes con costas, por no existir actos vulneratorios que afecten el derecho a la integridad física y psíquica, la libertad de emitir opinión y la de informar, la libertad de trabajo y su protección. Cita normas legales y constitucionales y señala que la demanda es
imprecisa y que presenta **tres** claros defectos: el primero, que el relato no se condice con la realidad; segundo, que existe una deficiencia en la vinculación de los sucesos descritos y la supuesta vulneración de los derechos fundamentales pretendidamente afectados; y tercero, defectos dogmáticos, derivados de una deficiente comprensión de teoría de derechos fundamentales y razonamiento jurídico. Indica los siguientes puntos:

- Vinculación laboral: la Sra. Riveros suscribió el 1 de noviembre de 2020 contrato de trabajo indefinido con TVN.

- **Cargo y funciones:** La Sra. Riveros fue contratada y se comprometió a realizar el trabajo de experta en prevención de riesgos y cualquier otro que se relacione directa o indirectamente con el mencionado cargo.

- Jornada laboral: En atención a la naturaleza de los servicios, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo N ° 22 del Código del Trabajo, inciso segundo, el trabajador quedará excluido de la limitación de jornada de trabajo.
- **Contexto laboral:** Como ya se señaló la demandante ejercía funciones de experta en prevención de riesgos de TVN.
Dicho cargo se ejercía en Santiago, como en los 9 centros regionales que tiene la empresa. Si bien la demandante era la única trabajadora dependiente que ejercía el cargo de experta en prevención de riesgos, ejerce funciones, como asesor de la ACHS, otro prevencionista de riesgos, el Sr. Andy Farías, el cual realiza asesorías permanentes en TVN desde hace 5 años aproximadamente. Adicionalmente con anterioridad a la llegada de la Sra. Riveros, el cargo de experto en prevención de riesgos, don **Rubén Godoy** quien permaneció en el cargo por 38 años, estando a cargo, durante muchos periodos de la historia de TVN, de la seguridad de más de 2.000 trabajadores.
En cuanto al número de trabajadores con que contaba TVN, a la fecha del despido, ellos ascendían a 809 trabajadores.
La jefatura directa de la demandante fue doña Patricia Suárez Marín, Jefa de Gestión de Personas de TVN, perteneciendo prevención de riesgos a la Gerencia de Personas, cuya gerente es la Sra. Catherina Aliaga Pizarro.
Que a pesar de lo que señala la demandante, no hay registro formal que la Sra. Rivero haya informado la sobrecarga laboral, como tampoco hay registro de que solicitara, formalmente, la contratación de otro prevencionista, de forma tal que le permitiera aligerar su carga laboral. De igual forma, no hay registro ni constancia de las supuestas instrucciones del empleador en cuanto a estar obligada a ingresar a sus labores a la 09:00 horas AM todos los días.
Que dada la naturaleza de sus funciones, en algunas ocasiones la demandante debía realizar labores en horarios extendidos, pero estas situaciones no eran regulares, constituyendo situaciones de carácter extraordinario. Tal como señala la demanda, cuando tenía que ejercer sus funciones en jornadas extendidas, al otro día llegaba al canal a medio día, y no como se plantea contrariamente en el mismo texto de la denuncia, que era obligada a ingresar a las 09:00 horas.
Que en relación al Festival del Huaso de Olmué, este se trata de una producción extraordinaria de TVN, que tiene lugar una vez al año, de las jornadas laboradas

por este motivo llevaba registro la propia demandante, la que posteriormente enviaba su planilla con el registro de las jornadas, indicando el número de días que se le debían compensar por sus labores. Recalca que con la llegada de la Sra. Aliaga a la Gerencia de Personas la demandante **no** realizo requerimientos formales ni informó la sobrecarga laboral que la aquejaba. En cuanto a las solicitudes de reuniones, en las cuales presentaría el programa de trabajo y sus avances, estas en su mayoría fueron canceladas por la propia Sr. Riveros. Además, en la reunión que se realizó, fue la propia demandante la que estaba apurada por finalizarla rápidamente, ya que los viernes asistía a clases y necesitaba salir a tiempo del canal para poder conectarse a la clase desde su casa.

Respecto de la licencia médica presentada en marzo de 2023, por el diagnóstico de Bronquitis Aguda, y que cuya indicación médica señalaba que debía realizar reposo laboral total, desde el 15 hasta el 21 de marzo de 2023, TVN recibió la información, enviada a dos gerencias distintas de la empresa, que la Sra. Rivero había incumplido el reposo laboral otorgado, asistiendo al festival Lollapalooza el día 18 de marzo de 2023, y se acompañaron por terceros registro gráfico de dicha asistencia.

Que ni la señora Aliaga ni la señora Suarez invadieron la privacidad de la demandante, ni ingresaron a sus redes sociales, las cuales son privadas, y por tanto el acceso a ellas es determinado por la propia denunciante., la información como la fotografía que da cuenta de la asistencia al Festival Lollapalooza fueron puestas en conocimiento de TVN, sin que el empleador haya requerido dicha información, pero, una vez al tanto de la situación, se evaluó esta, y se determinó amonestar por escrito a la Sra. Rivero, por el incumplimiento de reposo, considerando la gravedad de hacer mal uso de los beneficios de la Seguridad Social, y se descontó el aporte que hace TVN, al cubrir los tres primeros días de carencia que se generan en las licencias de menos de 11 días de reposo. Posteriormente, la demandante envió una carta de apelación a la amonestación, en la que reconoció su error y el haber asistido a un evento cuando debía encontrarse cumpliendo con el reposo médico indicado, y en el que solicita se aplique lo señalado en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, de forma que el monto de la multa vaya en beneficio del Servicio de Bienestar de Televisión Nacional de Chile.

En cuanto a dicha apelación, la Sra. Rivero yerra al señalar que se le aplicó una multa, lo que no fue así, ya que se la amonestó por escrito por el incumplimiento

de reposo, y se determinó descontar el aporte que hace TVN a los días de carencia no cubiertos por la Isapre. Por tanto, no se aplicó una multa cuyos fondos deban ir al Servicio de Bienestar.

A la demandante no se le exigió registrar su entrada y salida de TVN, ya que por su contrato y funciones no está obligada a registrarlas. La aseveración que se realiza no tiene sustento, ni se han adjuntado respaldos que permitan acreditar la supuesta exigencia.

En cuanto a la revisión de presupuesto y gasto en artículos de protección personal, esta solicitud de fue realizada por la Contraloría de TVN, esto a raíz de una serie de reclamos, incluidos uno de los sindicatos, que ciertos elementos de protección fueron entregados a personas que no correspondían, quedando sus destinatarios reales sin ellos, esto ocurrió específicamente con la entrega de unas parkas.

