

EN LO PRINCIPAL: Contesta denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones. **EN EL PRIMER OTROSÍ:** Contesta demanda subsidiaria de despido indebido y cobro de prestaciones. **EN EL SEGUNDO OTROSÍ:** Forma de notificación.

S. J. L. DEL TRABAJO DE SANTIAGO (1°)

JOSÉ LUIS DE MARCHENA VIDAL, abogado, en representación de la demandada **BÍO-BÍO COMUNICACIONES S.A.**, en los autos laborales caratulados "**ARAYA GUERRERO, MACARENA RAYÉN con BÍO-BÍO COMUNICACIONES S.A.**", RIT T-150-2018, a SS. con respeto digo:

Que de conformidad con el artículo 452 del Código del Trabajo y encontrándome dentro del término legal, vengo en contestar la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido y cobro de prestaciones laborales, deducidas por doña **MACARENA RAYÉN ARAYA GUERRERO**, en contra de mi representada, **BÍO-BÍO COMUNICACIONES S.A (en adelante Radio Bío Bío)**, negando y controvirtiendo en forma expresa todas y cada una de las afirmaciones vertidas en su demanda, solicitando su absoluto rechazo con expresa condenación en costas. Lo anterior, de conformidad a los siguientes antecedentes, hechos y fundamentos de derecho que se exponen a continuación:

Como primera alegación en juicio, debemos señalar desde ya que la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta es completamente infundada: mi representada jamás ha ejecutado actos discriminatorios en contra de la actora, ni atentatorios de su integridad física o síquica ni de su honra, como tampoco de ningún otro derecho fundamental. Asimismo, no se ha ejercido represalia alguna respecto de la Sra. Araya, muy por el contrario, ella, como el resto de los trabajadores de la Radio Bío Bío, siempre recibió de mi representada un trato digno, respetuoso y muy acorde a su calidad personal y profesional.

Por otra parte, debemos indicar que es inverosímil la alegación de la contraria relativa a un despido discriminatorio, ello debido a que, como la propia demandante reconoce en su libelo, fue contratada en "evidente estado de embarazo", no habiendo atisbo de discriminación alguno, muy por el contrario, no resulta lógico que una persona sea contratada en evidente estado de embarazo para luego ser discriminada por dicha razón. Cabe destacar que, la demandante fue siempre motivada y apoyada para que pudiera desarrollarse de manera adecuada tanto laboral como personalmente en la radio, lo que en la práctica logró. Siempre se respetaron sus derechos laborales y sus procesos familiares, nunca fueron tema al interior de la radio. Lo mismo respecto del resto de las mujeres y madres que trabajan en la radio, las cuales nunca han interpuesto reclamo alguno.

En forma adicional, cabe indicar que nos llama profundamente la atención que luego de su despido, venga en señalar que no tuvo las oportunidades que cree haber merecido y que fue discriminada por su condición de mujer y madre, siendo que nunca, mientras duró la relación laboral, señaló nada al respecto. **Y no solo no señaló nada al respecto, sino que además en público (revistas y redes sociales) indicaba que en la radio se sentía "como en familia" y que "se había casado con la radio", dejando en claro lo mucho que le gustaba su trabajo y el ambiente que ahí había.**

A mayor abundamiento, llama poderosamente la atención lo contradictorio de la demanda, por ejemplo, en la página 12 párrafo final señala la demandante que desde marzo de 2017 la empresa "*no me considerada (sic) en sus planes, en las*

campañas publicitarias, tampoco en la grabación de promociones...", sin embargo, luego al detallar los indicios de esta supuesta -e inexistente- vulneración- indica que "...Bío Bío Comunicaciones continúa utilizando mi imagen sin mi autorización para promocionar programas...". La verdad es que las incongruencias de la demanda hablan por sí solas y dejan en claro que todo es falso. Incluso va más allá la demandante con sus inconsistencias, al señalar en su demanda que fue citada a las 13.00 horas del día 7 de noviembre de 2017, donde se materializa su despido, para luego acompañar un correo electrónico de la misma fecha en que informa de su denuncia ante la Dirección del Trabajo, pero este correo fue enviado a la radio a las 14.07 horas, por lo que es imposible que en la empresa lo hayan conocido al momento del despido. La rectificación a la demanda en este aspecto es falsa, la reunión no fue a las 15.00 horas, sino a las 13.00 como en principio reconoce, por lo demás, es esa la hora en terminaba su programa, por lo que la comunicación le fue dada apenas lo terminó, como es lógico.

Asimismo, respecto a los primeros meses de relación con la radio, queremos señalar que es efectivo que no fue contratada con contrato de trabajo, sin embargo, eso fue así a instancias de ella misma, quien pidió "*por temas tributarios*" facturar a través de su productora "*Araya Uribe Limitada*", cuestión que exigió, a pesar de venir saliendo de una demanda por el mismo motivo en contra de Mega, cuestión que ahora nos hemos enterado.

Como alegación final, y en relación al despido mismo, este se funda principalmente en el hecho de que la demandante no logró adecuarse a su equipo de trabajo, viéndose mi representada en la necesidad de despedirla, sin haber contratado a la fecha a nadie en su reemplazo.

Sin perjuicio de todo lo anterior, y antes de entrar al fondo del asunto, debemos dejar en claro que nada de lo relatado en la demanda es efectivo, por el contrario, no son más que falsedades destinadas a hacer creer a SS. una realidad inexistente, y serán las personas mencionadas en la demanda quienes comparecerán a desmentir los dichos de la demandante.

Ahora bien, pasamos a contestar en detalle las acciones de nuestra contraparte.

I. **ANTECEDENTES GENERALES**

Bío-Bío Comunicaciones S.A. es un medio de comunicación chileno, fundado en el año 1966 en la Ciudad de Concepción. Se caracteriza por ser una radio volcada hacia las personas, regionalista, interesada por todo el país y celosa de su independencia, porque desde la independencia se sirve mejor a los auditores. Independencia para investigar, para analizar y opinar libremente.

Rayén Araya ha demandado a Radio Bío-Bío, esmerándose en crear un relato, construido sobre la base de falsedades y omisiones, en que no ha trepido, incluso, en involucrar a terceros con acusaciones gratuitas y ofensivas.

Sepa SS. que Rayén Araya participó en un medio en que impera la libertad y donde nunca un periodista ha sido censurado. Ella misma alabó -pública y privadamente- ese espacio de independencia, del cual hizo uso en múltiples ocasiones con comentarios y columnas de opinión. Esta verdadera cultura que existe en Radio Bío Bío sería imposible en el ambiente que -falsa y tardíamente- relata la señora Araya.

Al director de Radio Bío Bío, señor Tomas Mosciatti, es posible acceder entrando simplemente a su oficina, la que siempre está abierta. No tiene secretaria personal. Sigue desempeñando el oficio -participa en la conducción de noticias matinales-, lo que es excepcional en el medio. Se encontraba, entonces, al terminar el programa, todos los

días con Rayén Araya. Nunca, por parte de ella, hubo algún reclamo, insinuación o algo que hiciera sospechar de su descontento. Al contrario, siempre manifestó que “le gustaba estar en Bío Bío”. Lo mismo ocurrió con el director de prensa, en cuya oficina el equipo del programa de Rayén realizaba (y realiza) sus reuniones de pauta. **Nunca una queja, nunca un reclamo de sentirse amedrentada u hostigada, por el contrario, solo buenas palabras. Al mismo tiempo, durante la vida de la radio solo ha tenido 3 demandas en su contra, ninguna por temas relacionados a derechos fundamentales.**

Casi tres años y medio después de estar en la radio, cuando según su relato padecía lo indecible, en la edición del 6 de junio de 2015, la señora Araya dio una entrevista a Revista Paula, donde dijo: *“Siento que me casé con esta radio. Aquí me aceptan como soy: puedo decir lo que quiera, no me piden que me cambie el color del pelo ni que me vista como señora para aparentar más edad, como me pasaba en la tele”*.

¿Cuál es la verdadera Rayén Araya, la de la entrevista, otorgada por propia iniciativa, o la de la demanda que dice que estaba a disgusto desde casi el primer día? Hacemos presente que Radio Bío Bío no exige o pide a sus integrantes dar entrevistas, por lo que se trató de una entrevista voluntaria. Es una política. De hecho, su director y el jefe de prensa, en casi 30 años de trabajo, han otorgado menos entrevistas que la suma de los dedos de una mano.

Por lo anterior es que no podemos sino desmentir categórica y rotundamente que haya sido objeto de algún tipo de discriminación por su condición de mujer. Lejos de ello, al interior de mi representada se respeta la vida privada y la intimidad de la gente, no habiéndose jamás tomado medida discriminatoria alguna para con la demandante ni para con ningún otro trabajador de la radio.

Recalcamos que los dueños de la radio y sus ejecutivos jamás profirieron los dichos que se señalan en la demanda, todo es falso y se acreditará en el transcurso del juicio. Por el contrario, la señora Araya fue siempre apoyada por sus superiores, incluso en momentos que pidió apoyo por temas extralaborales (familiares específicamente), este le fue dado.

También hemos de rebatir del modo más tajante que la actora señora Araya Guerrero haya sido objeto de alguna acción de mi representada tendiente a lesionar su integridad física o psíquica o su honor, ni durante la relación laboral, ni con ocasión de su despido, siendo esta última la hipótesis específica demandada en autos. Es más, SS. debe saber que **durante la relación laboral jamás se recibió denuncia alguna de su parte, ni por vulneración de sus derechos, ni mucho menos por discriminación.** Por el contrario, la demandante manifestaba públicamente lo bien que se sentía con su trabajo en la radio, es por ello que nos sorprende de sobremanera esta demanda. No calza el hecho de que la demandante publicó, durante años, fotografías en sus redes sociales relativas a su trabajo en la radio y a lo bien que se sentía trabajando allí, con lo relatado en la demanda.

La acción de tutela en este contexto más bien parece una mera estrategia procesal artificiosa, dado que carece de todo fundamento mínimamente plausible o atendible.

Respecto a la supuesta -e inexistente- vulneración a la garantía de indemnidad, queremos señalar que es una estrategia pueril de parte de la demandante, pues el despido fue comunicado antes de saber de la existencia de la denuncia que señala en el libelo, lo que es fácilmente comprobable.

Señala la demandante una serie de otros antecedentes, los cuales, sin perjuicio de no afectarla directamente a ella, son igualmente vertidos en la demanda, lo que debemos negar enfáticamente con el objeto de que SS. no se forme una errónea idea

de que es lo que ocurre en la radio. Así, respecto a lo relatado en relación a los alumnos en práctica, queremos señalar que la radio tiene un ínfimo número de alumnos en práctica. No es efectiva la forma de operar que se relata en la demanda, por el contrario, la radio es muy restrictiva a la hora de contratar alumnos en práctica, pues la calidad es un sello distintivo de Bío Bío, sello que no va a arriesgar empleando a gente sin experiencia.

Respecto al tema sindical, nuevamente nos encontramos frente a una falsedad, la cual queda en evidencia con tal solo leer el tenor de la demanda, la cual es absolutamente vaga y genérica en este aspecto. Negamos también cualquier práctica antisindical en Bío-Bío Comunicaciones S.A.

II. DE LA RELACIÓN HABIDA ENTRE LAS PARTES ENTRE EL 5 DE MARZO DE 2012 AL 1 DE AGOSTO DE 2012.

Señala la demandante, que durante este periodo se habría desempeñado en la informalidad laboral, exigiéndole mi representada que emitiera facturas por sus servicios, todo lo cual se le habría impuesto con el objeto de no "asumir responsabilidades derivadas de las normas de protección a la maternidad".

Al respecto debemos indicar que, si bien es efectivo que, durante los meses de marzo a julio de 2012, la demandante no fue contratada bajo las normas del Código del Trabajo, lo cierto es que fue ella misma quien solicitó a mi representada que se le tratara como profesional independiente, facturando a través de su productora "Araya Uribe Limitada", a lo que mi representada accedió de buena fe.

Contrario a lo que se relata en la demanda, **la señora Araya exigió esta modalidad, pero sabiendo y teniendo plena conciencia de lo que estaba haciendo**. No es efectivo que la modalidad haya nacido de mi representada, mucho menos que haya tenido que ver con los derechos de maternidad, por el contrario, fue la demandante quien lo exigió.

Atenta contra la buena fe y contra los actos propios el hecho de que la demandante venga ahora a intentar victimizarse de esta situación, argumentando desconocer este tipo de prácticas. Lo anterior, en circunstancias que la actora ha utilizado esta misma **estrategia con anterioridad**, cuando en el año 2011, **demandó al Canal de Televisión Red Televisiva Megavisión por exactamente la misma supuesta situación de informalidad laboral, ello en causa Rit O-2502-2011 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, logrando en dicha oportunidad, un lucrativo acuerdo por la suma de \$10.000.000.-(diez millones de pesos)**

Atenta entonces contra la buena fe entre los contratantes y contra la teoría de los actos propios el hecho que la demandante, sabiendo ya que la forma de trabajo por ella exigida podía ser usada en contra de la empresa, **la haya solicitado expresamente** y ahora se victimice de lo mismo. **Claramente estamos frente a un *modus-operandi* que no puede ser desconocido por SS. La demandante lucra con esta forma de prestar servicios.**

III. CONTESTA ACCIÓN DE TUTELA CON OCASIÓN DEL DESPIDO

Ahora bien, sin perjuicio del análisis en detalle que se efectuará a continuación en el presente escrito, desde ya debemos señalar a S.S. que la acción de tutela de derechos fundamentales deducida en autos debe ser rechazada en todas sus partes por las siguientes consideraciones:

- a) En lo de fondo, no existe respecto de **BÍO-BÍO COMUNICACIONES S.A** argumento alguno para acoger la demanda por vulneración de derechos fundamentales. **Mi representada jamás ha ejecutado actos discriminatorios en contra de la actora, como tampoco ha vulnerado en momento alguno ni su integridad física o psíquica ni su honra**, y su sola consideración aparece a todas luces como desmedida. Incluso si consideramos que la demandante fue contratada en estado de embarazo, y tuvo con posterioridad otro hijo, sin haber nunca hecho denuncia o reclamo, sino hasta la fecha de su despido.
- b) Negamos desde ya todos los hechos señalados en la demanda por despido vulneratorio de derechos fundamentales. No es cierta la existencia de un despido vulneratorio como señala la demandante, ya que no hubo ni afectación a la integridad física ni psíquica, tampoco fue discriminada. No hay fundamento para dar lugar a las peticiones, infundadas, del todo exacerbadas y desprovistas de fundamentos, basadas, por lo demás, en vaguedades e inexactitudes.
- c) Hay una cuestión procesal de relevancia: la mayoría de **los hechos que imputa la actora a mi representada anteceden el despido, y ella ha demandado tutela con ocasión del despido. Esa sola circunstancia llama a que la acción sea desestimada de plano.**
- d) Respecto al supuesto despido represalia por denuncia interpuesta ante la Dirección del Trabajo, debemos señalar que esto es una burda instrumentalización, **pues el despido fue materializado antes de saber de la existencia de tal denuncia**, la que claramente fue realizada para mejorar su postura en un futuro juicio, pero que no tiene asidero en la realidad.