Es necesario señalar que, por contrato colectivo muchos de estos elementos están incluidos en los beneficios de él, y por tanto regulados en este, por lo cual los reclamos presentados por los sindicatos de TVN deben se atendidos con especial cuidado, velando por el cumplimiento estricto de lo pacto en el instrumento colectivo.

Por estas razones, y no por un afán de acoso, la Gerenta de Personas y la Jefa de Gestión de Personas le solicitaron a la Sra. Riveros la revisión de los señalados ítems.

En cuanto a las actividades del día del Patrimonio, y como ya se dijo, estas son de carácter voluntario. Ello mediante una previa inscripción de los interesados. Asimismo, a los participantes de la Gerencia de Personas, su Gerente directamente ofreció su compensación del medio día de voluntariado que realizaron.

Que lo señalado por la demandante, en cuanto a que la Sra. Aliaga le habría señalado, con tono autoritario, en una reunión de equipo que no le devolvería el día, ya que se trataba de un voluntariado, y que para ella debería ser obligación asistir y estar todo el día en el canal, no responde a la verdad, y se contradice con el registro de mensajería de WhatsApp que sobre el tema se acompañará en la oportunidad procesal pertinente.

En cuanto a que, en esa misma reunión, la Sra. Aliaga habría solicitado a la demandante que realizara su exposición riéndose, para motivar a sus compañeros, es falso.

En cuanto a las licencias médicas, reposo laboral, y enfermedad profesional la actora presentó licencia médica, por 21 días de reposo laboral, a partir del 11 de mayo de 2023, licencia que en primera instancia se otorgó por enfermedad común, posteriormente a ese reposo, se le otorgaron dos nuevos periodos de descanso laboral, por 5 y 7 días respectivamente, esta vez por el organismo administrador de la Ley 16.744, la Asociación Chilena de Seguridad. De igual forma, la ACHS inició una investigación respecto del carácter de la patología que presentaba la Sra. Riveros, emitiendo la resolución N° 778933702062023, de fecha 2 de agosto de 2023, que señaló que la patología es de carácter laboral, indicando que el agente es la sobrecarga laboral. Sin embargo, al revisar la resolución 778933702062023, que estableció que la patología de la demandante es de carácter laboral, pero no encontramos ninguna referencia al acoso laboral como agente de la enfermedad. Por tanto, se grafica el nivel de distorsión de la realidad a que ha llegado la parte demandante, señalando causas que no son tales, y que no están referidas en el documento de referencia.

En cuanto a las m**edidas adoptadas por TVN para contrarrestar la sobrecarga laboral de la denunciante indica las siguientes:**
Se mantuvo el contrato, a través de una empresa de servicios transitorios, al prevencionista de riesgos, Sr. Ángelo Casanueva, que reemplazó a la demandante durante su reposo laboral.
Se mantuvo al prevencionista de riesgos adicional que la ACHS proporcionó a TVN, esto para cubrir los protocolos del MINSAL.
Las materias relacionadas a riesgos psicosociales fueron reasignadas y traspasadas a la Jefa de Desarrollo Organizacional. Esta medida se tomó con anterioridad a la resolución de la ACHS.
El control del cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas contratistas se traspasó a la Jefa de Gestión de Personas.

Señala que **la demandante** no denunció el supuesto hostigamiento y acoso laboral internamente, por lo que no pueden pronunciarse solo recalca que las investigaciones de acoso laboral son recibidas, tramitadas e investigadas por la Contraloría Interna de TVN, específicamente por el Encargado de Prevención del Delito, en un procedimiento regulado, tanto en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad como en el procedimiento de administrativo de denuncia de acoso laboral GRH011.

En cuanto al t**érmino de la relación laboral, se produce e**l 24 de agosto de 2023 se le notificó personalmente a la demandante el término de su relación laboral con TVN, fundada en la causal necesidades de la empresa, artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, debido a la baja de ratings y caídas sostenidas del mercado publicitario, condiciones que afectan gravemente la sustentabilidad del canal, por esta razón se debieron realizar reestructuraciones que permitan un mejor manejo de los recursos y un mayor control de costos. Dicha reestructuración comprendió fusionar Servicios Generales con Prevención de Riesgos, modificando parcialmente el cargo de experto en prevención de riesgos, lo que se traduce, entre otras cosas, en una rebaja en la remuneración del trabajador que eventualmente ocupe dicho puesto. Contrariamente a lo señalado por la parte demandante, el despido de la Sra. Riveros se fundamenta en una causal objetiva, las necesidades de la empresa, y no como pretende presentar como un despido basado en una supuesta represalia del empleador, por haber denunciado una situación de sobrecarga laboral y, posteriormente ante la ACHS.

Así, no solo nos encontramos con la acusación de que el despido fue vulneratorio, del derecho a la vida y la integridad física y psíquica, la libertad de emitir opinión e informar, del derecho a la libertad de trabajo y su protección, sino que además se nos plantea que dicho despido es una represalia del empleador, sin señalar directamente que, supuestamente, se está ante una vulneración a la garantía de indemnidad con ocasión del despido.

Livianamente el texto de la demanda plantea que se despidió a la trabajadora como represalia, sin establecer la existencia de una relación causal entre los hechos, que justifiquen planear un ánimo lesivo de parte del ex empleador, y sin solicitar concretamente la vulneración especifica de la garantía de indemnidad. Lo que confirma nuestra impresión que, la demanda esta formada por una serie de textos provenientes de distintas demandas y agrupados para este libelo, un reciclaje en otras palabras. **Ello explica la poca consistencia entre el relato, las garantías que se dicen vulneradas y las solicitudes concretas.**

i) Finiquito: El 6 de septiembre de 2023 la Sra. Rivero firmó finiquito, haciendo reserva de derechos.

En cuanto a los indicios indica:

Indicio 1: *Sucesivos reclamos de la denunciante a sus superiores las Sras. Catherina Aliaga y Patricia Suárez, respecto de la sobrecarga laboral y solicitud de personal de apoyo de sus funciones*. Esta afirmación es un sinsentido en términos de indicios ya que no acompañó antecedentes, no se acompañaron los

registros de las solicitudes formales de apoyo, fundadas en una sobrecarga laboral que se haya informado a sus superiores. Por tanto, no se puede pretender que, con sólo enunciar las supuestas solicitudes de apoyo, se pueda considerar lo señalado como un indicio de vulneración de derechos.

Indicio 2: *Exigencia de sus superiores la Sra. Aliaga y Sra. Suárez para que la denunciante marcara asistencia, desde el mes de marzo de 2023.* Que, al encontrarnos con una afirmación en parte falsa no se puede obtener ninguna conjetura como indicio de ella. No es efectivo, en cuanto a que la demandante no accedió a cumplir la supuesta instrucción que la obligaba a registrar el ingreso y salida de TVN, orden que habría sido impartida en marzo de 2023, y cuya supuesta desobediencia no trajo aparejada ninguna sanción o amonestación.

Indicio 3: Violación del derecho a la privacidad de la denunciante por parte de las Sras. Aliaga y Suárez, quienes revisaron las redes sociales privadas de la actora y como resultado de ello decidieron amonestarla, por haber asistido a un concierto encontrándose con licencia médica, en fecha 18 de marzo de 2023. Que, al encontrarnos con una afirmación en parte falsa, en parte imprecisa, no se puede obtener ninguna conjetura como indicio de ella. Como ya se señaló, tanto la información que la Sra. Riveros había incumplido el reposo de su licencia médica, como el registro gráfico que daba cuenta de dicho incumplimiento, fue enviado por terceros a dos de las gerencias de TVN, por separado, sin mediar para ello ni solicitud ni requerimiento de la empresa o de la Gerencia de Personas de TVN. Que una vez tenidos a la vista los antecedentes, TVN debió aplicar la amonestación respectiva, dado el carácter de beneficio que tiene el aporte que hace la empresa al cubrir los días de carencia de subsidio de las licencias médicas menores de 11 días, y por la naturaleza de prestación de seguridad social que tiene la licencia médica, su reposo y subsidio, debiendo ser el empleador garante de su correcto uso, tal como lo señala en Decreto Supremo N° 3 del Ministerio de Salud de 1884.

Adicionalmente, se debe considerar que las redes sociales de la Sra. Riveros tienen el carácter de privadas, y que por tanto sólo pueden acceder a ellas quienes hayan sido “autorizados” por ella, de manera tal que no se explica como podrían acceder las Sras. Aliaga y Suárez, violentando de esta forma su derecho a la intimidad.

Además, la afirmación que señala que las Sras. Aliaga y Suárez accedieron a las redes sociales de la demandante, y violaron su intimidad, es una afirmación

realizada de mala fe, ya que la demandante tiene conocimiento que dicha información y registro fue enviado a dos de las gerencias de TVN, por terceros, y aún así, con esa información, lanza esta acusación contra las funcionarias.
Resulta paradójico que la demandante quiera transformar el incumplimiento de la indicación médica de reposo, reconocido expresamente en la carta de apelación, en un indicio de vulneración de derechos por parte de TVN.
Por último, pero no menos importante, atendido a que en la especie no se denuncia vulneración a la vida privada y honra, no se entiende porque se trae a colación esta parte de la historia.

Indicio 4: *Licencia Médica otorgada a la denunciante en fecha 10 de mayo de 2023 por Neurosis Laboral que evidencia las consecuencias del acoso laboral y sobrecarga de trabajo.* Que, al encontrarnos con una afirmación en parte falsa, en parte imprecisa, no se puede obtener ninguna conjetura como indicio de ella.
La afirmación es falsa ya que la licencia médica, N° 3-14653516-kK a la que se hace referencia consigna el diagnóstico, en su sección A.6, de "Tr. Mixto de Ansioso Depresivo Obs. Neurosis Laboral" y en la sección A.C.
Complemento consigna el código de diagnóstico principal F41.2, dicho código corresponde a la nomenclatura del código CIE, clasificación internacional de enfermedades, que corresponde para el F41.2 a el diagnóstico de Trastorno Mixto Ansioso Depresivo.
Que por tanto, la Neurosis Laboral consignada se trata de un posible diagnóstico que está en observación, y no comprobado, considerando además que el médico cirujano que extendió esa licencia no tiene la especialidad de Psiquiatría, y consignó la Neurosis Laboral como una observación, ya que los datos con que contó para su evaluación se basan casi únicamente en los datos amnésicos aportados por la paciente.
De igual forma, la afirmación es falsa en cuanto a que se señala que dicho diagnóstico es consecuencia del acoso laboral y sobrecarga de trabajo, sin que se acredite de que forma se llegó a esa conclusión.
Consignamos que, nuestra parte sólo ha tenido acceso a la identificación de los diagnósticos de la licencia médica señalada, por haber sido esta acompañada por la parte demandante, documento que se encuentra incorporado en el Ebook de la causa O-6732-2023, anterior nomenclatura que se le dio a la presente demanda, y que consta en folio 3.

Indicio 5: *Informe médico del médico psicólogo de la actora por medio del cual describe sus padecimientos y la deriva a la ACHS para ser tratada por Enfermedad de origen laboral.* Nuevamente, señalamos que, al encontrarnos con una afirmación imprecisa, no se puede obtener ninguna conjetura como indicio de ella.
El informe elaborado por el médico Cirujano Dr. Rodrigo Cepeda Johnson, realiza un resumen del estado de la paciente, elaborado con los datos amnésicos aportados por la Sra. Riveros, que dan cuenta del punto de vista subjetivo de la paciente, del análisis que de el puede hacer el médico, señalando una hipótesis diagnostica, esto es, el posible diagnóstico.
Que dicho informe contiene una derivación para ser evaluada por el sistema de seguros de la ley 16.744, evaluación posterior, que determinará si la enfermedad de la paciente se encuentra cubierta por dicho seguro, por tener la patología origen laboral o no.

Por tanto, el sólo informe no determina, el origen, laboral o común, de la patología, la cual se deberá determinar conforme a los procedimientos establecidos especialmente para ello y de acuerdo a esos protocolos.
-
- Indicio 6: *La denuncia individual de enfermedad profesional efectuada por la denunciante en fecha 19 de mayo de 2023.* ¿Cuál es la implicación lógica que se puede de esta afirmación obtener como indicio? Ninguna La denuncia, por si sola, no constituye un indicio de vulneración.

-**Indicio 7:** *Hostigamiento reiterado y represalias al que fue sometida la denunciante por parte de las Sras. Aliaga y Suárez, luego de volver de sus licencias médicas por episodios de ansiedad, pánico y depresión teniendo como detonante el factor laboral, quienes atacaron su desempeño laboral y gestión profesional.* Nuevamente, señalamos que, al encontrarnos con una afirmación falsa, no se puede obtener ninguna conjetura como indicio de ella.
Que la afirmación es falsa, no se ha establecido que las Sras. Aliaga y Suárez hayan acosado u hostigado a la demandante, ni se ha señalado, tampoco, de que forma se ejercerían las supuestas represalias, de las cuales se pretende valer la parte demandante para construir un supuesto indicio de vulneración.

- Indicio 8: *Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes o Enfermedades, de fecha 2 de junio de 2023, que corroboró la existencia de una*

enfermedad Profesional. Del examen de la resolución se puede apreciar que, establece como agente de la enfermedad profesional la sobrecarga laboral, sin consignar ningún otro agente, desmintiendo con ello la planteado por la demandante, respecto del hostigamiento o acoso laboral como generadores de la patología.