S.S. habrá de formarse convicción de que la demanda intentada en autos carece de todo fundamento atendible, y por ello no cabe sino desecharla sin más.

1. Los hechos denunciados y supuestamente ocurridos durante la relación laboral ocurrieron antes de la interposición de la denuncia. Caducidad de la acción.

La señora Araya ha interpuesto denuncia por “vulneraciones” ocurridas con ocasión del despido. Sin perjuicio de lo anterior, la demandante ha señalado una serie de hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, los cuales, sin perjuicio que esta parte estima no forman parte esta acción, se encuentran igualmente caducos. Ello, por haber transcurrido el plazo de caducidad establecido en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, el que establece que: *“La denuncia a que se refieren los incisos anteriores, deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168”*.

Se puede apreciar de la sola lectura de la demanda, que la actora efectúa un relato de determinados hechos, **todos los cuales han ocurrido meses, incluso años antes de la fecha de su despido ocurrido el 7 de diciembre de 2017 a las 13.00.** Es así, como en la demanda se señala, sin dar mayores detalles supuestos hechos muy anteriores al despido, debiendo ser desechados esos hechos por estar completamente caducos.

En consecuencia, la acción de tutela que nace de los hechos que la demandante señala en su libelo, y que supuestamente habrían ocurrido durante la vigencia de su relación laboral, se encuentra **extinguida por caducidad**, al haber transcurrido con creces el plazo fatal de 60 días entre la supuesta ejecución de los hechos y la interposición de la demanda.

Si fuera efectivo que la demandante fue discriminada en su condición de mujer y perjudicada en sus capacitaciones, ésta habría interpuesto esta denuncia meses o años atrás, justamente para ello es que se creó la denuncia de tutela con la relación laboral vigente.

Por lo anteriormente expuesto, la acción para denunciar a mi representada por supuestas vulneraciones a los derechos fundamentales, que la actora señala en su demanda y que habrían ocurrido antes de su despido, se encuentra de pleno derecho extinguida por caducidad, siendo deber de este Tribunal así declararlo, rechazando de plano la demanda incoada en autos, por encontrarse esta caduca. No es posible que la demandante funde su tutela en hechos que habrían ocurrido desde 2012.

Es necesario tener presente, que nuestra jurisprudencia ha confirmado la tesis que la acción de tutela se extingue por caducidad, contándose el plazo desde la ejecución de los hechos denunciados. Trascendental en este punto, resulta ser la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, de 26 de octubre de 2010, la cual resolvió en la parte pertinente:

“SÉPTIMO: Que la denunciada, en forma previa a contestar la denuncia opone la excepción de caducidad de la acción. Es necesario entonces determinar la época de los hostigamientos que conllevan la vulneración del derecho a la integridad psíquica y la honra del trabajador Renzo Alburquenque, que denuncia la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, en cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 486 del Código del Trabajo (...).

Que considerando que el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo dispone "La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168". Y por su parte, el inciso primero del citado artículo 168 previene que la acción de despido injustificado debe interponerse dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la separación del trabajador, y el inciso final de la misma disposición señala que "El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido el trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en NINGÚN CASO PODRÁ RECURRIRSE AL TRIBUNAL transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

Que aplicadas dichas disposiciones al caso sub- lite llevan necesariamente a esta sentenciadora a concluir que la acción de tutela laboral interpuesta en autos había caducado a la fecha de interposición de la demanda (...).Una interpretación contraria, convertiría a la acción hecha valer en el proceso, en permanente, haciendo inoficiosa la limitación legal temporal contemplada en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, disposición que se remite claramente a la época de la vulneración que se alega y no al momento en que se tome conocimiento de ella por el Servicio. Así las cosas, no resulta pertinente, obviar el origen de la conducta que se denuncia, so pretexto de que sus efectos se siguen produciendo en el tiempo, como lo afirma la reclamada al evacuar el traslado de la excepción de caducidad, porque con ello se estaría extendiendo y perpetuando artificialmente la oportunidad legal de una acción de características especialísimas” (Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 26 de octubre de 2010, RIT N° S-26-2010).

En consecuencia, los hechos relatados en la demanda se encuentran ampliamente caducos, por lo cual solicito a SS. así declararlo, y en consecuencia se sirva rechazar la demanda de vulneración de derechos con ocasión del despido en todas sus partes.

2. **Falsedades relatadas en la demanda y la realidad de los hechos ocurridos.**

A continuación, nos detendremos en analizar detalladamente la demanda de autos, con el objeto de refutar párrafo por párrafo la misma, ilustrando a SS. respecto a la realidad de los hechos.

- i. Señala la demanda que el "5 de marzo de 2012, inició relación bajo vínculo de subordinación y dependencia, sin escriturar contrato de trabajo, desempeñándome en informalidad laboral". **La verdad es que** Rayén Araya exigió que se contratara a su empresa "Productora Araya Uribe Limitada, de nombre de fantasía "Inteligencia Colectiva Ltda.", seguramente por razones tributarias. Desgraciadamente, faltando a la verdad, dice que fue una exigencia de Bío Bío. La única beneficiada por ese contrato, vía empresa, fue la señora Araya, **y esto terminó sólo ante la insistencia de la radio**, donde, por lo demás, en varias ocasiones criticamos la modalidad de contrato, a través de empresas personales, de figuras de la televisión, por lo que significa como modalidad de elusión de impuestos.

Hay que hacer presente que "Inteligencia Colectiva Ltda." es una sociedad que está en funcionamiento y que recientemente obtuvo grandes recursos del Consejo Nacional de Televisión¹.

Recordemos además que la señora Araya sabía perfectamente lo que estaba haciendo, pues ya había trabajado así para el canal de televisión Megavisión y **la había demandado por lo mismo.**

- ii. Dice también la demandante que "en ese momento no tenía otras ofertas de trabajo y desconocía la habitualidad de este tipo de prácticas con mujeres embarazadas al interior de la empresa." Esta es otra falsedad:
 - a) Todos los conductores de programas, hombres y mujeres (al igual que periodistas, etc.) tienen contrato de trabajo.
 - b) En fechas recientes, una productora del programa en que participaba Rayén, Camila Bucarey, y dos conductoras, Catherine Ibáñez y Francisca Gómez, tuvieron guagua, respetándoseles todos sus derechos maternales.
 - c) La "habitualidad" a que se refiere era una práctica de algunas figuras de la televisión que ella quiso imponer a la radio.

Acompañaremos los testimonios de Catherine Ibáñez, de Camila Bucarey y de Karen Cortés, quien dice que estuvo nueve años en Bío Bío, y que afirma que son completamente FALSAS sus acusaciones, y que, por el contrario, a ella la apoyaron durante todo su embarazo. Con orgullo mi mandante puede dar cuenta de muchas profesionales que han sido madres trabajando en la radio y, también, de la contratación de trabajadoras embarazadas.

Por ejemplo, el 1 de mayo de 2017, la periodista María Jesús León fue contratada para desempeñarse en Radio Bío Bío de Valparaíso (que depende la de la dirección de Santiago) estando embarazada, situación conocida al momento de suscribirse el contrato de trabajo. Está el caso de Loreto Neira, contratada por una sociedad relacionada, con los mismos administradores, Trongol Limitada, estando embarazada y en conocimiento del futuro empleador; el de Daniela Andrade, con licencia durante seis meses, con un embarazo difícil, que luego

¹https://www.cntv.cl/cntv/site/artic/20170130/asocfile/20170130160511/483_ordena_asignacion_de_recursos_proyectos_ganadores_fondo_2017_y_lista_prelaci_n.pdf

tuvo una intervención quirúrgica compleja, con múltiples licencias, y que trabaja sin problemas. Paola Cabrera ha tenido trabajando en Trongol.

Esto se condice con las afirmaciones de la señora Araya.

- iii. Agrega la señora Araya que *“habiendo terminado el período contemplado en el postnatal –que no usé dada mi necesidad de trabajar- finalmente se escrituró mi contrato de trabajo”*. Aquí están las omisiones SS., que son fundamental para entender la realidad: Radio Bío Bío decidió abrir un departamento audiovisual y se ofreció a la empresa de Rayén Araya –su socio, Daniel Uribe, tiene experiencia en el mundo de la televisión- para que lo crearan y dirigieran. Se llama BiobioTV. En la ya mencionada entrevista de la Revista Paula se dice *“dirige y conduce Bío Bío TV, un canal web que ella define como un espacio de análisis y reflexión de la actualidad”*. Cuando se le ofreció este proyecto, **la radio le puso como condición que la relación de La Radio debía ser con contrato de trabajo** y la relación de creación y dirección de TV con su empresa, especialista en el área. Trabajarían con autonomía y libertad editorial. Como afirmáramos, fue la radio la que le exigió que firmara un contrato de trabajo.

Cuando dice que *“según contrato de trabajo, trabajaba 45 horas semanales, distribuidas en 5 días de lunes a viernes. En la práctica, mi jornada era de lunes a viernes, llegaba a la radio aproximadamente a las 15 horas para salir al aire de 18 a 20 horas, que era el horario del programa que conducía denominado Radiograma”*, también falta a la verdad. Lo cierto es que no llegaba a las 15 horas en la mayoría de las oportunidades y buena parte del tiempo previo a Radiograma Vespertino lo destinaba a BíoBíoTv, labor por la que recibía, como empresa, un pago diferente. No queremos hacer cuestión de pequeños detalles, pero nunca trabajó las 45 horas a que se obligó.

Luego, cuando comenzó a trabajar en el programa matinal de Bío Bío, el horario era de 9 a 13 horas, y debía llegar al menos treinta minutos antes para enterarse de la pauta. Posteriormente, el 25 de septiembre de 2015, el horario se cambió de 9,30 a 13 horas, reduciéndose su horario de trabajo (y manteniendo su remuneración). Rayén prácticamente nunca llegó media hora antes, sino que a la carrera entraba al estudio, muchas veces con el programa ya al aire. Son pequeñas cosas, que no nos habría gustado exponer, pero que indican que su auto descripción de cumplimiento *“eficiente y responsable de todas las obligaciones que demandaba su labor, ejerciendo ésta con el mayor esmero y el total cumplimiento de las obligaciones que me imponía el contrato”*, no se coinciden con la verdad. De hecho, trabajaba en el último tiempo 17,5 de las 45 horas convenidas. Esta es la verdad, una situación que todos en la radio conocen. Hablar, entonces, *“de una permanente situación de abuso de poder”*, prácticamente durante 5 años y medio, constituye una enorme falsedad. **De hecho, nunca se quejó, nunca lo denunció, sino que, al contrario, y por voluntad propia, alababa públicamente las condiciones de su lugar de trabajo**. Si se quiere ser justo, quien abusa con sus expresiones es ella.

- iv. La señora Rayén Araya dice que *“...desde ese espacio de trabajo vi cómo se desarrolló el intento de sindicalización de los trabajadores de la radio...a los trabajadores se les instó a dejar el sindicato, se efectuaron despidos masivos de quienes estaban sindicalizados y se negociaron alzas de salarios individualmente a quienes dejaran el sindicato, como ocurrió con la señorita María José Calderón, periodista, a quien se le ofreció un aumento de sueldo si renunciaba a su sindicalización. Así, el intento de sindicalización de Radio Bío Bío, terminó sin éxito y el sindicato se desarmó al poco tiempo de materializados los despidos en septiembre de 2012”*.

En Radio Bío Bío se formó un sindicato. **No hubo** *“despidos masivos de quienes estaban sindicalizados” ni “se negoció alza de salarios individualmente a quienes dejaran el sindicato”*. **R. Araya no aporta ninguna prueba, ni un nombre al**

respecto, simplemente porque es falso. No es verdad que el editor general, la gerencia o la dirección ofrecieran un aumento de sueldo a la periodista María José Calderón, amiga de Rayén Araya, si renunciaba a la sindicalización. **El sindicato negoció un contrato colectivo, que está vigente.** María José Calderón se retiró de la radio al recibir una oferta con una mejor remuneración. Acompañaremos un correo interno enviado por el Director de la radio al editor general, del 29 de octubre de 2015, donde le informa que había recibido un llamado telefónico de María José Calderón pidiendo volver a Bío Bío. Esto es parte de un correo del 30 de agosto de 2013 del director de la radio al gerente general:

"Mauro:

Se me olvidó decirte que es necesario aumentar el sueldo de Oscar Cáceres. Gana 450.00 y cubre Congreso. Antes lo cubríamos con dos personas y está solo y es solvente. Con Nicolás Sepúlveda teníamos que pagar pasaje, estadía y otra persona. Posiblemente debiera ganar 600.000, pero resuélvelo tu. Rodrigo Quinteros ha pedido revisar la situación de Lorena Cruzat (gana 430.000) y María José Calderón (460.000): pide que queden en 500.000 y 510.000, respectivamente. Ramón Pozo está pidiendo aumento. Sin embargo, tengo muchas dudas ya que está sindicalizado y debería someterse a esa negociación."

Como se ve en un correo interno, no hay ninguna referencia a aumentos de sueldos relacionados con sindicatos. El caso de Ramón Pozo, es distinto, ya que al estar sindicalizado y al acercarse una negociación colectiva, no podía negociar dos veces. Demás está decir que Ramón Pozo ha querido retornar a Bío Bío.

Pía Toro, presidenta del sindicato de la época, recibió una muy buena oferta del Diario La Tercera y renunció tras aceptarla. Nicolás Sepúlveda, vicepresidente del sindicato, deseaba realizar periodismo de investigación y prefirió emigrar a CIPER. Sólo a comienzos del año 2017 se formó la unidad de investigación en Bío Bío. Nada de lo relatado por la señora Araya es verdadero.