- **Indicio 9:** *Orden de reposo laboral Ley 16.744, otorgada por la ACHS a la denunciante en fecha 8 de junio de 2023.* ¿Cuál es la implicación lógica que se puede obtener de este documento como indicio? Ninguna. La orden de reposo sólo da cuenta de la necesidad, de carácter temporal, de requerir un periodo de descanso que permita y facilite la recuperación de la salud, sin que ello implique una vulneración de garantías.

Indicio 10: *Falta de acción de la denunciada, que no tomó medidas para garantizar la protección de los derechos fundamentales de la denunciante, ni aplicó medidas para erradicar la causa que dio origen a la enfermedad profesional de la misma.* Por tratarse de una afirmación falsa, no se puede obtener ninguna conjetura como indicio de ella.
Que una vez conocida la resolución de la ACHS, en la cual se consigna que el agente que provocó la enfermedad calificada de profesional fue la sobrecarga laboral, TVN adoptó una serie de medidas, destinadas a corregir dicho agente, y cesar la exposición a dicha sobrecarga.

Entre las medidas que se tomaron están las siguientes, según ya se dijo:
Se mantuvo el contrato, a través de una empresa de servicios transitorios, al prevencionista de riesgos, Sr. Ángelo Casanueva, que reemplazó a la demandante durante su reposo laboral.

Se mantuvo al prevencionista de riesgos adicional que la ACHS proporcionó a TVN, esto para cubrir los protocolos del MINSAL.
Las materias relacionadas a riesgos psicosociales fueron reasignadas y traspasadas a a Jefa de Desarrollo Organizacional. Esta medida se tomó con anterioridad a la resolución de la ACHS.
Se traspasó el control del cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas contratistas a la Jefa de Gestión de Personas.

Indicio 11: *La denunciada no adoptó una medida menos gravosa que el despido de la denunciante.* ¿Cuál es la implicación lógica que se puede obtener de este documento como indicio? Ninguna. Se debe recordar que, la desvinculación de la demandante se fundamenta en la causal de necesidades de la empresa, que considerando la situación actual de TVN y su necesidad de reestructurar para permitir un mayor control de costos, el término de contrato de la Sra. Rivero se tornaba necesario y justificado.

Estima además que existe una falta de conexión entre hechos y las supuestas infracciones de garantías puesto que el relato altera los hechos no permitiendo la construcción de un relato que se acomode a la tesis de vulneración planteada por la demandante, incurriendo en múltiples inconsistencias y falsedades, que no hacen más que dar cuenta de un relato artificial, construido ad hoc. Se hace patente que, en base a tergiversaciones, afirmaciones que no corresponden a la realidad, la parte demandante pretende construir un ambiente de mal trato que no fue real, y que justifique la supuesta vulneración de derechos y la tutela correspondiente.

Solicita se rechace la demanda de tutrla y se condene en costas a la demandante, y subsidiariamente:

a. Que se limite la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo al mínimo, esto es, 6 meses de la última remuneración indicada por esta parte o la cantidad de meses y por la remuneración que US. determine.

b. Que se rechace la solicitud de incremento de indemnización sobre la indemnización por años de servicio.

c. Que se rechace la solicitud de indemnización por daño moral.

d. Que se exima a nuestra parte de las costas de la causa.

Contesta además la demanda subsidiaria solicitando que sea rechazada y se **declare que** el despido de la actora fue justificado y que **TVN** se ajustó a derecho en el término de contrato de trabajo, y rechace la demanda en todas sus partes y con costas, **en subsidio de lo anterior solicita** para el improbable caso que se acoja de la demanda que se rechace la restitución del descuento efectuado por aporte empleador al seguro de cesantía, por encontrarse renunciada la acción a su respecto y se exima a su parte de las costas de la causa.

Estima que la causal está válidamente aplicada, pues se verificó respecto de aquél las necesidades invocadas en la respectiva carta de despido, razones que son además de público conocimiento, es un hecho público y notorio la transformación que está sufriendo la televisión en el mundo en general y en Chile particular. Ello básicamente en atención a la crisis internacional del medio, debido a la irrupción de nuevas tecnologías que han venido en reemplazar a la televisión como medio de información y entretención, lo cual ha generado importantes pérdidas a los canales. En efecto, el desplazamiento de las audiencias a medios alternativos de consumo de material audiovisual, internet y medios *on demand*, ha hecho que parte importante de la inversión publicitaria se desplace hacia dichos medios. Tal fenómeno ha afectado a los diarios y revistas, la radio y la televisión (mercado este último en el que se desempeña TVN). Es cosa de revisar la información disponible que indica que con una sola excepción actualmente todos los canales de televisión abierta en Chile presentan grandes pérdidas.

Es de público conocimiento que mi representada arrastra millonarias pérdidas desde año 2014 a la fecha. Ello hizo que en su oportunidad mi representada hiciera profundas adecuaciones a su planta de trabajadores además de ajustes de costos y disminuyó producciones internas.

Por su parte, para el 2019 el escenario no se pudo revertir, manteniéndose una clara tendencia que amplía y robustece ese decrecimiento considerando que sólo para el tercer trimestre de ese año las pérdidas se cifraron en **M$ 8.398.397**.-, sin tomar en consideración que durante el mes de noviembre de 2019 la venta comercial de TVN sufrió una baja de un **75%** en comparación con el mismo mes del año 2018 y toda la industria sufrió una baja en ventas a propósito del estallido social, que llegó a un **60%** en promedio, en los canales de televisión.

Durante el año 2020 a 2022 y debido al estallido social y después a la pandemia por COVID-19, **el mercado publicitario ha continuado bajando su inversión en televisión**, lo que ha llevado a una crisis en la televisión sin precedentes.

Debido a lo anterior y también a que esta situación era difícilmente reversible al final del ejercicio 2021, tal como lo indican los resultados de rating, TVN a fin de intentar continuar con sus operaciones, decidió bajar sus costos operacionales reestructurando sus áreas, tomando la difícil decisión de disminuir personal y reorganizar las funciones de aquellos que se mantuvieron en el canal. En efecto, desde octubre de 2018 hasta la fecha nuestra representada ha despedido alrededor de 500 trabajadores.

Es necesario recordar que los balances de TVN son de público conocimiento y sin perjuicio de que serán aportados en la respectiva oportunidad procesal,

señalamos que son dichos instrumentos los que dan cuenta de la difícil situación a que se alude en la carta.

En particular, según se indicó en la respectiva carta aviso de término de contrato de trabajo, se adoptaron dentro de la empresa medidas de racionalización y modernización de los recursos humanos y materiales, a fin de afrontar las condiciones deficitarias del canal. Así fue explicado latamente en el libelo, pues aquellas medidas se tradujeron en una gradual externalización de los servicios, la eliminación de cargos, la reducción de producciones propias del canal, entre otras.

Los problemas económicos, que hemos venido describiendo, hicieron que mi representada reestructurara todos los departamentos de TVN, disminuyendo y suprimiendo diversos cargos, siendo el que se desempeñaba por el demandante uno de ellos.

Complementando lo anterior, mi representada se ha visto en la necesidad de disminuir los presupuestos de las distintas áreas que la componen, no siendo la disminución de personal la única forma de bajar costos, sino que se suma a un proceso complejo y general de no invertir en renovación de equipos, disminuir los servicios requeridos a los proveedores con el objetivo de bajar precios y/o externalizar algunos de ellos con el mismo objetivo, entre otros.

Al efectuar el despido mi representada indicó los hechos que he venido relatando, y que están consignados en la respetiva carta de despido:

Por ello es que a esta parte le es difícil entender que la parte demandante no haya comprendido o no quiera comprender las razones de su despido, cuando ellas son evidentes y además han sido descritas con toda claridad en la carta de despido.

Por lo demás, la reestructuración de los trabajadores y reorganización de la empresa, no es sino una consecuencia directa de la delicada situación financiera por la que atraviesa Televisión Nacional de Chile.

Como se puede apreciar en la propia demanda, la carta de despido que le fue entregada indica todas las precisiones anteriormente mencionadas, y por tanto cumple plenamente con el estándar fijada tanto por nuestra legislación como por el aceptado por la doctrina y la jurisprudencia.

En consecuencia, nuestra representada actuó conforme a derecho al poner término al contrato de trabajo de la demandante por la causal mencionada, el despido es procedente, debidamente fundado y por tanto debe desestimarse en esta parte la demanda.

En subsidio a lo anterior, y para el improbable caso de que se considere que el despido ha sido injustificado, solicitamos:

a. Se rechace la restitución del descuento efectuado por aporte empleador al seguro de cesantía, por encontrarse renunciada la acción sobre dicha prestación

b. Que se exima a nuestra parte de las costas de la causa.

Respecto de la devolución del descuento de seguro de cesantía estima que al no haber sido demandada esta prestación juntamente con la acción principal, debe entenderse renunciada de conformidad al inciso final del artículo 489 del CT.

En cuanto a eximir de costas: Nuestra parte pide que se le exima de las costas de la causa porque no será completamente vencida.

TERCERO: En preparatoria falla la conciliación y se fijan los siguientes hechos pacíficos:

1. Existencia de la relación laboral entre Constanza Isidora Riveros Fuentes con TVN.
2. Este vínculo contractual se inicia el día 01 de noviembre de 2020 y se extiende hasta el día 24 de agosto de 2023.
3. Que la actora se desempeñaba como experta en prevención de riesgos para la demandada.
4. Que la actora estaba excluida de la limitación de jornada de trabajo.
5. Que la actora tenía una remuneración de $2.082.638.-
6. Que la actora tenía un cargo de experta en prevención de riesgos a nivel nacional, esto es, Santiago y nueve centros regionales.
7. Que el contrato de trabajo concluye por necesidades de la empresa del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

8. Que la actora cuenta con una resolución de declaración de enfermedad profesional del día 02 de junio de 2023.
9. El aporte del empleador al AFC es la suma de $941.033.-

En cuanto a los hechos controvertidos, son los siguientes:

- Efectividad de haberse vulnerado el derecho a la integridad física y psíquica de la persona, la libertad de expresión, la+ libertad de trabajo y su protección y la dignidad de la trabajadora con ocasión del término de vínculo contractual. En la afirmativa, antecedentes, pormenores y circunstancias en que ello se produce.

- Efectividad de haberse producido perjuicios morales a la actora a consecuencia de los hechos denunciados. En la afirmativa, entidad de los mismos.

- Efectividad de los hechos indicados en la carta de término de contrato. Antecedentes, pormenores y circunstancias.

CUARTO: En juicio se incorporan los siguientes medios de prueba:

I. La parte DENUNCIANTE ofreció los siguientes medios de prueba:

1) Documental: 1. Copia de Carta de amonestación, de fecha 22 de marzo de 2023; 2. Copia de apelación a amonestación, de fecha 27 de marzo de 2023; 3.Copia de Carta de Isapre Cruz Blanca a TVN, de fecha 16 de mayo de 2023, comunicando rechazo de licencia médica de la denunciante; 4. Copia de Carta de Isapre Cruz Blanca a la ACHS, de fecha 16 de mayo de 2023, comunicando rechazo de licencia médica de la denunciante; 5. Copia de Carta de Isapre Cruz Blanca a la Sra. Riveros, de fecha 16 de mayo de 2023, comunicando rechazo de licencia médica de la denunciante; 6. Copia de Licencia médica electrónica emitida en fecha 10 de mayo de 2023; 7. Copia de receta médica emitida en fecha 10 de mayo de 2023; 8. Copia de Informe de Derivación médica emitido por el Dr. Rodrigo Cepeda Johnson del Centro de Terapia Integral, en fecha 11 de mayo de 2023; 9. Copia de Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades, Ley 16.744, de fecha 02 de junio de 2023; 10. Copia de orden de reposo laboral Ley 16.744, de fecha 08 de junio de 2023.; 11. Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 24 de agosto de 2023; 12. Copia de Finiquito de Contrato de trabajo, de fecha 07 de septiembre de 2023; 13. Pantallazo de Notificación de Nombramiento de Experto en Prevención de Riesgo y Seguridad.

2) Confesional:

Patricia Suarez Marín

TESTIMONIAL:

1) Tamara Camila Laibe Vásquez, C.I. N°16.763.772-8.

QUINTO: La parte DENUNCIADA ofreció los siguientes medios de prueba:

Documental:

Copia de contrato de trabajo suscrito entre Televisión Nacional de Chile y la Sra. Constanza Isidora Riveros Fuentes, de fecha 1 de noviembre 2020 (Contrato N° 24426).

Copia modificación de contrato de trabajo suscrito entre Televisión Nacional de Chile y la Sra. Constanza Isidora Riveros Fuentes, de fecha 1 de octubre 2021 (Contrato N° 24713).

Captura de pantalla de registro interno TVN días de ausentismo, referido a la glosa devolución de días, correspondiente a la Sra. Constanza Isidora Riveros Fuentes.

Captura de pantalla de registro interno TVN consulta de licencias médicas, correspondiente a la Sra. Constanza Isidora Riveros Fuentes.

Captura de pantalla con fotografía correspondiente a la Sra. Constanza Isidora Riveros Fuentes en Lolapalooza 2023.

Carta de amonestación escrita de TVN dirigida a la Sra. Constanza Isidora Riveros Fuentes, de fecha 22 de marzo de 2023.

Carta de apelación a amonestación escrita de Sra. Constanza Isidora Riveros Fuentes, dirigida a la Gerente de Personas de TVN, de fecha 27 de marzo de 2023.

Copia cadena de correos electrónicos de Valentín Cáceres Alcalde como remitente, dirigido a Constanza Riveros Fuentes, de fecha 2 de mayo de 2023, y respuesta remitida por Constanza Riveros Fuentes, dirigida a Valentín Cáceres Alcalde, de fecha 3 de mayo de 2023, asunto: Candidata a práctica.