- v. Dice doña Rayén Araya: *"Me resultó llamativo observar una alta rotación de periodistas y la insistencia de la empresa en contar con muchos estudiantes en práctica para suplir funciones incluso al aire, cuya responsabilidad no se condice con alguien que está "en práctica" ** (ejerciendo una práctica laboral). Este sistema ha permitido a Bío Bío, mantener una política de sueldos bajos, nulos beneficios para los trabajadores y escasos ascensos."* **Esta es otra falsedad.**

Radio Bío Bío es hoy, holgadamente, la primera audiencia nacional y en Santiago, a distancia, la primera radio informativa. Difícilmente esto se logra con empleos precarios y "con muchos estudiantes en práctica". Es todo al revés de lo que plantea Rayén Araya: hemos sido criticados por aceptar pocos estudiantes en práctica en comparación a otros medios, justamente porque nuestro interés es enseñarles, que terminen su período de práctica habiendo cumplido las labores de cualquier reportero, y no que realicen trabajos menores. Adjuntaremos la información con las prácticas de todo el año 2017 y del verano del año 2018. Revisemos:

- a) En el verano de 2017 hubo tres estudiantes en práctica en el departamento de prensa; 2 en deportes; 1 en biobioTV
- b) Durante el año 2017, desde mayo hasta diciembre, hubo dos estudiante en la plataforma facebooklive de biobiotv (que no coincidieron), uno en la unidad de investigación, y uno en el departamento de prensa.
- c) Durante el verano de 2018, hubo un estudiante en biobioTV, tres en el departamento de prensa, uno en producción de la radio, uno en redes sociales y dos en deportes.

¿Cómo se puede afirmar que con tres estudiantes durante el verano hay “muchos estudiantes en práctica...sistema que ha permitido a Bío Bío mantener una política de sueldos bajos, nulos beneficios para los trabajadores”? **Las cifras no sólo ponen de manifiesto la falsedad de Rayén Araya, sino también la mala fe, y la descalificación de los periodistas que se esfuerzan por hacer una radio de excelencia.**

Pero, hay algo más: desde hace varios años, Radio Bío Bío celebró un convenio con la Facultad de Periodismo de la Universidad Central. Estudiantes de distintos años, dependiendo del ramo de radio que cursan, concurren a la radio para, desde ahí, tras una reunión con su profesor, salir a reportear. Parte del ejercicio es que despachan, durante la mañana, la información que reportean al profesor que está en la radio, quien los graba. La idea es que se familiaricen con los formatos y tiempos de elaboración de las notas de una radio real. **Pero jamás el material que ellos producen ha sido utilizado por Radio Bío Bío.** Esto lo sabe perfectamente Rayén Araya. ¿Cómo se explican, entonces, sus afirmaciones de que hay una política de utilizar, mañosamente, estudiantes en práctica?

Las remuneraciones de Radio Bío Bío son las del mercado. ¿Si Rayén Araya tuvo mejores oportunidades laborales, por qué no se fue a otro medio? ¿Porqué permanecía en el lugar en que, supuestamente, se sentía bajo abuso de poder, mientras públicamente lo alababa? ¿O es que está construyendo un embuste, un relato falso?

vi. Dice doña Rayén Araya que hay “*nulos beneficios*” para los trabajadores. **Otra falsedad.** Hay una página WEB, a disposición de todos los trabajadores, con los beneficios que se ofrecen. Entre otros, están a disposición de ellos:

- a) Seguro complementario de salud, con aporte de Bío Bío del 50%.
- b) Créditos blandos, sin intereses, otorgados por Bío Bío.
- c) Compras de pasajes, artículos electrónicos, con 40% de descuento.
- d) Hoteles con 50% de descuento.
- e) Convenios con clínicas dentales, ópticas, outlet, etc.

Cada trabajador tiene una clave personal para ingresar al sistema de bienestar y obtener algún beneficio. Es lo que utilizó Rayén Araya para comprar dos estufas y una moto con el 40% de descuento. **Resulta insólito que diga que no hay beneficios si no sólo los conoce, sino que, además, los ha usado para sí.**

Rayén Araya falta a la verdad respecto al derecho a la sala cuna. Cada trabajadora que lo ha solicitado -así lo establece la ley- lo ha tenido.

vii. En cuanto a la supuesta -e inexistente- conversación en el patio de La Radio “*sobre el cacho que son las minas con guagua*” delante del Director de Radio Bío Bío, debemos afirmar que esto no es efectivo. Desde ya, cita a un testigo - Daniel Uribe- **que se cuida bien de no mencionar que es su socio y que, trabajando a tiempo parcial para la plataforma audiovisual de Bío Bío, fue reemplazado por una persona a jornada completa, lo que no gustó, obviamente, a Rayén Araya.** Quienes conocen al director de Bío Bío saben que su lenguaje es siempre el mismo, y no toleraría expresiones como las que invoca Araya. Jamás se le cuestionó a Rayén Araya por parte de la dirección su derecho a tener hijos. Es una completa e increíble invención.

Fue, justamente, doña Rayén Araya quien siempre tuvo muchos problemas con su equipo de trabajo: hacía constantes críticas al radiocontrolador, Marcelino Mardones; a la productora, María Paz Bustos; al encargado de puesta al aire, Manuel Ramírez, y, en especial, a Camila Bucarey. Los hechos -entonces- son

exactamente al revés de como los plantea la demandante. Estos hechos son ampliamente conocidos al interior de Bío Bío. Sus constantes descalificaciones hacia otros trabajadores de la radio, el desdén con que se refería a las iniciativas temáticas propuestas por el resto del equipo se convirtieron en una constante.

La productora Paulina Pino, que ingresó a hacer un reemplazo, con contrato a plazo fijo de 5 meses, comunicó que se encontraba embarazada. Se le respetaron, naturalmente, íntegramente sus derechos: la licencia del embarazo, del 20/9/2016 al 4/10/2016; la licencia del embarazo del 5/10/2016 al 16/10/2016; la licencia prenatal del 22/10 de 2016 al 2/12/2016; la licencia postnatal del 18/11/2016 al 9/2/2017; el postnatal parental del 10/2/2017 al 4/5/2017; el feriado legal del 5/5/2017 al 25/5/2017 y el aumento del IPC de su remuneración en febrero de 2017. El 26 de mayo de 2017, una vez terminadas sus vacaciones, presentó voluntariamente su renuncia. Rayén Araya dice que a Paulina Pino se le propuso *“un acuerdo de mantenerle el trabajo sólo hasta el término del post natal y la obliga a renunciar al fuero que protegía a su hija recién nacida”*. Esto es absolutamente falso. Esa obligación, por lo demás, es imposible.

viii. Rayén Araya señala: *“El último tramo de mi postnatal disminuyeron aun más mis ingresos, puesto que el subsidio postnatal en los tres meses finales se reduce al 50% del tope. A pesar de esto no hubo voluntad por parte de mi empleador de cubrir esa diferencia”*. Ahora, Araya opta por presentar una verdad a medias. Paralelamente con su contrato de trabajo, la señora Araya y su socio Daniel Uribe, a través de su empresa Inteligencia Colectiva Ltda, prestaban servicios independientes para biobioTv. Eso implicaba diversas labores de ambos socios. Pese a que Araya no desempeñó labores a que estaba obligada por su empresa, ésta siguió recibiendo íntegramente el honorario, pese a que sus servicios fueron, por ausencia de Rayén, parciales. Son asuntos, claro, que para la demandante no tienen importancia.

ix. La señora Rayén Araya, en su demanda, también dice:

“Para mi sorpresa, el primer intento de despido ocurrió a principios del mes de marzo de 2017, cuando acaba de regresar a la empresa tras mi postnatal y me encontraba con fuero maternal vigente.

“El Sr. Tomás Mosciatti me cita a reunión para decirme que el equipo de trabajo tiene problemas conmigo diciéndome que “yo creo que no te quieren y aunque por el rendimiento tendría que despedirlos a todos, como no puedo hacerlo, creo que lo mejor es que te vayas tu”. Me señaló además, que mi compañero al aire no quería trabajar conmigo tampoco y que “los artistas son así, no dicen las cosas directamente pero me lo dio a entender con claridad”. Y agrega: “al comunicarle que mi fuero estaba vigente y que no comprendía las razones que esbozaba, me propuso que yo buscara otra área de la radio donde pudiera desarrollarme o bien me fuera”.

“Naturalmente hablé de esto con el equipo del programa con quienes no existían tales problemas; menos aún existían problemas con el Sr. Alvaro Escobar, mi compañero al aire en la conducción del programa, a quien directamente el Sr. Mosciatti responsabilizó de su decisión de sacarme de la empresa. El Sr. Escobar, al enterarse de la situación, sostuvo conversaciones tanto con el Sr. Mosciatti como con el Sr. Navarrete, a quienes les hizo ver la complejidad de lo que se quería hacer y desconoció por completo lo argumentado por Mosciatti para materializar este despido. A partir de estos diálogos, la empresa retrocede en lo que se me comunicó y se me convoca a una nueva reunión”.

La realidad de los hechos fue la siguiente: como ya se ha dicho, Rayén Araya tuvo constantes problemas con todo su equipo de trabajo del programa matinal. Esto es ampliamente conocido al interior de La Radio. Por ejemplo, sus negativas a seguir instrucciones de los productores eran permanentes. Durante su ausencia,

debido al pre y postnatal, fue reemplazada por la periodista Katherine Ibáñez, sin ningún inconveniente. Cuando ella volvió a trabajar, en enero de 2017, nuevamente los problemas de relaciones y la negativa a acatar instrucciones resurgieron de inmediato.

Ya en marzo, al tercer día de su retorno al trabajo, era evidente que la demandante no se adecuaba a su equipo de trabajo, incluido su compañero Alvaro Escobar. Ante esta situación, la dirección de La Radio habló con la señora Araya y le señaló que había tres posibilidades:

- a) Si esa situación inadecuación a ella también le afectaba, tanto que desease dejar el trabajo, y si el fuero constituía una traba para no irse de La Radio, **sólo si quería**, podía dejar de trabajar cuando quisiera y La Radio se comprometía a pagarle, hasta el término de su fuero, el sueldo en forma íntegra.
- b) Una segunda posibilidad era que condujera las noticias vespertinas, lo que suponía un enroque de labores con Scarleth Cárdenas. Se le dijo, eso sí, que se debía tener el libre consentimiento de Scarleth Cárdenas, ya que la radio estaba plenamente satisfecha con su desempeño en el noticiario vespertino, por su profesionalismo y disposición. Solo si a Scarleth le interesaba, profesionalmente, el cambio podría realizarse.
- c) Que intentara contribuir a mejorar el clima laboral, trabajando en equipo y mejorando sus relaciones personales.
- d) En un intento por dar nuevas alternativas, se le ofreció, como la señora Rayén Araya reconoce, hacer notas para el sitio WEB. En el que ganaría la misma remuneración, en un esfuerzo de la radio por crearle un puesto en que no compartiría con el equipo de trabajo con el que tenía tantos problemas. Scarleth Cárdenas demoró unos días su respuesta, pero finalmente no le pareció conveniente trasladarse a Expreso Bío Bío para dejar lugar a la señora Araya, decisión a la que tenía pleno derecho y que respetamos.

En definitiva, la radio le dio muchas oportunidades para que continuara realizando su trabajo, preocupándose especialmente de ella.

Las declaraciones puestas por R. Araya en boca del director en el sentido que S. Cárdenas *"no se encuentra disponible por algunos días, porque me pidió permiso para algo muy personal. Ella se está casando con su polola mujer y tu comprenderás que si la echo ahora, me van a acusar de homofóbico, así que tengo que buscarle otro lugar"* **son absolutamente falsas**. Es conocido que el director de Bío Bío jamás habla de la vida privada de las personas, así como exige que respeten su privacidad. Por lo demás, en estas materias tiene un pensamiento liberal.

Lo que sí ocurrió es que Rayén Araya adujo que tenía más capacidades profesionales que Scarleth Cárdenas, por lo que insinuó su despido para ocupar su puesto. Nos pareció una propuesta inadmisibles. No sólo estaban en la radio contentos con el desempeño profesional de doña Scarleth, sino que valoraban, adicionalmente, que ella hubiese preferido La Radio a Televisión Nacional, y porque, además, con los conductores de programas existe un compromiso de evaluación de su desempeño a fin de cada año.

Lo único que queda claro es que, ante las malas relaciones de la señora Rayén Araya, la dirección de La Radio intentó, transparentemente, ayudarla y buscar una solución.

Dice Rayén Araya: *"Desde ese momento, la empresa no me considerada en sus planes, en las campañas publicitarias, en las cuáles si participó el resto de los trabajadores de la radio, tampoco en la grabación de promociones; dejaron de llamarme a reuniones de pauta y el espacio de trabajo se convirtió en algo muy desagradable por esos días. Es entonces cuando despiden a la editora periodística del programa "Expreso Bío Bío", la Srta. María Paz Bustos. Se integra el*

mismo día, el periodista Ignacio Lira, quien proveniente de otra radio, debe lidiar con este ambiente hostil". La verdad es otra:

- A) Bío Bío hace muy pocas campañas publicitarias y son muy cortas en el tiempo. Cuando se produjeron las piezas publicitarias para el año 2017, en septiembre de 2016, Rayén Araya estaba fuera de La Radio debido a su postnatal, razón por la que no pudo participar.
- B) Las reuniones de pauta del programa se realizan antes y después de Expreso Bío Bío: a las 9 y a las 13 horas. Naturalmente que si Rayén Araya hubiese llegado a las 9, y no exactamente a la hora en que comienza el programa (varias veces, incluso, llegó atrasada), y no se hubiese retirado inmediatamente después de terminado, podría haber participado en las pautas. No participaba por decisión propia, incumpliendo -de paso- sus obligaciones. Llama la atención que el incumplimiento de una obligación laboral, de carácter profesional, intente transformarlo en un argumento a su favor.
- C) Ignacio Lira llegó como productor con la misión, entre otras, de mejorar las relaciones con la Sra. Araya. Es decir, La Radio hizo todo lo posible para que tuviera una mejor relación con sus compañeros de trabajo. Eso fue imposible. En virtud de todos estos hechos, resulta evidente que había que evaluar la situación de Rayén Araya en La Radio. Desde ya, el equipo de trabajo era de la opinión que era muy difícil trabajar con ella. Al consultar su situación en septiembre, se le dice la verdad: que a ese momento todo sigue igual, pero estando pendiente una decisión final.

Rayén Araya dice que la situación provocó que *"mi nivel de estrés estaba por las nubes y comencé a experimentar jaquecas muy intensas que se mantendrían el resto del año"*. Lo cierto es que nunca presentó una licencia o dijo estar afectada en su salud.