Copia correo electrónico enviado por comunicaciones@tvn.cl con copia a usuariostvn@tvn.cl, de fecha 16 de mayo de 2023, referente a Recordatorio voluntarios día del patrimonio 2023.

10.Set de tres capturas de pantalla de conversaciones de WhatsApp, correspondientes al grupo “Las personas de TVN”, referente a la inscripción de voluntarios para el día del patrimonio.

11.Captura de pantalla de conversación por WhatsApp, entre la Sra. Riveros y la Sra. Aliaga de fecha 4 de mayo de 2023.

12.Captura de pantalla de conversación por WhatsApp, entre la Sra. Riveros y la Sra. Aliaga, referido a elementos de protección e insumos.

13.Set de dos capturas de pantalla de conversación por WhatsApp, entre la Sra. Riveros y la Sra. Aliaga, referido a licencias médicas.

14.Copia correo electrónico enviado a las Sra. Catherina Aliaga Y Patricia Suárez, remitente Constanza Riveros Fuentes, de fecha 24 de agosto de 2023, asunto Jornadas Extras Isidora.

15. Set de documentos compuesto por: a) carta conductora de la ACHS dirigida a TVN, de fecha 14 de junio de 2023, que informa resolución de calificación; y, b) Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley N° 16.744, Resolución N° 778933702062023.

16. Set de documentos compuesto por: a) comprobante de carta de aviso de terminación de contrato de trabajo Dirección del Trabajo correlativo 119711; y, b) copia de carta de aviso de término de contrato dirigida a la Sra. Constanza Isidora Riveros Fuentes, de fecha 24 de agosto de 2023, firmada su recpeción por la trabajadora.

17. Copia finiquito laboral entre TVN y la Sra. Constanza Isidora Riveros Fuentes, de fecha 6 de noviembre de 2023, suscrito con reserva por la demandante.

18. Copia finiquito laboral entre TVN y el Sr. Rubén Enrique Godoy Contreras, de fecha 7 de mayo de 2020.

19. Copia balance tributario TVN al 31 de diciembre de 2021.

20. Copia balance tributario TVN al 31 de diciembre de 2022.

21. Estados Financieros al 31 de diciembre de 2021 y 2020 de TVN.

22. Estados Financieros al 31 de diciembre de 2022 y 2021 de TVN.

23. Memoria Anual TVN 2022.

24. Certificado de la Asociación Chilena de Seguridad que señala que el Sr. Andy Farías Toloza es asesor en Prevención de Riesgos de TVN, de fecha 20 de diciembre de 2023.

25. Certificado de la Asociación Chilena de Seguridad, de fecha 20 de diciembre de 2023, que señala que el Sr. Pablo Verdugo Aravena fue asesor en Prevención de Riesgos de TVN en el Festival del Huaso de Olmué 2023.

26. Planilla con trabajadores desvinculados de TVN por la causal de necesidades de la empresa en el año 2023.

Confesional: - Constanza Isidora Riveros Fuentes

Testimonial:

1. Daniel Fuentes Labrin, Rut: 17.254.354-5

2. Catherina Aliaga Pizarro, Rut: 13.025.944-8,

3. Andy Farías Toloza, Rut: 16.641.455-5,

Las partes realizan sus respectivas observaciones a la prueba y se fija fecha para la dictación de la sentencia.

EN CUANTO A LA DENUNCIA DE TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES:

SEXTO: Correspondía a la parte demandante acreditar la existencia de indicios suficientes de haberse producido la vulneración de derechos fundamentales denunciada con ocasión del despido, específicamente derecho a la vida y la integridad física y psíquica de la persona, la libertad de emitir opinión e informar, y del derecho a la libertad de trabajo y su protección.

Al respecto debemos tener presente que en este procedimiento de tutela laboral el artículo 493 del código del trabajo establece un sistema de indicios esto es que el denunciante debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la conducta

lesiva para que en este caso proceda la rebaja del estándar de prueba generándose una sospecha razonable de que la conducta lesiva se ha producido.

SÉPTIMO: Entre los indicios que fueron señalados por la parte demandante tenemos los sucesivos reclamos de la denunciante a sus superiores las Sras. Catherina Aliaga y Patricia Suárez, respecto a la sobrecarga laboral y solicitud de personal de apoyo de sus funciones, lo que no fue acreditado, además de no existir ninguna constancia escrita al respecto la testimonial de la demandante resultó feble a este respecto cotejado con lo declarado por los testigos de la parte demandada quienes fueron claras al indicar que los reclamos se produjeron sólo con posterioridad a la declaración de enfermedad profesional que la trabajadora obtuvo de tal forma que estos reclamos previos no se pueden tener por acreditados.

En cuanto a la exigencia de sus superiores la Sra. Aliaga y Sra. Suárez para que la denunciante marcara asistencia, desde el mes de marzo de 2023, el problema de este inicio es que no se ha acompañado o pedido exhibir algún libro de asistencia reloj control o algún otro tipo de instrumento análogo en el cual la demandante haya sido obligada a marcar su asistencia como se alega en su demanda, de manera tal que tampoco puede darse por acreditado este indicio en la forma como está planteado.

Un tercer indicio que se menciona es la violación del derecho a la privacidad de la denunciante por parte de las Sras. Aliaga y Suárez, quienes revisaron las redes sociales privadas de la actora y como resultado de ello decidieron amonestarla, por haber asistido a un concierto encontrándose con licencia médica, en fecha 18 de marzo de 2023, lo cual tampoco fue demostrado ya que sin prueba adicional no podemos lograr convicción en torno a que los hechos alguien no ha ocurrido de la forma en que se describe máxime si contamos con la testimonial de la parte demandada y que ha sido clara en señalar que las señoras Aliaga y Suarez toman conocimiento de la publicación que la actora realiza en su red social Instagram, esto es mediante otros trabajadores que las ponen en su conocimiento y de la jefatura respectiva.

En cuanto a la licencia Médica otorgada a la denunciante en fecha 10 de mayo de 2023 por Neurosis Laboral que evidencia las consecuencias del acoso laboral y sobrecarga de trabajo e informe Médico del médico Psicólogo de la actora por medio del cual describe sus padecimientos y la deriva a la ACHS para ser tratada por Enfermedad de origen laboral, además de la Denuncia Individual de

Enfermedad profesional efectuada por la denunciante en fecha 19 de mayo de 2023, efectivamente estos documentos existen y se tienen a la vista, al respecto la licencia médica en comento, en la cual se indica como diagnóstico “TR. MIXTO ANSIOSO DEPRESIVO OBS. NEUROSIS LABORAL” indicándose que se trata de una enfermedad común. Se acompaña además una receta médica con indicación de quetiapina y escitalopram, también de fecha 10 de mayo, y derivación médica al equipo de salud mental de su seguro laboral. El documento de fecha 11/05/2023 da cuenta de padecimientos que habría sufrido la demandada indicando que este año luego del cambio de jefatura pasó por situaciones irregulares que han afectado su salud mental entre ellas no tener días de descanso realizar horas extras remuneradas con tiempo compensatorio al que le es difícil de acceder más de 1 año sin vacaciones carga laboral creciente trabajar pese a no estar pese a estar con licencia médica estar contratada bajo artículo 22 cuando su trabajo no ofrece las condiciones para esto produciéndose lo anterior posterior al cambio de jefatura, añade dicho documento que no se identifican conflictos al ingreso en la esfera personal y familiar sino que estos asuman como factores protectores.

En cuanto al indicio que se describe como un hostigamiento reiterado y represalias al que fue sometida la denunciante por parte de las Sras. Aliaga y Suárez, luego de volver de sus licencias médicas por episodios de ansiedad, pánico y depresión teniendo como detonante el factor laboral, quienes atacaron su desempeño laboral y gestión profesional. No se tiene por acreditado que haya existido un hostigamiento reiterado y o represalias por parte de las jefaturas puesto que la prueba al respecto no fue suficiente.

Respecto de la resolución de Calificación del Origen de los Accidentes o Enfermedades, de fecha 02 de junio de 2023 y la Orden de reposo laboral Ley 16.744, otorgada por la ACHS a la denunciante en fecha 08 de junio de 2023 que corroboró la existencia de una Enfermedad Profesional. Se tiene a la vista y se da por acreditada la efectividad de dichos documentos.

Se habla además de la falta de acción de la denunciada, que no tomó medidas para garantizar la protección de los derechos fundamentales de la denunciante, ni aplicó medidas para erradicar la causa que dio origen a la enfermedad profesional de la misma, pero ello no se condice con la prueba incorporada, ya que se tuvo a la vista que posterior a la calificación como enfermedad profesional del padecimiento de la actora efectivamente sí se tomaron medidas tendientes a

disminuir el factor de riesgo de la actora de tal forma que el indicio se tiene por no acreditado.

OCTAVO: Respecto de la sobrecarga de trabajo que también se ha alegado de la especial consideración d ela documental, perteneciente a un ente especializado y objetivo como es la Asociación Chilena de Seguridad y el certificado de derivación del médico tratante se puede tener por acreditado que la actora sí tuvo una sobrecarga laboral lo que le ocasionó una sintomatología que fue calificada como enfermedad profesional, debiendo realizar un tratamiento psicológico por esta causa.

Respecto de este punto la demandada se ha amparado diversas argumentaciones: que la actora no realizó ningún reclamo, en el número de trabajadores existentes antes y después de la pandemia (número que antes habría sido superior) y al hecho de que existía a lo menos una persona que cumplía similares labores a la de la actora.

En cuanto al primer argumento, no se trata de un argumento determinante, múltiples son las causas por las que un trabajador no reclama de sus condiciones laborales, especialmente por la relación de verticalidad existente, por conservar su trabajo o simplemente porque no mide adecuadamente sus capacidades hasta el punto de aceptar más labores que llegan a ser tan desgastantes que eventualmente, como ocurrió en este caso, la hacen colapsar.

En cuanto a Andy Farías quien es el asesor de la ACHS y que declara en estrados y de don Pablo Verdugo, quien fue asesor de riesgos en el Festival del Huaso de Olmué, sin embargo, no se ha hecho una mayor precisión respecto de la división de carga de trabajo, de la forma en que se alivianaba la carga de la actora. Además el mismo testigo don Andy Farías parte su declaración señalando que era un asesor y que no estaba contratado directamente por el canal, pero termina aseverando que prácticamente era un par de la actora lo cual no resulta creíble, puesto que si lo fuese debería considerársele como un trabajador más de TVN no como un mero asesor, de tal forma que su declaración pierde fuerza ante los demás hechos que rodean la causa, especialmente las capturas de WhatsApp que fueron a aportadas por la propia demandada, donde “Caty” entendemos doña Catherina Alliaga, le solicita documentación a la actora consistente en los archivos de prevención (entrega de sillas, matriz de riesgos y otros) inclusive pidiendo que la contactara una persona llamada “Patty” para precisar la solicitud, mientras se encontraba con licencia médica lo cual sirve para desvirtuar lo declarado por el

testigo ya que si hubiese sido una persona que trabajaba a la par con la actora, también habría tenido acceso a esta información, lo que claramente no ocurría o no se hubiese perturbado el descanso por licencia médica con asuntos laborales. En cuanto a Pablo Verdugo tampoco en el certificado de la ACHS se indica como uno de los asesores entre el 14 de enero y el 19 de enero de 2023, sin embargo, no hay más antecedentes respecto de las funciones específicas que realizaba, si contribuyó o no a alivianar la carta la carga laboral de la actora, existiendo además contradicción puesto que la testigo de la demandada señaló que Isidora se había ido en esa época a Santiago y sólo había ayudado a montar el festival, en cambio la testigo de la parte demandante sí asevera que Isidora debió quedarse todos esos días trabajando en el festival del Huaso de Olmué lo mismo que repite la propia actora en su declaración, además cotejando estas declaraciones con la fecha de devolución de día libre que fue de 8 días que aparece del documento número 3 de la demandada, entre el 25 al 27 de enero de 2023 y entre el 30 de enero al 3 de febrero del mismo año, se puede a lo menos respaldar lo dicho en la confesional.

En cuanto al número de trabajadores, quedó claro que la demandante ingresó a trabajar en periodo de pandemia, bajo ciertas condiciones que cambiaron con el retorno a la presencialidad, por lo que la cantidad de trabajadores que había antes, y que manejaba otra persona no se sabe en qué condiciones, no puede ser un parámetro que permita concluir que no existía una sobrecarga de trabajo.

Se estima entonces que este indicio reúne el carácter de suficiente a fin de estimar que en este caso puede presumirse que efectivamente existió una vulneración a la integridad psíquica de la actora como se denuncia, descartándose las demás vulneraciones denunciadas. Dado lo indicado, el hecho del despido, a menos que pueda justificarse por el actor, vendría a ser el punto culmine de la vulneración del derecho a la integridad psíquica de la actora al efecto, la declaración de enfermedad profesional se produce el 2 de junio de 2023 y el despido de la actora el 24 de agosto de 2023, por lo tanto, se debe analizar a continuación si efectivamente existió una justificación objetiva para el despido de la demandante.