- x. Respecto de la diferencia salarial que invoca, efectivamente se le prometió, y, por un error, no se le cursó. **Hecho presente el error, se le pagó la diferencia.** Esta fue una deferencia para con la Sra. Araya, debida sólo a las buenas relaciones y a la deferencia que siempre se le tuvo. La diferencia entre una remuneración y otra era de un 2,64% esto es, \$79.974 pesos. Pero, hay que considerar:

A) Alvaro Escobar es abogado de la Universidad de Chile; Rayén Araya cuando ingresó a La Radio no tenía título profesional y actualmente desconocemos si posee alguno.

B) Alvaro Escobar ha participado en teleseries de alta audiencia, fue diputado; Rayén Araya luego de estar en programas de cable, estuvo en canal 13 y Mega y su último trabajo, antes de ingresar a Bío Bío, era en UCV Televisión.

C) Alvaro Escobar, durante 2017, estaba en el programa "Más vale la tarde", el más visto de la televisión chilena. Estaba con la obra de teatro "Todas esas cosas maravillosas"; Rayén Araya no tenía ninguna exposición en otros medios, además de Bío Bío. Un dato más: Alvaro Escobar tiene público femenino, principalmente jóvenes de los 90, un público que buscan las radios informativas como Bío Bío.

D) Actualmente Alvaro Escobar está en Chilevisión haciendo el programa "Grandes pillos", con gran éxito.

E) Alvaro Escobar fue primera mayoría nacional cuando fue electo diputado por Maipú, Cerrillos y Estación Central, el con más electores de Chile.

Las diferencias entre Alvaro Escobar y Rayén Araya existen, más allá del 3 por ciento, y más allá, también, de la disposición en laborar en equipo y generar condiciones amistosas de trabajo. Y, **si extremamos los hechos, Rayén Araya tenía derecho a estacionamiento en la radio y Alvaro Escobar no.** El estacionamiento en Providencia cuesta unos 80.000 pesos mensuales. Estamos hablando de cifras ínfimas, pero Rayén Araya nos ha obligado a esto. Quien distorsiona en lo pequeño, también lo hace en lo grande.

- xi. A Rayén Araya siempre se le otorgó permiso para ausentarse del trabajo, varias veces debido a otros compromisos laborales, como conducción de eventos privados. Sin ningún descuento, naturalmente.

Ella agrega en su demanda: "...agrego la solicitud de igualar también el trato en cuanto a reemplazos se refiere, dado que al ausentarme yo siempre se contrata a quien acompañe al Sr. Escobar al aire; pero al revés, cuando la ausencia es de él, no hay reemplazante y debía conducir el programa yo sola".

La razón es muy simple: hay más conductoras mujeres que conductores hombres en La Radio con posibilidades de desempeñarse en ese espacio. Una apuesta por tener más mujeres conductoras (un mentís a la discriminación) no puede convertirse en argumento. Pero, esto es habitual en radio. El director de Radio Bío Bío, y el Director de Prensa, que conducen habitualmente noticias en la mañana y en la tarde durante la semana, conducen solos las noticias de los días sábado en la mañana. Alvaro Escobar también, cuando no hay disponibilidad de una conductora mujer, ha hecho solo el Expreso Bío Bío.

A comienzos de noviembre, la Dirección de La Radio le comunicó a Rayén Araya que no estaba en los planes de Bío Bío para el año 2018. Se le dijo, naturalmente, los motivos. En virtud de la deferencia con la que siempre se trató a la Sra. Araya, se le dijo que resolviera en qué momento deseaba salir, de manera que no haya ningún impedimento para que busque otras alternativas laborales. La Sra. Araya quedó de responder. No manifestó ningún reparo, tampoco señaló sentirse vulnerada ni mucho menos. En efecto, Rayén Araya nunca presentó un reparo, una observación, una mera insinuación de alguna irregularidad o circunstancia que le molestara de su condición laboral. Preguntada en un par de ocasiones más, a objeto de determinar vacaciones y otras situaciones que no sólo afectaban a ella, respondió que prefería irse no de inmediato, sino que en diciembre "**ya que me gusta estar aquí**". Como se ve, la radio hizo todos los esfuerzos necesarios para crear un ambiente propicio de trabajo durante la segunda mitad del 2017, con la intención de que el equipo del programa de la mañana, con la señora Araya, siguiera el 2018. Al final hubo que rendirse a la evidencia: ella no se adaptaba al equipo.

Finalmente, respetando todos sus derechos y sus remuneraciones hasta el 31 de diciembre, fue despedida el 7 de diciembre. Las razones del Director para solicitarle que desde ese momento dejara su puesto de trabajo -aunque se le pagaría hasta fin de mes-, fueron, efectivamente, particulares y obedecían a la necesidad de recomponer las cosas en el trabajo del grupo del programa de la mañana.

Y aquí una observación: **Rayén Araya dice que grabó esa reunión**. Está confesando la comisión de una ilegalidad. Además, en Radio Bío Bío, desde antiguo, existe expresa prohibición de grabar conversaciones, por ejemplo en entrevistas telefónicas, sin alertar previamente y en forma clara a nuestro interlocutor de que se le desea grabar, para que él decida. Forma parte de nuestra cultura, de nuestra ética y de nuestra forma de relacionarnos. Lo realizado por Rayén Araya es sin duda una enorme falta a la ética. Más aun, cuando una parte actúa sabiendo que es grabada y la otra no, porque así es fácil crear diálogos o intercambios "ficticios", contruidos para ser usados, posteriormente, en esa grabación. Las razones de su despido ya habían sido conversadas antes, y se prefirió que abandonara sus labores antes de fin de mes, por razones personales y de estabilidad en el equipo, pero respetando el pago hasta fin de mes.

En esa conversación que grabó tramposamente, fue extraña y sorprendente la belicosidad -nunca antes expresada- de Rayén Araya. Fueron inesperados, en relación a las conversaciones previas, su reclamo, su tono, sus interpelaciones, su agresividad. **Ahora se explica: estaba "construyendo" una supuesta prueba,**

estaba actuando. Las otras reuniones no las había grabado; esta sí, y necesitaba crear un clima ficticio de conflicto hasta ese entonces inexistente.

Para la anécdota quedará la afirmación de que como "soy periodista de profesión, tomé la medida de grabar en archivos de audio las reuniones con mi jefe", como si los periodistas tuvieran patente de corso para cometer delitos sin pretender ser sancionados. De hecho los tribunales han penado esa práctica. Amén de que la señora Rayén Araya invoca una profesión que, legalmente, no posee, lo que también es un ilícito.

Reiteramos además que nunca se supo que había hecho una denuncia en la Inspección del Trabajo.

- xii. Doña Rayén Araya también dice: "Con posterioridad, pude conocer que la demandada informa a la Inspección del Trabajo, que habría sido despedida por la causal de "falta de probidad del trabajador" "conductas indebidas de carácter grave" , lo que deja en evidencia que mi ex empleador ni siquiera cumplió con la formalidades legales, en especial lo previsto en el inciso tercero del artículo 162 del Código del Trabajo, ya que no se envió copia de la carta, por cuanto consta una causal aplicada diversa ante la autoridad administrativa laboral".

No es así. La causal que se indica en el finiquito es la correcta: necesidades de la empresa, según el artículo 161 inciso 1º, del Código del Trabajo. Lo mismo dice la carta que se le envió como notificación del despido. Sí, efectivamente, en la comunicación a la Inspección del Trabajo se dice que los motivos por lo que se fundamenta el despido es "un proceso de reestructuración interna de la planta de personal del área en la cual desarrolla su labor". Desgraciadamente, y, simplemente, debido a un error de tipeo, se invoca el artículo 160 Nº1 y no el 161, inciso 1, "conductas indebidas de carácter grave", pero es un mero error, posible de observar en el mismo documento y en todos los demás documentos que obran en su poder.

Hasta aquí, los hechos. Ahora, un par de comentarios.

En resumen, la actitud de doña Rayén Araya es, a lo menos, humanamente decepcionante. No ha escatimado recurrir a falsedades, omisiones, tergiversaciones e infundios para construir un "relato" en que, básicamente, alega vulneración de derechos basándose en sensaciones, dichos o percepciones. Esto, porque el cumplimiento de la legalidad, por parte de la radio, es, en lo grueso, inobjetable.

No puede dejar de reiterarse que la señora Araya dice haberse sentido amenazada, vulnerada, acosada laboralmente desde su primer año en la radio. O sea que "soportó" casi 5 años de supuestas vulneraciones sin, jamás, en ese largo período, expresar una queja o interponer una denuncia. En paralelo, públicamente, por voluntad propia, declaraba estar más que a gusto en un medio en el que "me aceptan como soy: puedo decir lo que quiera". **De hecho, nunca se quejó, nunca expresó un reparo, pese a convivir diariamente con muchas personas en la radio,** departiendo sin manifestar los problemas que ahora señala, salvo en la recta final de su trabajo, cuando había resuelto entablar un litigio.

Dice que la situación la enfermó -y detalla síntomas-, **pero jamás presentó una licencia o informó que esos padecimientos.** Nadie de los que trabajaron con ella supieron de esas supuestas enfermedades.

Tuvo, ella misma lo destacó, plena libertad editorial. En todo lo que mucho ha dicho no hay ni una sola mención a eso, ni a la colaboración de tantos trabajadores de la radio, ni al afecto demostrado por miles de auditores, que son para los que, al menos en Bío Bío, trabajamos. Comentó lo que quiso, porque en

eso se basa la independencia de la radio, pero nunca expresó a quienes trabajaban con ella lo que supuestamente sufría. El doblez es evidente.

Si recordamos que cuando se fue de Megavisión también presentó una demanda laboral, con la que negoció mejores condiciones económicas de salida, llegando a una conciliación, podríamos pensar que estamos ante un patrón de conducta, que busca repetir.

Si es lo que pretende, La Radio adelanta que no aceptará una conciliación, porque las falaces acusaciones al medio y hacia los que allí trabajan son tan graves y calumniosas que demuestran una mala fe que impide todo acuerdo. La honra no tiene precio. Su mala fe que se evidencia, por ejemplo, cuando ella misma valida comentarios en las redes sociales en que se señala que fue despedida con fuero o embarazada, lo que es falso.

Quien valida la mentira pequeña, está construyendo un gran y engañoso relato.

3. Mi representada no ha discriminado jamás a la actora ni ha afectado de manera alguna el derecho a la integridad física ni síquica, como tampoco la honra.

Las alegaciones antepuestas son ya suficientes para desestimar de plano las acciones intentadas en contra de mi mandante. Sin perjuicio de lo anterior, hemos ahora de entrar de lleno a la cuestión de fondo, cual es:

- A. Si mi representada ha cometido actos discriminatorios en razón de su sexo y su condición de madre, en contra de la actora;
- B. Si mi representada ha lesionado el derecho a la integridad física y síquica y a la honra de la actora y;
- C. Si el despido es consecuencia de una represalia en su contra.

Tales imputaciones no resisten ningún análisis mínimamente serio. Mi representada jamás ha incurrido en actos ilícitos respecto de la señora Araya Guerrero, ni respecto de ningún otro de sus colaboradores. Es un infundio.

Con miras a colaborar en la función de S.S. de indagar la verdad en el caso, pasamos a exponer con detalle mayor las siguientes alegaciones y defensas.

A. Inexistencia de discriminación por parte de mi representada:

La actora, ha demandado a mi representada señalando que su despido se debe a razones discriminatorias, ello debido a que habría sido despedido debido a:

- **Su condición de mujer y**
- **Su condición de madre.**

Al respecto debemos señalar que la denuncia carece de sustento legal y fáctico. No es efectivo que su despido se deba a razones discriminatorias, todas y cada una de las afirmaciones vertidas por la señora Araya son falsas y tornan la demanda, consecuentemente, en infundada, arbitraria y temeraria, lo que SS. podrá advertir durante el curso del proceso, debiendo rechazar la denuncia con una expresa y ejemplificadora condena en costas, conforme se pide al final de esta presentación.

En primer término, el sexo de la actora ni su condición de madre no tienen absolutamente ninguna vinculación con su despido y, es más, nos parece de un oportunismo gravísimo que se utilice para intentar obtener indemnizaciones que no corresponden. Lo anterior, más aún teniendo en cuenta que mi representada siempre ha sido respetuosa de los derechos de los trabajadores, especialmente de los de la

demandante, a quien siempre promovió y permitió lograr desarrollo profesional en la compañía. Es por ello que no entendemos el porqué de esta demanda, la cual, como se dijo, carece de sustento. En efecto, nos parece que la demandante simplemente se está aprovechando de una situación para "ver" si puede obtener una ventaja económica, porque lo cierto es que su despido nada tuvo que ver con el hecho de que ella sea mujer, mucho menos al que sea madre de dos hijos.

Por lo demás, en la empresa existen muchas mujeres, las cuales, como la demandante, se desarrollan en igualdad con sus pares hombres.

Para que exista discriminación, debe necesariamente haber alguna situación especial que permita suponer que su despido se debió a la existencia de esa circunstancia, sin embargo, en este caso no hay nada de ello. **En efecto, la actora alega discriminación por ser mujer, sin embargo, ello es falso, y como se ha señalado a lo largo de este escrito pretensor, el despido de la actora se basó en razones de carácter objetivas (necesidades de la empresa) y durante la relación nunca se le hizo sentir mal ni se le discriminó ni por su condición de mujer ni por su condición de madre.**

Llama la atención que la demandante haya "olvidado" que incluso su hija ha visitado la radio, siendo recibida por trabajadores de la misma para que conociera el ambiente en que se desempeñaba su madre, jamás hubo problema en ello, por el contrario, en la radio se promovían tales visitas. En efecto, si la hija de la demandante no podía ir al colegio, no había problema alguno en que la llevara a la radio.

Por otro lado, tal como la propia demandante relata, hay muchas otras mujeres madres en la radio, las cuales trabajan con normalidad y nunca han planteado reclamo alguno. A modo de ejemplo, podemos indicar que existen muchas mujeres en la radio de las cuales tienen hijos.

Lo único concreto que detalla la actora para basar estos supuestos actos de discriminación por ser mujer y madre, serían que el señor Alvaro Escobar ganaría la suma de \$200.000.-(doscientos mil pesos) más que ella. Pues bien, como fuera ya mencionado, el señor Escobar es actor titulado y abogado, además de haber sido parlamentario, por lo que claramente su idoneidad y preparación para las funciones contratadas eran mayores que las de la señora Araya, no siendo esta diferencia justificada algo prohibido por nuestra legislación, menos algo discriminatorio, pues ambas personas no estaban en igualdad de condiciones, en términos de idoneidad. **Ahora bien, la verdadera diferencia era únicamente de \$79.974**, ahora, si consideramos que la demandante tenía estacionamiento en la radio y el señor Escobar no, **no había real diferencia.**

La actora, con su demanda de discriminación, ha desconocido el concepto mismo de discriminación, haciendo creer a SS. que un despido por necesidades de la empresa, importa una discriminación en su contra por el hecho de ser mujer y madre, no existiendo antecedente alguno que lo justifique, ni situación fáctica que permita suponer que existió algún tipo de discriminación por parte de mi representada por dichas circunstancias.

En efecto, la jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia ha señalado que para estar frente un despido por discriminación, deben existir antecedentes o indicios graves e inequívocos de ello, cuestión que en este caso no ocurre. En efecto, en un reciente fallo se estableció que:

"Así las cosas este tribunal, no considera que de los hechos acreditados, resulte un INDICIO GRAVE O INEQUÍVOCO que hagan concluir que producto de la renuncia que el actor realizó respecto a la Iglesia la Casa del Señor, comenzó a ser discriminada por parte de su empleador el Colegio Montague, o que su despido se debió a una represalia por este mismo hecho, o que exista alguna

conducta, a saber un tratamiento diferente y arbitrario a un trabajador fundado en la religión que este profesa. Lo que efectivamente se verificó es que una persona, que por cierto no cumplía roles de jefatura respecto a el actor, doña Carmen Gloria Merino, increpó a la misma, por considerar que ésta faltaba a la ética por trabajar en un lugar donde no compartía las mismas directrices que señalaba su empleador, sin embargo, esta opinión, no se acreditó que vulnerara en la esfera laboral, sus garantías fundamentales a los que ha hecho alusión la demandante en su libelo pretensor." (1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit T-162-2014 de 4 de julio de 2014).

Además, la propia demandante reconoce que fue contratada en "evidente estado de embarazo" lo mismo que habría ocurrido con otras personas, las que fueron incorporadas a las filas de la empresa estando ya embarazadas, por lo que es inverosímil alegar luego de ello discriminación por esta misma circunstancia.

A mayor abundamiento, la propia trayectoria laboral de la actora desmiente sus asertos. En efecto, la actora, señora Araya, durante su permanencia como trabajadora de mi representada, tuvo una trayectoria que desmiente cualquier posibilidad siquiera de discriminación en su contra. En este sentido, desde su fecha de ingreso a la radio hasta el término de sus funciones, tuvo reiterados ascensos, reconocimientos y mejoras en sus retribuciones; nada de ello es compatible con un "hostigamiento constante" ni con una política "consciente, sistemática y antojadiza" en su contra como deja entrever en su demanda. Nada de eso es efectivo, sino todo lo contrario, tuvo una buena carrera al interior de la empresa, y el hecho de ser mujer jamás le afectó.

Como SS. podrá intuir, en un medio de comunicación, el hecho de salir al aire, o ser "rostro" como señala la señora Araya, es un privilegio que solo algunos profesionales logran, teniendo para ello que contar con plena confianza de los ejecutivos a cargo, pues sus dichos pueden llegar a afectar a la emisora. En el caso de la señora Araya, ella siempre contó con la confianza de los ejecutivos de la radio, teniendo varios programas y saliendo al aire en Bío Bío TV, señal inequívoca de la confianza que los ejecutivos y dueños de la empresa tenían con ella, no habiendo sido jamás excluida ni marginada por ser mujer y madre, por el contrario, se le dieron todas las posibilidades de expresarse como ella quisiera, tal como reconociera en una entrevista que dio a la revista PAULA con fecha 06 de junio de 2015, en donde declaró: **"SIENTO QUE ME CASÉ CON ESTA RADIO. AQUÍ ME ACEPTAN COMO SOY: PUEDO DECIR LO QUE QUIERA, NO ME PIDEN QUE ME CAMBIE EL COLOR DEL PELO NI QUE ME VISTA COMO SEÑORA PARA APARENTAR MÁS EDAD. COMO ME PASABA EN LA TELE. TENGO LA SUERTE DE TRABAJAR EN LO QUE MÁS ME GUSTA: INFORMAR. Y ESO ES UNA RESPONSABILIDAD TREMENDAMENTE GRANDE, PORQUE ES LO QUE GENERA OPINIÓN PÚBLICA"**.

Nadie que se siente vulnerado o discriminado emite tales declaraciones en un medio de circulación nacional.

Claramente, la conducta desplegada por la actora durante toda la vigencia de la relación laboral es inconsistente con sus aseveraciones actuales. La Sra. Araya jamás realizó un reclamo o denuncia previa, respecto a alguna eventual discriminación, por el hecho de ser mujer y madre. En momento alguno, durante el curso de la relación laboral la actora hizo uso de su derecho a reclamar administrativamente de las pretendidas vulneraciones a sus garantías fundamentales.

Ahora bien, la demandante no solo no realizó denuncia alguna durante la vigencia de la relación laboral, sino que declaró públicamente lo bueno que era su trabajo en la radio Bío Bío.

B. Inexistencia de vulneración a su integridad física y psíquica e inexistencia de daño a la honra y dignidad de la actora.

i. Inexistencia de vulneración a su integridad física y psíquica:

No tenemos más que señalar que la demandante no acompaña absolutamente **ningún indicio** de las supuestas vulneraciones alegadas: vulneración a su integridad física y psíquica. Es más, no se señala absolutamente ninguna supuesta mala intención por parte de mi representada, la razón de ello es clara, no existe ningún motivo oculto tras un despido plenamente legítimo y ajustado a derecho. **Lo anterior es reforzado por el hecho de que la demandante jamás señaló que se sentía vulnerada.**

Al mismo tiempo, es claro que **el hecho del despido no es indicio de ninguna vulneración.** Así las cosas, a este respecto, la demandante no ha aportado ningún antecedente, mucho menos indicio, que haga presumir una supuesta vulneración a su integridad física y psíquica.

No basta simplemente alegar una violación de derechos fundamentales para que sea el empleador quien tenga que probar lo contrario, sino que el demandante debe acompañar antecedentes al respecto, cuestión que en este juicio no ha acontecido como se aprecia de la propia lectura de la demanda. En ninguna parte la actora indica cómo, cuándo y quién habría supuestamente vulnerado su integridad física y psíquica, quedando mi representada en absoluta indefensión.

La falta de exposición de indicios en una demanda de vulneración de derechos fundamentales como ocurre en el caso de autos, ya ha sido resuelto por nuestros Tribunales de Justicia. En efecto, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, estableció que:

*"DÉCIMO: Que aun cuando no se ha impetrado violación a las reglas de valoración de la prueba, no está demás apuntar para dilucidar las pretensiones del demandante con ocasión de su despido, que como lo señala el profesor José Luis Ugarte, en su texto "Tutela de Derechos fundamentales del Trabajador", pág 43, "... **no es suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar el hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil.** Se trata, en rigor de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en este caso, y sólo en este caso, aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables".*

*Por tanto, en aplicación de esta regla se descarta la exoneración plena y absoluta de producción de prueba para el trabajador. El indicio se encuentra a cargo del demandante y la prueba liberatoria a cargo del demandado. **Es el trabajador quien debe acreditar la existencia de indicios que generen del juez una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato y una vez presente esta prueba indiciaria, entra en juego el demandado,** quien asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales con ocasión del despido" (Rol 110-2014 de 14 Julio 2014).*

Lo cierto es que es la demandante ha señalado nada más que el hecho del despido como un indicio de vulneración de su integridad física y psíquica circunstancia que por sí sola no basta para configurar la vulneración alegada.

Sin perjuicio de lo anterior, debemos reiterar que mi representada jamás ha vulnerado, siquiera involuntariamente, los derechos constitucionales de la demandante. La prueba de la veracidad de nuestros dichos no es más que la demanda misma, la cual

no entrega antecedente alguno al respecto, sino solo acusaciones generales, vagas e imprecisas.

Por otra parte, la integridad psíquica se entiende como la preservación total y sin menoscabo de la psiquis de una persona. Es decir, de las plenas facultades mentales de una persona propias de su actividad cerebral, tales como la razón, la memoria, el entendimiento, la voluntad, etc. Se requiere para su afectación, que el empleador en el ejercicio de sus facultades ejecute actos que menoscaben moral y mentalmente a los trabajadores, lo que no ha ocurrido en autos. **Así las cosas, SS. debe negar esta infundada alegación.**

Respecto al hecho mismo del despido, no se señala en la demanda ninguna característica o situación ocurrida al momento de la comunicación del término de la relación laboral, que pudiera llegar a configurar, siquiera remotamente, una vulneración a la integridad física ni síquica de la señora Araya.

Todo lo anterior, da cuenta de lo infundado y extemporáneo que resulta acusar a mi representada de haberla discriminado y de haber vulnerado su derecho a la integridad física y psíquica.

ii. Inexistencia de daño a la honra y dignidad de la actora.

Del relato de la demanda, no se observan indicios suficientes, que permitan acreditar que la ex trabajadora haya sido despojada de su honra y dignidad como persona.

El procedimiento de tutela recibe aplicación cuando se está en presencia de un acto -en este caso un despido-, que en concepto del trabajador pudiera tener su origen en una vulneración a los derechos fundamentales. En la especie, el despido ha tenido su origen en la necesidad de la compañía de desvincularla, por lo que no existe ningún tipo de acto vulneratorio de la garantía amparada en el artículo 19 n°4 de la Constitución, pues dándose en la especie los presupuestos la causal de despido invocada sublite se encuentra plenamente ajustada a derecho.

La decisión de poner término al contrato de trabajo de la actora se ajusta al ejercicio de una facultad legal del empleador con pleno apego a los derechos de la denunciante. Si fuese justificado o no, el ordenamiento jurídico contempla recargos a la indemnización por años de servicio. Pero lo importante es que la circunstancia de despedir a un trabajador no es constitutiva de una lesión a derecho fundamental alguno.

El artículo 485 del Código del Trabajo dispone que se entenderá que los derechos resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente o sin respeto a su contenido esencial. Sin embargo, **que el despido sea injustificado, por ser falsas los hechos consignados en la carta de despido, ello no resulta en una lesión de los derechos o garantías fundamentales de la actora.** En efecto, tal como hemos señalado, **el hecho que la empresa haya representado a la trabajadora su incumplimiento contractual no puede ser calificado como una conducta abusiva ni carente de justificación.**

Así las cosas, mal se podría sustentar la alegación de la contraria en torno a la vulneración en el ejercicio de su derecho a la honra, pues la causal de término de los servicios se basó en las necesidades de la empresa, sin que se ofendiera de forma alguna la honra de la trabajadora, ni a través de calificativos, atribuciones o insinuaciones que lleven a su menosprecio o descrédito.

De esta forma no ha existido daño a la honra ni al prestigio profesional de la actora con motivo de su despido. Tampoco se ha afectado su dignidad ni el respeto a

su persona. La carta de despido le fue entregada sólo a la actora, y no fue informada ni publicada a terceros de manera injustificada. No se ha visto en consecuencia dañada su imagen frente a terceros, ni su prestigio, ni su fama, ni el respeto de terceros hacia su persona.

Ahora bien, quien sí ha dañado la honra de mi representada y sus representantes ha sido la demandante, quien sin el más mínimo decoro ha publicado infundadas acusaciones en redes sociales y en cuanto medio público ha encontrado.

C. Inexistencia de vulneración a la garantía de indemnidad.

La actora reprocha injustamente a mi representada de haber vulnerado el “derecho a la indemnidad”, señalando que la radio, la habría despedido más que por necesidades de la empresa, como represalia por haber denunciado ante la Inspección del Trabajo un supuesto incumplimiento contractual -que no detalla claramente- cometido por mi representada.

Lo cierto es que mi representada no tuvo nunca noticia de que la demandante había denunciado esto, y no tenía como tenerla, pues esta denuncia fue supuestamente dirigida directamente al organismo, no comunicándolo a mi representada. Por su parte, la Inspección del Trabajo, tampoco realizó notificación alguna a la empresa, por lo que es imposible que el despido se haya debido a una denuncia desconocida.

Señala la demandante que concurrió a la Inspección del Trabajo el 20 de noviembre de 2017, cuestión que desconocemos. Ahora bien, de su propio relato se desprende que ella ya sabía que iba a ser desvinculada, por lo que es evidente que su actuar dice relación con una estrategia procesal más que un ejercicio legítimo de sus derechos. **Negamos tajantemente que la demandante haya comunicado verbalmente de esta denuncia al señor Tomás Mosciatti.**

En este sentido, continua el relato de la demandante con más imprecisiones, pues señala que comunicó por mail al señor Tomás Mosciatti de la denuncia efectuada ante la Inspección del Trabajo, señalando que fue despedida a las 13.00 horas, SIN EMBARGO, EL CORREO AL QUE HACE ALUSIÓN ES DE LAS 14.06 HORAS, es decir, más de 1 hora de luego de haber sido despedida, comunica dicha supuesta denuncia a la radio. La rectificación a la demanda en este aspecto es falso, la reunión no fue a las 15.00 como luego pretende hacer creer la demandante.

Los propios dichos de la demandante descartan su tesis de despido por represalia, pues basta leer la demanda para darse cuenta que el señor Tomás Mosciatti ni nadie al interior de la radio tenía ningún antecedente ni información de la supuesta denuncia de la actora ante la Inspección del Trabajo, a la hora del despido.

Así las cosas, lo único cierto en este caso es que la demandante fue despedida por la causal de necesidades de la empresa y al momento del despido mi representada no tenía noticia alguna que la demandante había iniciado una denuncia ante la Inspección del Trabajo.

Ahora bien, al no existir un despido por represalia, no procede acoger la acción de tutela por vulneración de la garantía de indemnidad. Es así, que la demanda de tutela laboral que motiva el presente juicio demuestra un total desconocimiento de que es realmente la garantía de indemnidad en nuestro ordenamiento jurídico, pues de tener cabal conocimiento de la misma, no se habría interpuesto denuncia de tutela de derechos fundamentales en contra de esta parte.

Para la doctrina comparada la indemnidad viene a **“suponer la prohibición de cualquier género de represalia empresarial contra el trabajador, que traiga su causa de**

forma directa por el ejercicio por parte de éste de su legítimo derecho a la tutela judicial efectiva, incluyendo determinados actos previos al propio proceso². Concepto que es plenamente aplicable en nuestro sistema jurídico, y que tiene fundamento legal en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, que regula la garantía de la indemnidad.

De lo preceptuado en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, se desprenden los tres elementos que caracterizan a la garantía de la indemnidad:

- a) **ES NECESARIA UNA ACCIÓN DE PARTE DEL TRABAJADOR CONTRA EL EMPLEADOR Y QUE ESTE TENGA CONOCIMIENTO DE ELLA AL MOMENTO DE LA DECISIÓN DEL DESPIDO.** Para que sea procedente la tutela por vulneración a la garantía de indemnidad es necesario que el trabajador haya interpuesto una **denuncia o reclamo en la Inspección del Trabajo que provoque una fiscalización de su empleador, o bien que haya ejercido una acción judicial que tenga como sujeto pasivo a su empleador, o que haya declarado como testigo en un proceso judicial, cuestión que no ocurre en este caso.**

Aquello es el presupuesto indispensable para la protección de la indemnidad, el cual no puede faltar, no pudiendo ser suplida por la acción contra una tercera persona natural o jurídica. **Acción de la que debe tener conocimiento el empleador al momento de ejercer la represalia. De ahí, que mal pudo mi representada ejercer una acción de represalia en contra de la actora, sino existe motivo para ello y no existe motivo porque no sabía que la demandante había denunciado ante la Inspección del Trabajo, supuestos incumplimientos, que por lo demás, son inexistentes.**

- b) **LA REPRESALIA EMPRESARIAL.** Se requiere que el empleador del trabajador ejecute una acción de represalia en su contra, como consecuencia de la acción judicial o administrativa ejercida en su contra, siendo el despido la máxima concreción de la misma, pero no la única, pues implica una amplia gama de posibles vulneraciones, que incluye actos como, la alteración de las condiciones o modalidades contractuales de prestación de servicios, decisiones sobre ascensos, movilidad funcional, traslados, desplazamientos. **Tratándose de la actora,** el único motivo de su despido fue el de una reestructuración.
- c) **RELACIÓN DE CAUSALIDAD.** Como tercer y último elemento definitorio de la garantía de la indemnidad, **está la conexión o nexo causal entre la acción realizada por el trabajador y la represalia ejercida por el empleador, nexo vinculado a los indicios, pues se unen los elementos en relación de causa y efecto.**

Son numerosas las sentencias judiciales que han determinado los requisitos que configuran la vulneración a la garantía de la indemnidad, y que son los indicados en las letras a), b) y c) precedentes. **A modo de ejemplo, se pueden citar las siguientes sentencias judiciales: sentencia pronunciada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, considerando cuarto, 26 de junio de 2010, en causa RIT T – 111 – 2011; sentencia pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, considerando séptimo, 5 de octubre de 2010, en causa RIT T – 20 – 2010; sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, considerando décimo segundo, 5 de mayo de 2009, en causa RIT T -5 -2009 y sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 1 de octubre de 2009, en causa RIT T – 16 – 2009.**

² Igartúa Miró, María Teresa. *La garantía de la indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional.* Consejo Económico y Social. España 2008, p. 69.

De esta forma S.S. es improcedente invocar el procedimiento de tutela laboral respecto de una vulneración a la indemnidad que no existe, y descansa en presupuestos fácticos falsos, debiendo ser rechazada en todas sus partes.

EN CUANTO A LOS HECHOS: DEFENSA NEGATIVA

Mi representada asume explícita y expresamente una defensa negativa respecto de todos y cada uno de los hechos sustanciales y pertinentes referidos en la demanda; salvo aquellos reconocidos también de manera explícita y expresa en esta contestación.

IV. EN CUANTO A LAS PRETENSIONES ESPECÍFICAS DE LA EX COLABORADORA SEÑORA ARAYA GUERRERO. IMPROCEDENCIA DE LOS CONCEPTOS DEMANDADOS.

a) Improcedencia de las indemnizaciones contempladas en el artículo 489 del Código del Trabajo

Tal como se ha señalado, no ha habido discriminación ni vulneración alguna al derecho a la integridad física ni síquica, como tampoco a la honra de la actora señora Araya Guerrero, mucho menos un despido represalia y, por consiguiente, nada se adeuda por concepto de indemnización por afectación a dichas garantías. De este modo, debe rechazarse la pretensión de la actora de percibir de mi representada la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo.

b) Improcedencia de sanción de nulidad del despido.

No procede la sanción de la ley bustos cuando la sentencia declara la existencia de una relación laboral como ocurriría en estos autos de acogerse la infundada demanda.

No procede la sanción de la ley bustos cuando no ha habido retenciones por parte de mi representada como ocurría en el caso de la señora Araya.

De esta forma, en relación a la petición de que se condene a mi representada al pago de la ley Bustos cabe señalar que el artículo 162 del Código del Trabajo establece en su inciso 5° que, para proceder al despido de un trabajador por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (entre otras) *“el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. **Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo**”*.

La sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales, ha sido prevista **para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del trabajador y no entera los fondos en el organismo respectivo**, es decir, que no ha cumplido su rol de agente intermediario y ha distraído los dineros, que no le pertenecen, en finalidades distintas a aquellas para las cuales fueron dispuestos, de modo que se hace acreedor de la sanción pertinente, cuyo no es el caso, en que la mencionada retención y distracción no se produjeron. **En otras palabras, para que se aplique la sanción del inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, es necesario que el empleador retenga las cotizaciones del trabajador y no las pague, no pudiendo aplicarse la sanción de nulidad del despido en caso de que la retención no se haya producido.**

En este sentido, ha sido la propia Excm. Corte Suprema de Justicia quien ha señalado, a través de sentencia de fecha **28 de septiembre de 2010**, en Causa Rol 4556-2010, **rechazando un recurso de unificación de jurisprudencia**, lo siguiente:

*“QUINTO: Que en la sentencia de nulidad que se ha dictado por la Corte de Apelaciones de Iquique y que es la que hace procedente el recurso de unificación de jurisprudencia de que se trata, de acuerdo a lo que dispone el artículo 483 del Código del Trabajo, se sostiene que en conformidad con lo que establece el artículo 58 del texto legal referido, **el empleador está obligado a deducir de las remuneraciones del trabajador los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales según la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos y que el sentido de la Ley N° 19.631, de 1999, fue el de imponer una severa sanción al patrono que, habiendo retenido los dineros necesarios para enterar las cotizaciones previsionales del trabajador, no realiza el pago pertinente en el organismo autorizado, sino que procede a utilizar esos dineros, que no le pertenecen, conducta punible conforme a la ley antes señalada, situación que como lo alega la demandante, no es el caso de autos, ya que no existió retención, sino que no hubo entero de las cotizaciones del seguro de cesantía por el período que indica. EN CONSECUENCIA, LA HIPÓTESIS QUE HACE PROCEDENTE LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 162 CUESTIONADO, NO ES LA QUE SE HA ACREDITADO EN ESTA CAUSA, POR CUANTO LA MENCIONADA RETENCIÓN NO SE PRODUJO.***

Por las razones precedentemente anotadas, la Corte de Apelaciones de Iquique acoge el recurso de nulidad intentado por la demandada, considerando que se califica erradamente la situación de hecho como constitutiva de la sanción en estudio, haciendo regir la norma del artículo 162 en una situación no regulada en ella.

SEXTO: Que, en otros términos, en la sentencia de nulidad dictada en esta causa, no se contraría la línea jurisprudencial asentada en el fallo dictado por esta Corte y que invoca la recurrente, en orden a que el no entero de las cotizaciones del seguro de desempleo hace aplicable la sanción prevista en el artículo 162 del Código Laboral, en la redacción que le introdujo la Ley N° 19.631, ya que se resuelve sobre la base de la no retención de dichas cotizaciones para los efectos pertinentes por parte del empleador. En consecuencia, no se presenta en la especie el requisito que hace procedente la unificación de jurisprudencia en cuanto a que existan distintas interpretaciones sobre una determinada materia de derecho y que este Tribunal deba uniformar.

SÉPTIMO: Que, por consiguiente, al no existir distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, como se señaló, el presente recurso de unificación de jurisprudencia debe desestimarse”.

La naturaleza jurídica de la nulidad del despido a virtud de lo dispuesto por los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, **corresponde a una sanción pecuniaria que se origina en la morosidad en el pago de las cotizaciones previsionales y de salud, y pretende inhibir la retención sin el íntegro de las cantidades correspondientes.** En este sentido, también la Excm. Corte Suprema ha indicado, en sentencia de fecha **18 de mayo de 2006**, **acogiendo un recurso de casación en el fondo**, en causa caratulada “Escobedo Apablaza, María T. y otra c/ Balladares Cerda, Carolina y otra”, que:

“NOVENO: Que esta Corte ya ha sostenido anteriormente lo que sigue: “Que las normas citadas establecieron una obligación adicional para que el despido pudiera perfeccionarse válidamente, consistente en que el empleador debe

haber efectuado las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al del despido e informar de ello al trabajador. No obstante, el legislador también estableció que "si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo", precepto que interpretado a contrario sensu, permite concluir que si el empleador efectuó las cotizaciones al momento del despido, aunque no lo comuniqué al trabajador, el despido es válido y produce sus efectos, lo que se compadece más con la lógica y la equidad, pues no existiendo deuda previsional pendiente, no corresponde aplicar esta sanción adicional".

Y en el caso de autos SS., la discusión versa sobre el supuesto no pago de cotizaciones durante la vigencia de una relación a honorarios lo que no corresponde, pero que en todo caso, de ser procedente, no hace aplicable la sanción de nulidad del despido, por cuanto no ha existido retención alguna a la actora que no ha ya sido enterada a la entidad previsional respectiva.

¿POR QUÉ NO PROCEDE LA LEY BUSTOS, LA NULIDAD DEL DESPIDO, LA SANCIÓN DEL ARTÍCULO 162 INCISO 5° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LA ESPECIE? Simple:

- a. NO PROCEDE POR CUANTO NO EXISTIÓ RETENCIÓN DE MONTOS CORRESPONDIENTES A COTIZACIONES, QUE HAYAN SIDO DISTRAÍDOS POR PARTE DEL EMPLEADOR.** A lo sumo existiría una deuda de cotizaciones, pero no ha existido retención no enterada, ni distracción de fondos. Ergo, aplicando el sano, correcto, racional y ajustado criterio que la jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema ha señalado en forma reiterada con el paso de los años, no existiendo retención alguna de montos que hayan debido ser objeto del pago de cotizaciones previsionales, no procede aplicar a mi representada la sanción de la nulidad del despido establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo.

c) Improcedencia de declarar injustificado el despido.

Resulta improcedente esta petición, como se verá en el primer otrosí de esta demanda, el despido está plenamente justificado. Reproducimos expresamente todo lo que se dirá al contestar la demanda subsidiaria.

d) Improcedencia del pago por concepto de daño moral

La señora Araya a través de su denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y adicionalmente a la indemnización especial de 11 meses de remuneraciones establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, reclama una cuantiosa indemnización por concepto de daño moral indicando que, a consecuencia de la supuesta vulneración que habría sido víctima, se habrían lesionado sus derechos y garantías constitucionales.

Al respecto señalamos que **no resulta procedente la indemnización del daño moral en el procedimiento de tutela laboral, al considerar este en su artículo 489 una indemnización adicional que persigue este fin y al no alegarse otros hechos que fundarían una lesión adicional.**

El procedimiento de tutela Laboral establece en el artículo 489 del Código del Trabajo, una indemnización adicional, cuando con ocasión del despido se han generado las vulneraciones a derechos fundamentales. **Esta indemnización tiene por finalidad reparar los perjuicios ocasionados por la vulneración de las garantías**

fundamentales, persiguiendo el mismo fin de la reparación del daño moral, por lo tanto, resulta improcedente en este caso.

Además de lo anterior, la actora no estableció hechos adicionales ni antecedentes para acreditar daños adicionales, sino que funda su pretensión de indemnización de daño moral en los mismos hechos en que basa su denuncia de vulneración de derechos.

Por lo anterior, solicitamos el rechazo de esta pretensión pues no resulta compatible con la indemnización adicional contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo; y en todo caso, aun cuando se considerara que resulta compatible demandar indemnización por daño moral en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales producido con ocasión del despido, la denunciante en este caso, no ha aportado ningún antecedente que acredite la existencia de un perjuicio ni su entidad o significación jurídica, ni tampoco sobre el actuar culpable o doloso por su parte, o la existencia de causalidad entre el daño y la acción, por lo cual dicha petición carece total y absolutamente de fundamentos de hecho y derecho, razón por la que debe ser desestimada.

El criterio antes señalado es compartido por la jurisprudencia más reciente de nuestro país. Ejemplificadora resulta ser la sentencia dictada con fecha 6 de julio de 2015 dictada por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y confirmada por la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa RIT T-84-2015 caratulada "Freyhoffer con Consejo Nacional de Educación", al disponer en lo pertinente que:

*"VIGÉSIMO SEGUNDO: Que para resolver el Tribunal tendrá presente que el legislador, tal como lo indica la demandada, contempla expresamente en el artículo 489 del Código del trabajo, en el caso del despido vulneratorio de garantías fundamentales, en forma adicional a las indemnizaciones propias del despido, una especial que no puede ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, tal prestación tiene por objeto resarcir precisamente la afectación provocada al trabajador en sus derechos fundamentales derivadas de la terminación de relación laboral que le unía con el empleador, **siendo la propia ley la que establece la principal medida reparatoria ante el despido vulneratorio, cual es la indemnización adicional referida, prescribiendo al efecto un mínimo y un máximo de aplicación por parte del juzgador, el que dependerá de la gravedad de la afectación del derecho fundamental, y que en este caso concreto no se ha dispuesto en su mínimo por las razones expuestas en el motivo décimo quinto de esta sentencia, por lo que en relación al daño moral demandado, atendido lo ya referido y que con la indemnización adicional se resarce el perjuicio causado, y que los hechos señalados por la denunciante como fundamento del daño moral son los mismos considerados para la alegación de la vulneración de garantía constitucional y que la prueba aportada también es la misma, habiéndose producido ya el resarcimiento de tal vulneración mediante la indemnización adicional, sin que se hayan expresado ni probado otras circunstancias que podrían justificar tal pretensión, se rechazará la misma"***

Por lo anteriormente señalado, es que solicitamos a S.S rechazar la pretensión de indemnización por daño moral, toda vez que para el improbable caso que S.S estime que sí existió vulneración de derechos fundamentales en contra de la actora, este daño es resarcido por la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo.

- i. **En subsidio, el daño moral no se presume. La demandante deberá probarlo.**

Para el caso que S.S estime que existe un daño moral que deba ser indemnizado por mi representada, señalamos que:

- a) Hacemos presente que para que sea procedente la reparación del daño moral, la demandante deberá acreditar la existencia del mismo, y proporcionar elementos de convicción suficientes para que el tribunal pueda determinar su *quantum*. En otros términos, deberá acreditarse la certidumbre del perjuicio extrapatrimonial, demostrando la lesión de algún derecho de la personalidad (por ejemplo, integridad psíquica, honor, etc.). Como señala el profesor Fueyo "es preciso remarcar insistentemente que todo daño debe probarse, sea patrimonial, sea extrapatrimonial. El método y el objeto sobre que recae la prueba, y su extensión, serán diferentes, según la clase de daño; pero ésta es una cuestión aparte y no hace excusable la prueba que se ha de rendir en todo caso"; y que "la necesidad de insistir en lo expresado nace del hecho muy corriente de encontrarnos con la frase siguiente: "el daño moral no requiere prueba; se presume". Es realmente un error grave" (Fernando Fueyo Laneri, "Instituciones de Derecho Civil Moderno", ob. cit., pp. 105 y 106).

La razón de lo expresado es simple: no existen en nuestro derecho normas especiales sobre la prueba del daño moral y, en consecuencia, rigen sin contrapeso las reglas generales establecidas en el artículo 1698 inciso 1° del Código del Trabajo. Es por ello que, en primer lugar, para que el daño moral sea indemnizable, se requiere, como ocurre con todo daño, que sea cierto o real y no meramente hipotético o eventual; y, en segundo lugar, tiene también plena aplicación, a su respecto, el principio fundamental del "**onus probandi**", que impone a la parte demandante el deber de probar la verdad de sus proposiciones.

Debe rechazarse S.S. el establecimiento del daño moral, basándose "en los dolores, sufrimientos o molestias que seguramente (o como es de suponer) ha debido padecer la víctima". Pues de procederse así se transgrede el ya señalado principio fundamental del "**onus probandi**", que obliga, a quien demanda indemnización, probar el agravio, la certeza y realidad del mismo, su entidad y magnitud y las consecuencias que de él se han derivado. Se incurriría, además, en una suerte de inversión del peso de la prueba, pues se hace recaer en el demandado la prueba del hecho negativo de no haber existido el daño moral.

En consecuencia, la demandante deberá acreditar todos sus elementos, deberá probar los sufrimientos, y todos los males que atribuye a estas supuestas vulneraciones, y deberá recurrir a cualquier prueba idónea, pues de no acreditarlo deberá rechazarse la demanda en esta parte.

ii. **En subsidio de lo anterior: quantum del daño moral reclamado es excesivo.**

La contraparte, cuantifica el daño moral sufrido en la suma de **\$100.000.000.- (cien millones de pesos)**. Ciertamente es que toda persona tiene derecho a valorar cuánto ha sufrido por un acontecimiento determinado y avaluar dicha aflicción en dinero. Sin embargo, en cuanto se quiere hacer oponible esa determinación a otras personas en un juicio, ello estará sujeto al filtro, análisis y cuantificación por un tribunal.

La indemnización de perjuicios por daño moral tiene por finalidad resarcir, reparar un perjuicio que, aunque moral, debe ser cierto, real, efectivo y no eventual en toda su cantidad. En este sentido, jamás la indemnización de perjuicios puede tener el carácter de lucrativa, sino que debe corresponder al daño efectivamente causado al actor.

Pues bien, teniendo presente lo anterior, obviamente **la petición de un monto total de \$100.000.000.- (cien millones de pesos) solamente por concepto de daño moral resulta totalmente desmesurada.** Al respecto podemos señalar que nuestro sistema no establece parámetros o topes para la interposición de demandas que se fundan en reclamaciones que derivan en algún tipo de daño moral, como ocurre en otras legislaciones comparadas. Pero el hecho de que en nuestro sistema los jueces tengan la facultad de apreciar en conciencia el daño moral, no nos permite abusar de la letra, como ha ocurrido en la especie.

En efecto, la indemnización nunca puede ser fuente de lucro o enriquecimiento, sino una estricta reparación -en el caso satisfactoria- de los perjuicios causados. Lo anterior se señala por cuanto, a diferencia de lo expuesto por la contraria, la apreciación pecuniaria no se hace con fines compensatorios, vale decir, para reemplazar mediante el dinero un bien o valor destruido. Al contrario, la apreciación más bien cumple un rol satisfactorio, es decir, de reparar el mal causado, aunque no se puedan borrar los efectos del hecho dañoso.

En términos generales, la indemnización de perjuicios tiene por objeto restablecer el equilibrio destruido por el hecho ilícito, otorgando a la víctima un valor equivalente a la cuantía del daño sufrido, para ponerla en el mismo estado que tenía antes del acto dañoso. Cuando se trata del daño material o pecuniario, la aplicación de estos principios no ofrece mayor dificultad, ya que la determinación de los perjuicios puede hacerse con relativa precisión.

En consecuencia, la demandante al reclamar desmedidas indemnizaciones por concepto de daño moral, que, en el hecho, más que dar satisfacciones, manifiesta su intención de incrementar en forma desmesurada su patrimonio, apartándose enteramente de la finalidad meramente satisfactoria que debe tener la indemnización del daño moral, pretensión que S.S. no puede aceptar, pues ello importa desconocer la finalidad de la reparación del daño moral. Pero lo que es más inaceptable, es que pretende transformar a ésta en una fuente de lucro o ganancia, lo que es inconciliable, por lo expuesto.

e) Improcedencia del pago de costas de la causa

Lejos de corresponder a mi representada la sanción de las costas de la causa, resulta evidente y manifiesto que las acciones intentadas en autos, son del todo infundadas y hasta temerarias; y por ello la sanción en costas ha de atribuirse a la parte actora y no a la radio.

POR TANTO,

En mérito de lo expuesto, normas legales citadas, y demás que sean aplicables en la especie,

A SS PIDO: Tener por contestada la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales, todas deducidas por doña **Macarena Rayén Araya Guerrero**, en contra de mi representada, **BÍO-BÍO COMUNICACIONES S.A.**, en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, declarando en definitiva:

1. Que se acogen las excepciones, alegaciones y defensas.
2. Que se rechaza en todas y cada una de sus partes la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta con ocasión del despido.

3. Que se declara que el despido no ha sido discriminatorio.
4. Que la demandante no sufrió vulneración alguna de sus derechos fundamentales.
5. Que se rechaza la acción de cobro de prestaciones laborales, en los términos señalados en el cuerpo de esta contestación.
6. Que se rechaza la acción declarativa de existencia de relación laboral y la demanda de nulidad del despido.
7. Que se condena a la parte actora al pago de las costas de la causa.

PRIMER OTROSÍ: Esta parte viene en contestar la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales deducida en contra de mi representada **BÍO-BÍO COMUNICACIONES S.A** por doña Macarena Rayen Araya Guerrero, ya individualizada en autos, solicitando se rechace en su totalidad y con costas, sobre la base de los argumentos de hecho y derecho que pasamos a exponer:

En primer término, mi representada reitera todas y cada una de las alegaciones pertinentes expresadas en lo principal de esta presentación; sin perjuicio de las explicitaciones y adiciones que se efectúan en lo que sigue:

I. RESPECTO A LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO DE LA ACTORA.

1. CONSIDERACIONES GENERALES. Inicio y término de la relación laboral.

La actora, como bien señalamos, ingresó a prestar servicios para mi representada con fecha 01 de marzo de 2012, esto por medio de su productora, "Araya Uribe Limitada", prestándole a mi representada un servicio inmaterial. Modalidad de trabajo acordada con la demandante debido a que ella lo exigió y que ya había sido utilizado por esta en su anterior trabajo en Mega.

Con posterioridad, el 1 de agosto de 2012, debido a exigencias de mi representada, la demandante fue contratada bajo supervisión y dependencia de Bío Bío Comunicaciones S.A., desempeñando sus labores bajo la modalidad de un contrato de trabajo de naturaleza indefinida, desempeñando la función de "**periodista**".

Con fecha **07 de diciembre de 2017**, Bío Bío Comunicaciones S.A. puso término al contrato de trabajo de la demandante por la causal del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, "*necesidades de la empresa, establecimiento o servicio*". La razón fue la falta de cohesión con su equipo, lo que obligó a reorganizar el área.

2. COMUNICACIÓN DEL DESPIDO CUMPLE CON TODAS LAS EXIGENCIAS LEGALES. La carta de despido señala la causal de despido y los hechos fundantes.

La carta de despido que le fue entregada a la demandante en forma personal cumple todos y cada uno de los requisitos exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, que es el precepto legal que señala los requisitos y formalidades que debe cumplir el empleador para comunicar a un trabajador su despido por la causal del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo.

La carta de despido entregada a la actora cumple formalmente con la exigencia de indicar tanto la causa legal como los antecedentes fácticos que dan lugar al despido de la señora Araya.

Como relata la demandante, el despido le fue comunicado personalmente por el señor Tomás Mosciatti el día 7 de diciembre de 2017 a las 13.00 horas. Al negarse la demandante a firmar la carta de despido, ésta le fue enviada por correo certificado, a su domicilio.

Señalamos tajantemente que la comunicación del despido fue el 7 de diciembre a las 13.00, como reconoce la demandante en su demanda, fue esa la hora en que se comunico el despido, pues el programa de la demandante terminaba a las 13.00, por lo que, en cuanto este terminó, se le comunicó la decisión de la empresa. La rectificación a la demanda es falsa.

En consecuencia, se observa claramente que lo afirmado por la demandante en orden a que la carta de despido no tiene una precisión fáctica, siendo ésta insuficiente, no tiene razón ni sustento legal alguno, puesto que en la carta de despido se le señaló con precisión las razones de su desvinculación de la empresa, cumpliendo así con las exigencias legales.

El hecho que la carta de despido no tenga una gran extensión, no significa que carezca de especificación en los hechos que la fundan, toda vez, que la precisión no tiene relación alguna con la extensión de la carta de despido, sino con el contenido mismo, pudiendo estar este presente en una carta de despido breve o extensa. De este modo, si al trabajador se le informa en forma breve pero precisa, las razones de su despido, dicha carta es ajustada a derecho. Cosa muy distinta es que la actora no esté de acuerdo con la causal de despido y los hechos que la fundamentan, situación que da lugar a una discordancia de apreciación entre las partes, en orden a si se configuró o no realmente la causal invocada, que es precisamente lo que se da en autos, y constituye una discusión de fondo. Ello no teniendo relación alguna con los requisitos formales que debe cumplir la carta de despido.

En fin, resulta claro que la actora está en desacuerdo con la causal invocada y los hechos que la configuran, careciendo de sustento su afirmación que la carta no expresa los hechos que fundan el despido, pues como se ha señalado, los describe claramente, no quedando duda alguna sobre ellos.

Lo que la demandante cuestiona es la justificación de porqué se prescindió de su cargo, cuestión diversa al señalamiento de los hechos que fundamentan el despido, y que no debe cumplir una carta de despido en conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo. En este sentido se pronunció la Corte de Apelaciones de Santiago, mediante sentencia de 14 de abril de 2014, al disponer:

“Quinto: El artículo 162 del Código del Trabajo dispone que cuando el empleador decide poner término al contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, “deberá comunicarlo al trabajador...expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”. Esta disposición debe relacionarse a su vez con la contenida en el artículo 454 numeral 1) del mismo Código del Trabajo, en cuanto allí se prescribe que, tratándose de juicios sobre despido, la prueba rendida por el empleador debe estar dirigida a “acreditar los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”. En consecuencia, se tiene que las exigencias del aviso de terminación contractual persiguen distintos propósitos. Por lo pronto, comunicar formalmente al trabajador tanto la decisión de despido como las razones que lo sustentan; y, luego, determinar los hechos sobre los que debe recaer la prueba. Entonces, los requisitos son funcionales a esas finalidades y son ellas las que le asignan su sentido;

Sexto: Los extremos que se analiza tienen mucho de casuístico, de momento que en gran medida están determinados por el contenido concreto de la carta, lo que debe ser juzgado caso a caso. De lo que se trata es que pueda predicarse de ella que responde a la idea de expresar “los hechos en que se funda” y que posibilite

*ejecutar prueba sobre esos hechos. Las reglas examinadas están enunciadas de una manera que supone flexibilidad. Lo que se procura evitar es la parquedad, pero tampoco se persigue una imputación detallada o una descripción con toda menudencia. En la especie, la necesidad de la empresa se hizo consistir en una "re-estructuración del área de soporte y área de Ventas en la Sucursal Antofagasta, donde usted se desempeña". En el contexto de una causal como la invocada, unido al uso frecuente de tales expresiones en asuntos de esta clase, resulta que "reestructurar" denota un imperativo de modificaciones en la organización empresarial, una nueva distribución de las personas que laboran en ella (en el "área de Ventas en la Sucursal Antofagasta", en este caso), de manera que se tornaría necesario separar a uno o más trabajadores. Ese marco de hechos permite conocer al trabajador los motivos que se tuvo en cuenta para despedirlo, al punto de posibilitarle que impugne la justificación de esa decisión, como de hecho lo hiciera; también hace posible acotar razonablemente el objeto juicio y la producción de prueba, como efectivamente aconteciera. Enseguida, no puede pretenderse, per se, que en la comunicación también deba explicarse o que imperiosamente deba justificarse en juicio, por qué "se prescinde de un cargo y no de otro", porque eso significaría cuestionar las facultades de dirección empresarial, en circunstancias que no se ha planteado al tribunal un caso de discriminación o de vulneración de derechos fundamentales. Al ser así, se tiene que se ha asignado a los artículos 162 del Código del Trabajo y 454 numeral 1) del Código del Trabajo, un sentido y alcance que no tienen porque se extremen las exigencias de expresar "los hechos en que se funda", más allá de lo que la ley ha considerado para los efectos que se busca conseguir. Por lo tanto, se comete un error de derecho al concluirse en el fallo que el despido devendría improcedente por una supuesta deficiencia que no es tal" (**Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 14 de abril de 2014, Rol Reforma Laboral N° 1.658 – 2013**).*

3. EL DESPIDO DE LA ACTORA SE ENCUENTRA PLENAMENTE JUSTIFICADO TANTO EN LOS HECHOS COMO EN EL DERECHO: La causal de necesidades de la empresa efectivamente se configuró en los hechos.

La señora Araya fue desvinculada de la empresa por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Ello pues mi representada, se vio en la necesidad de efectuar una reorganización administrativa en el área en la que trabajaba la actora, no habiéndose contratado a nadie en su reemplazo a la fecha. La razón de la exigencia de esta reorganización fue la inadecuación de la demandante con su grupo de trabajo.

De esta forma, el despido de la actora no importa un acto ilegal, prohibido por la ley y nuestra Carta Fundamental, sino que, todo lo contrario, es una decisión amparada por nuestro Ordenamiento Jurídico y que tiene su fundamento en la garantía fundamental del artículo 19 N° 21 de la Constitución Política, esto es, la libertad de emprendimiento. En efecto, este proceso de racionalización que implicó la supresión del cargo de la actora guarda perfecta armonía con el Ordenamiento Jurídico Nacional en su conjunto, pues dice relación con el desarrollo mismo de la labor empresarial, permitiéndosele al empleador la conservación y desarrollo de su actividad económica en la forma que considere más adecuada en consideración al desarrollo eficiente de la actividad económica realizada, derecho que se encuentra amparado constitucionalmente en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen. Este derecho, por lo demás, ha sido reconocido por el Código del Trabajo en diversas normas, tales como el artículo 306 inciso 2°, que determina que no pueden ser objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa; y el artículo 161 inciso 1°, que reconociendo el derecho del empleador de organizar la empresa, le permite poner término al contrato de trabajo de uno de sus

trabajadores cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, como ocurre en la especie, previo pago de una indemnización a la trabajadora despedida regulada por la ley, conciliando de esta forma los intereses del empleador y el trabajador. Por ello, si para asegurar el éxito de su actividad económica se hace necesaria la separación de un trabajador, el empleador se encuentra facultado para hacerlo, aun cuando debe indemnizarlo en conformidad a la ley, consagrando así nuestro sistema jurídico solamente una estabilidad relativa para los trabajadores, armonizándola con el derecho del empleador de organizar y administrar la empresa.

Entonces, como se dijo, el despido se funda en un hecho objetivo consistente en una reestructuración administrativa del área en la que prestaba servicios la señora Araya y nada tiene que ver con la condición de mujer de la demandante, ni mucho menos hecho de que haya sido madre, cuestión que jamás fue tomada en consideración al momento de tomar la decisión del despido.

Tal como se adelantó anteriormente, se debe recordar que es el propio artículo 161 del Código del Trabajo el que establece expresamente, en su inciso 1º, la procedencia del despido de un trabajador por racionalización, dentro de la cual se enmarca la reestructuración, al disponer: *"El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores"*.

En este sentido, debemos señalar que la decisión de poner término al contrato de trabajo de la actora, se fundó en razones objetivas, esto es, la reestructuración del área donde precisamente se desempeñaba la señora Araya, no habiéndose contratado nadie en su reemplazo. La decisión de despedir a un trabajador por la causal en referencia no es arbitraria ni caprichosa en ningún caso, sino que se funda en hechos constatables. Estas circunstancias, tal como lo ha señalado la propia Excma. Corte Suprema, dejan en evidencia la concurrencia de la causal de necesidades de la empresa, que fue precisamente la invocada para despedir a la señora Araya.

Dejamos claro que la demandante no ha sido reemplazada, no habiéndose contratado a nadie luego de su desvinculación.

La objetivación no significa una prescindencia absoluta de la voluntad del empleador en cuanto a las causas mismas de la desvinculación de un trabajador. Interpretarlo de dicha manera, supondría desconocer abiertamente que toda racionalización o modernización suponen por parte de la dirección de la empresa, una decisión positiva de obrar así. Por tanto, debe considerarse objetiva la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, no porque ésta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que en tanto la decisión patronal adoptada exhiba una fundamentación de carácter técnica perfectamente constatable, como precisamente ocurrió en autos, debido al proceso de reestructuración derivado de una modificación del área en donde se desempeñaba La señora Araya, producto de la necesidad de la compañía de contar con nuevos requerimientos organizacionales.

Recurriendo al sentido natural y obvio de las palabras, debe determinarse el alcance del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo. Así es pertinente analizar la expresión "**necesidades**" utilizada por el legislador laboral. Conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, esta significa *"todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir"* y a su turno, la voz "sustraerse" se define como la acción de apartarse o separarse. De ahí, que sea posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. Y en este orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa a nuevas condiciones económicas

más gravosas; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de reestructuración empresarial³.

Las necesidades pueden ser de la empresa, establecimiento o servicio, lo que es indicativo que la causal no exige ni siquiera que las contingencias que justifican el despido afecten al conjunto de la empresa. Por el contrario, se alude conjuntamente a otras unidades menores de evidente connotación organizacional, como lo son el establecimiento y el servicio. En el caso de autos S.S. la reestructuración afectó al área en que se desempeñaba la actora.

El artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo a título meramente ejemplar, (pudiendo verificarse otras), señala diversas hipótesis constitutivas de necesidades de la empresa, disponiendo en la parte pertinente “*tales como las derivadas de la racionalización*”. En este contexto, debe considerarse que el demandante fue despedido debido a la racionalización que importó una reestructuración de funciones al interior del Área en que se desempeñaba el actora producto de requerimientos organizacionales de la compañía, derivados de la modificación de la estructura del área en que la trabajadora prestaba servicios. Lo anterior, importa una *racionalización*, debiendo, por tanto, determinarse el sentido exacto de tal expresión.

La *racionalización* de la empresa, establecimiento o servicio ciertamente no deviene del área jurídica, sino que se vincula a la economía, la cual le asigna un contenido específico. Así, por racionalización debe entenderse aquellas estrategias que se dirigen a organizar la empresa de tal modo que se obtengan los mejores resultados posibles con los menores costos o esfuerzos. Conclusión que se ve reforzada por el concepto otorgado por el Diccionario de la Real Academia Española de la expresión “racionalización”, el que consiste en la “*Acción y efecto de racionalizar el trabajo*”. Por su parte, “racionalizar” importa “*Organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo*”.

Finalmente, la historia fidedigna⁴ del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo refuerza la idea que los hechos que fundaron el despido de la actora configuran la causal de necesidades de la empresa, que es uno de los elementos que el sentenciador

³ En este sentido Varas Castillo, Mario: *Pérdida de eficacia de la causal de necesidades de la empresa en el sistema de terminación del contrato de trabajo*. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho Universidad de Chile, Vol. 2, N° 3, 2011, p.84.

⁴ **La incorporación de la causal de necesidades de la empresa dentro de nuestro sistema de terminación del contrato de trabajo, verificada en el año 1990 a la luz de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.010, materializó una clara orientación normativa tendiente a establecer una regulación que conciliase, por un lado, la debida protección del trabajador, y por otro, la imprescindible flexibilidad que requiere la empresa para adaptarse a las condiciones fluctuantes de la economía, en un contexto de fuerte competencia y de permanente incertidumbre en los mercados globales.**

La finalidad de protección del trabajador que promovía el mensaje del Ejecutivo estaba intrínsecamente vinculada a la sustitución, por intermedio de esta causal del libre despido contenido en el artículo 155 letra f) de la Ley N° 18.620. Así, con su incorporación el legislador pretendía objetivar el régimen de despido, evitando el mero arbitrio patronal, a través del reconocimiento de causas de despido vinculadas a los cambios en la economía o en la organización de la empresa. En la misma perspectiva de resguardo, la reforma consensuó el aumento de las indemnizaciones por años de servicios en caso de término del contrato de trabajo, elevándolas de 150 días a 330 días.

Por su parte, los requerimientos de flexibilización laboral para el empleador se recogían por medio de una causal que le permitía un manejo adecuado de la planilla laboral frente a ciertas necesidades impostergables, como aquellas derivadas del cambio en las condiciones de mercado, o los permanentes procesos de reestructuración empresarial, que en la búsqueda de aumentar las productividad y competitividad exigen ajustes en la dotación del personal⁴.

De esta manera, del propio análisis de la historia fidedigna de la Ley N° 19.010 es posible advertir que, con ella, el Ejecutivo materializó un doble propósito. Por un lado, relevó el principio de protección al trabajador y, por otro, recogió otro criterio que, a falta de denominación más precisa, se le ha llamado de “flexibilización laboral”, que adquiere por medio de esta causal una expresión particular en materia de terminación de contrato de trabajo.

En este orden de ideas y tratándose ambos de principios inherentes o incorporados en su evolución al Derecho de Trabajo, están llamados a interactuar coordinadamente antes que, en términos de competencia, correspondiéndoles a los intérpretes del Derecho, particularmente a los Tribunales de Justicia, promover la función que cada uno de ellos está llamado a jugar dentro del sistema, y conforme a ello, declarar que el despido de la contraparte fue ajustado a derecho.

de la instancia debe considerar al momento de aplicar la ley, en conformidad al artículo 19 inciso 2° del Código Civil.

La jurisprudencia judicial en reiteradas oportunidades se ha pronunciado sobre la racionalización como una de las hipótesis de la causal de necesidades de la empresa. De gran interés al caso constituye el siguiente fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, que se refiere a un hecho similar al de autos:

*“Undécimo: Que, de acuerdo a la prueba rendida por la demandada, en especial las declaraciones de testigos, se puede tener por establecido que, **si bien se despidió a la actora, no se contrató a nadie en su lugar**, como sostiene en el libelo. Según han declarado en forma conteste los testigos de la demandada, quienes dieron razón de sus dichos, **las funciones que le correspondía desempeñar al demandante fueron distribuidas entre dos de los otros supervisores de la empresa**, ambos, que por lo demás así lo declararon en estrados...”*

*Que la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo **objetiva**, independiente de la voluntad de las partes y que **dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata**. Los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas y para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, graves y permanentes.*

*Que **los testigos de la demandada han sido todos contestes en afirmar que la empresa ha disminuido lo que denomina sus "ventas"**, por la pérdida de clientes a los que prestaban servicios, dentro de ellos, Ripley, Lider y Unimarc. Dicha situación constituye una circunstancia objetiva que afecta la actividad de la demandada mermándola. **También se encuentra suficientemente establecido con las declaraciones de los testigos que las funciones de la actora se distribuyeron entre dos trabajadores de la empresa...***

***Duodécimo:** Que de acuerdo a expuesto resulta acreditado el supuesto invocado en la carta de despido, justificándose éste en las consideraciones objetivas de disminución de las ventas o servicios. Lo expuesto conforme al artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, le otorga al empleador la potestad de despedir, por haberse establecido las necesidades de la empresa. Por ello se rechazará también la demanda subsidiaria de despido injustificado, por estimarse que el demandado obró dentro de las facultades que le reconoce la OLGA precedentemente referida”. (Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, sentencia de fecha 01 de octubre de 2009, en causa Rit 07-2009).*

Por su parte, pronunciándose sobre la causal de necesidades de la empresa, la Corte de Apelaciones de Concepción, sostuvo en sentencia de 15 de diciembre de 2009 lo siguiente:

“12.- Que entre las hipótesis contenidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, la demandada ha fundado la causal en la racionalización o modernización de la empresa.

En relación a la racionalización de la empresa, desde el punto de vista de la gestión económica, racionalizar es reorganizar una determinada actividad productiva de modo de asignarle lógicamente un nuevo orden, procurándose la superación de las falencias o defectos que han motivado el desequilibrio negativo en su gestión. Así se produce una variación de la empresa, variación que implica la introducción de un nuevo orden, uno diferente al anterior de

los elementos ya existentes, o bien la supresión de algunos (...)" (Sentencia de Corte de Apelaciones de Concepción, 15 de diciembre de 2009, rol N° 561-2009).

En términos similares, se pronunció la misma Corte de Apelaciones de Concepción, en sentencia de 3 de noviembre de 2008, al establecer:

"6. Que, apreciada la prueba rendida por la parte demandada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, esto es, conforme a razones jurídicas, lógicas y de experiencia, como bien lo resolvió el juez a quo, no permite acreditar la causal de despido que invocó, vale decir, las necesidades de la empresa.

En efecto, considerando que conforme al Diccionario de la Lengua Española la "racionalización consiste en la "Acción y efecto de racionalizar el trabajo y que "racionalizar importa "Organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo" (Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, 3 de noviembre de 2008, Rol N° 264-2008).

En consecuencia, S.S. se puede observar claramente que mi representada ha cumplido con todas las exigencias impuestas por el legislador para despedir a una de sus trabajadoras, por la causal de necesidades de la empresa, actuando ajustado a derecho, sin arbitrariedad, siendo el despido plenamente justificado. De ahí, que la afirmación de la señora Araya en orden a que el despido de que fue objeto es injustificado carezca de razón de ser.

SE CONTROVIERTEN TODOS Y CADA UNO DE LOS DICHOS DE LA DEMANDANTE. DEFENSA NEGATIVA.

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas precedentemente en el cuerpo de esta presentación y en lo principal de este escrito, esta parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en esta contestación. De esta forma, y sin perjuicio de lo señalado anteriormente, vengo en indicar que nada de lo afirmado por la demandante en autos es efectivo.

IMPROCEDENCIA DE LOS CONCEPTOS DEMANDADOS

a) Improcedencia de las indemnizaciones contempladas en el artículo 163 del Código del Trabajo

Tal como se ha señalado, el despido de la señora Araya Guerrero lo fue en todo conforme a derecho. De este modo, debe rechazarse la pretensión de la demandante de percibir de mi representada recargo legal de la indemnización por años de servicio de un 30%.

b) Improcedencia de sanción de nulidad del despido.

Damos por reproducido lo ya señalado al respecto en lo principal de este escrito.

c) Improcedencia del pago de costas de la causa

Lejos de corresponder a mi representada la sanción de las costas de la causa, resulta evidente y manifiesto que las acciones intentadas en autos, son del todo infundadas y hasta temerarias; y por ello la sanción en costas ha de atribuirse a la parte actora y no a mi representada.

POR TANTO,

En mérito de lo expuesto, normas legales citadas, y demás que sean aplicables en la especie,

A SS PIDO: Tener por contestada demanda por despido indebido, cobro de prestaciones laborales y declaración de nulidad interpuesta por doña **Macarena Rayén Araya Guerrero**, ya individualizada en autos, en contra de mi representada **BÍO-BÍO COMUNICACIONES S.A**, en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, declarando, en definitiva:

1. Que se acogen las excepciones, alegaciones y defensas.
2. Que se rechaza la demanda de despido injustificado en todas sus partes.
3. Que se rechaza la demanda de cobro de prestaciones laborales, en los términos solicitados por esta parte.
4. Que se rechaza la acción declarativa de existencia de relación laboral y la demanda de nulidad del despido.
5. Que nada se adeuda por incremento sancionatorio.
6. Que nada se adeuda por concepto de reajustes e intereses.
7. Que se condena en costas a la demandante.

SEGUNDO OTROSÍ: Solicito a SS., de conformidad con el artículo 442 del mismo cuerpo legal, pido a V.S. que las notificaciones sean realizadas mediante correo electrónico dirigido a jdemarchena@munitaabogados.cl