NOVENO: Del análisis de la causa y de las circunstancias anteriores al despido podemos constatar que existe una orden de reposo por la ACHS que se entendió entre el 8 de junio hasta el 13 de junio de 2023, y que la propia demandada ha aportado el registro de licencias médicas de la actora que acredita que con esta última fecha se reincorpora al trabajo, por lo que el despido se produce el 24 de

agosto de 2023. La forma de despido como se desprende de los hechos acreditados y de la carta de despido que se tuvo a la vista la causal invocada fue la del artículo 161 inciso primero del código del trabajo, esto es, necesidades de la empresa y su fundamento (que consta en la carta de despido) es el siguiente: “tal como es de su conocimiento, TVN está enfrentando un momento crítico, con bajos ratings y caídas sostenidas del mercado publicitario en Chile que afectan gravemente la sustentabilidad del canal. Por esta razón, se ve en la necesidad de hacer reestructuración que permitan tener un mejor manejo de los recursos disponibles y un mayor control de los costos, dado el momento por el que atraviesa en Chile la televisión abierta en general y TVN en particular. Como respuesta a estos cambios ha surgido la necesidad dentro de la empresa de generar procesos cuyo fin nos permita adaptarnos a la realidad del negocio con la finalidad de obtener mediante racionalización y optimización de los recursos humanos y materiales de nuestra organización un funcionamiento compatible con tales condiciones”.

Entonces de la relación de hechos de la carta se desprende en primer lugar que se presume un conocimiento previo por parte de la actora respecto de la situación de la empresa (un momento crítico, con bajos ratings y caídas sostenidas del mercado publicitario en Chile que afectan gravemente la sustentabilidad del canal), lo que no fue acreditado puesto que la misma actora en su confesional indica que no conoce la situación económica de la demandada, e incluso presume que era buena por la recepción de un bono, de tal forma que esto no resultó acreditado.

Añade la carta que la empresa realiza una “necesaria reestructuración” con finalidades específicas “tener un mejor manejo de los recursos disponibles y un mayor control de los costos”, al efecto se acompañó prueba documental y testimonial. Se acompaña por la parte demandada copia de balance tributario de los años 2021 y 2022 además de los estados financieros la memoria anual y la planilla con trabajadores desvinculados por la causal necesidades de la empresa en el año 2023, sin embargo, la sola constatación de esta baja de ingresos resulta insuficiente al tenor de la carta de despido, ya que se invoca una supuesta reestructuración para tener un mejor manejo de los recursos disponibles sin embargo, no se ha dado luces, respecto de la existencia de un plan de reestructuración, más allá de lo dicho de las testigos que claramente han resultado insuficientes para determinar cómo esto afectaría el cargo de la actora, más a la luz de lo establecido en el artículo 66 de la ley 16.744, no se indica la forma en

que se llevó a cabo, el por qué fue ella la precisamente la despedida y no se le propuso, por ejemplo, tomar un cargo con menos horas o con una menor remuneración; con lo que se habría logrado una disminución de costos, sin perjuicio de que en la carta de despido no indica claramente el objetivo preciso de su despido. Respecto de proceso de reestructuración solo quedó acreditado que se había contratado a otra persona por menos dinero, de tal forma que el cargo no fue suprimido, resultando a este respecto insuficiente la prueba para justificar el despido.

Es así que la carta entonces no solo resulta genérica e insuficientemente fundada para explicar la causal de despido invocada, sino que la prueba ha sido feble e insustancial conforme a los hechos invocados, de tal forma que solo se puede estimar que en el presente caso la sucesiva concatenación de hechos que rodearon el despido significó una vulneración al derecho a la integridad psíquica de la actora que tiene su punto cúlmine con el hecho del despido, por lo que necesariamente la denuncia debe ser acogida.

DEL DAÑO MORAL:

DÉCIMO: Que, el daño moral se produce por toda lesión, menoscabo o perturbación a los derechos inherentes a la personalidad de un sujeto, y por ende deben someterse a la reparación no sólo del dolor sufrido por la pérdida que le ha afectado a la persona, sino que también considerar los perjuicios que ha ocasionado en lo estético, lo social, el agrado de vivir.

Establecido entonces que la sobrecarga laboral de la actora le generó daños que comprometieron su salud mental, consistentes en secuelas sicológicas, cuyo factor gatillante fue la sobrecarga laboral de la denunciante, todo lo cual fue acreditado mediante declaración de enfermedad profesional por la testimonial de doña Tamara Laibe, quien convive día a día con la actora y relató el proceso por el cual pasó deteriorándose su salud sicológica hasta sufrir ansiedad que sufrió a consecuencia de ello, se estima entonces que el necesario nexo causal se encuentra plenamente acreditado, y en nuestra legislación todo daño debe ser indemnizado, por lo que los padecimientos de la actora se avalúan prudencialmente en la suma de $2.000.000 de pesos.

UNDÉCIMO: Que, atento lo resuelto precedentemente, se omite pronunciamiento respecto de la acción subsidiaria de despido injustificado.

DUODÉCIMO: Que, se condena en costas a la demandada, equivalente al 10% de las sumas ordenadas pagar, previa liquidación del crédito.

Por estas motivaciones y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, artículos 1, 5, 160, 162,168, 172,173, 184, 432 y siguientes 446 y siguientes y 485 y siguientes del código del trabajo, se declara:

I.-Que se acoge la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido incausado deducida por **CONSTANZA ISIDORA RIVEROS FUENTES**, cédula nacional de identidad N° 17.679.889-0, en contra de su ex empleador **TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE, R.U.T.:** 81.689.800-5**,** representada legalmente por Verena Isabel Horst Von Thadden, **R.U.T.:** 7.687.991-5, todos ya individualizados, estableciéndose que la parte denunciada vulneró su derecho a la integridad psíquica de la trabajadora ya individualizada y en consecuencia se les condena al pago de las siguientes prestaciones:

a) $12.495.828 por concepto de indemnización adicional de seis meses de remuneraciones de la actora, según lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo.

b) $2.000.000 pesos por concepto de daño moral.

c) $1.874.374 pesos por concepto del recargo del 30% a la indemnización por años de servicios.

II.- Que las cantidades precedentemente ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en los artículos 63 o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III.-Que se condena en costas a la parte demandada, las que se regulan prudencialmente en el equivalente al 10% de las sumas ordenadas pagar, previa liquidación del crédito.

IV.-Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo.

V.- Que, las sumas ordenadas se pagarán reajustadas y generarán, luego de actualizadas, los intereses que procedan conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VI.- Que se omite pronunciamiento de la acción subsidiaria, al haberse acogido la acción principal.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, conforme lo previene el artículo 466 del Código del Trabajo, para el cumplimiento forzoso y compulsivo de lo aquí resuelto.

Regístrese, notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, hágase devolución de los documentos acompañados por las partes si procediere.

Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT T-2433-2023

RUC 23- 4-0519420-1

Dictada por Antonieta NUÑEZ OLAVE, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Antonieta Andrea Núñez Olave
Juez
2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Seis de septiembre de dos mil veinticuatro
14:16 UTC-4

A contar del 07 de abril de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl