

**EN LO PRINCIPAL:** Contesta denuncia por vulneración de derechos fundamentales; reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido, cobro de indemnizaciones y cobro de prestaciones laborales; **OTROSI:** En subsidio, contesta demanda de despido indirecto, reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido, cobro de indemnizaciones y cobro de prestaciones laborales

### **S.J.L. DEL TRABAJO DE SANTIAGO (2°)**

**EDUARDO ZARHI HASBÚN**, abogado, por la denunciada, en autos sobre tutela laboral, caratulados “**MUÑOZ, ANA MARCELA con BLANCO Y NEGRO S.A.**”, causa RIT N° **T-703-2020**, a S.S. respetuoamente digo:

Que, encontrándome dentro de plazo legal, vengo en este acto en contestar la denuncia de autos interpuesta por doña Ana Marcela Muñoz Ortiz en contra de mi representada, Blanco y negro S.A., solicitando a S.S. desde ya el completo y total rechazo de la misma, con expresa condena en costas, por las consideraciones de hecho de derecho que a continuación paso a exponer:

#### **I. Síntesis de la denuncia.**

Señala la actora en su denuncia que ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para mi representada, supuestamente con una relación de carácter laboral, con fecha 1 de abril de 2007, desempeñándose como “Directora de la Rama de Fútbol Femenino de Colo Colo”, con un presunto contrato de trabajo de duración indefinida, labores que ejecutaba hasta la fecha de su despido indirecto ocurrido el día 13 de marzo de 2020 de 2019.

Agrega que su remuneración mensual para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, sería de **\$575.000 mensuales**, y otros beneficios tales como dos asientos anuales VIP sector Rapa Nui Vip, columna C fila D números 51 y 52 del Estadio Monumental, estacionamiento en sector funcionarios para el día del partido, ambos conceptos por una equivalente a \$900.000.- anuales, y aguinaldo en fiestas patrias y navidad cada uno por \$ 50.000.

Posteriormente, y en resumen, sostiene en su libelo pretensor que habría sufrido actos atentatorios a sus derechos fundamentales desde el año 2007 a 2020, durante el transcurso de toda su supuesta relación laboral con Blanco y Negro S.A., al no habersele escriturado su contrato de trabajo.

Que tal discriminación la habría sufrido por parte de sus pares masculinos, que la institución le haría a ella hacerse cargo de sus cotizaciones de seguridad social, sin derecho a feriado, y que incluso habría sido objeto de burlas, descalificaciones, y marginaciones varias, durante el lustro de su supuesta relación laboral. Señala y apunta en gran medida a Luis Hormazábal como autor de varias de las supuestas conductas atentatorias, las cuales incluso la habrían hecho padecer de algunas dolencias siquiátricas.

Corolario de todo lo anterior habría sido el supuesto desalojo de su oficina ocurrido en enero de 2020, el cual habría sido ejecutado en su contra por don Lizardo Garrido y por doña Claudia Neira, según indica en su denuncia, y que con 13 de marzo de 2020 procedió a auto despedirse, por todos los motivos que expone.

Por todo lo anterior, demanda los siguientes conceptos y sumas:

1. Indemnización especial por tutela laboral por \$6.325.000, o la suma que S.S. estime en Derecho.
2. Existencia de relación laboral entre el 1 de abril de 2007 y el 13 de marzo de 2020
3. Cotizaciones de seguridad social (AFP, Isapre, AFC) por todo el periodo indicado (indeterminadas en sus cantidades).
4. Nulidad del despido, esto es, cotizaciones de seguridad social y remuneraciones hasta que sea convalidado el despido, es decir, desde el 13 de marzo de 2020 hasta que se pague la totalidad de tales conceptos.
5. Remuneración de marzo de 2020 por 11 días trabajados, por un total de \$210.833.

6. Diferencia de remuneraciones entre abril de 2014 a marzo de 2020 por un total de \$5.800.000.
7. Feriado legal y progresivo por \$728.308
8. Indemnización por años de servicio por \$6.326.000
9. Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$575.000
10. Recargo legal de 50% sobre la indemnización por años de servicio por \$3.162.500
11. Reajustes, intereses y costas
12. Disculpas públicas
13. Multas y remisión de sentencia a Dirección del Trabajo.

**II. Negación o afirmación de los hechos contenidos en la demanda**

**No resultan ser efectivos ninguno de los hechos contenidos en la denuncia de estos antecedentes y por lo tanto se controvierten y niegan categóricamente** todos los hechos señalados en el libelo pretensor, especialmente los siguientes:

- Que su existiera entre las partes una relación o vínculo contractual de carácter laboral. Esta parte niega y desconoce un vínculo de subordinación y dependencia a su respecto.
- Que durante el tiempo que prestó servicios para mi representada haya tenido jefaturas directas y que haya tenido que rendir cuentas o informes de sus gestiones.
- Que haya tenido derecho a prestaciones consistentes en asientos en el Estadio Monumental o que haya tenido derecho al pago de aguinaldos.
- Que haya recibido el pago de las matrículas por la Escuela de Fútbol Femenino.
- Se controvierte la descripción de sus funciones, no siendo efectivo que tuviera contacto con gerencias y subgerencias de mi representada para coordinación de

auspiciadores del club, coordinación con Asociación Nacional de Fútbol Profesional o ANFP, que haya representado a Blanco y Negro S.A. ante ANFP, y que haya representado a la sociedad ante instituciones como CONMEBOL Y FIFA, así como que haya tenido a su cargo la inscripción de jugadoras del club y todo lo que dice relación con sus pases y desvinculaciones. No es efectivo que ejerciera labores de extrema confianza.

- Que la actora haya *creado* el Fútbol Femenino de Colo Colo y que haya formado la categoría de fútbol femenino sub 17.
- Que haya tenido la exención de jornada laboral del artículo 22 del Código del Trabajo.
- Que Blanco y Negro S.A. se haya negado a la escrituración de un contrato de trabajo con la actora, existiendo a su respecto una supuesta informalidad laboral por más de 13 años.
- Que su participación en los cargos del Club Social y Deportivo Colo-Colo, el cual es independiente a Blanco y Negro S.A., haya justificado en parte alguna su vínculo de naturaleza contractual con mi representada.
- Que haya sido objeto de burlas y cualquier acto de menosprecio por sus logros personales y profesionales.
- Que no se le hayan pagado cotizaciones de seguridad social por todo el período que prestó servicios para Blanco y Negro S.A. No se le pagaron, pues ella tenía a su propio cargo el pago de tales cotizaciones de seguridad social, al no tener una relación de carácter laboral con Blanco y Negro S.A.
- Que no haya tenido períodos de vacaciones que la hayan hecho padecer de estrés laboral.
- Que haya sufrido cualquier acto u omisión en su contra constitutivo de vulneración de cualquiera de sus derechos fundamentales o garantías constitucionales a lo largo de toda la duración de su prestación de servicios para con Blanco y Negro S.A.
- Que haya sido objeto de burlas y discriminaciones por parte de don Luis Hormazábal.

- Que se la haya pedido viajar al Mundial de Futbol Femenino Sub-17 realizado en Trinidad y Tobago el año 2010, y que al regreso de tal viaje, el 15 de septiembre de 2010, se le haya privado de beneficio de aguinaldo.
- Que haya tenido injerencia en las decisiones del Club a nivel de Fútbol femenino a contar del año 2007, que haya intervenido a nombre de Blanco y Negro S.A. ante CONMEBOL, que haya organizado y coordinado la participación de fútbol femenino en diversas competencias asegurando toda su logística y que haya tenido un exceso de carga de trabajo, superando la jornada laboral permitida por ley.
- Que haya sido contactada oficialmente por la Federación Japonesa de Fútbol y que en virtud de aquello habría sufrido actos discriminatorios y de aislamiento emanados de varones envidiosos que trabajan en Blanco y Negro S.A. y que la gerencia del club haya reducido su jerarquía, pasando a ser Coordinadora de Fútbol Femenino a Coordinadora de la Escuela Femenina.
- Que haya sido privada de beneficio de asientos del Estadio Monumental.
- Que en el año 2014 habría sido privada de participar en reuniones en las que solo participaban varones, constituyendo actos de discriminación en su contra, perpetrados supuestamente por don Aníbal Mosa, Alejandro Paul y Carlos Felipe Pedemonte.
- Que habrías supuestas alusiones sexuales en las reuniones en que sí participaba, y que habría tenido conflictos en determinados partidos de fútbol.
- Que en septiembre de 2017 habría nuevamente pedido regularización de su contrato de trabajo, y que solo habría obtenido un parka corporativa.
- Se controvierten las alusiones despectivas que realiza en contra de don Manuel Jesús Crespo y Ricardo Lobos, a los cuales tilda temerariamente de mentirosos y abusadores.
- Que habría sido designado como compañero de trabajo suyo en septiembre de 2017 Luis Hormazábal, quien en definitiva le arrebataría su puesto, pese a haberla denostado desde hace 10 años.
- Que haya desempeñado el cargo de Directora de Fútbol Femenino.

- Que haya sido maltratada y humillada por don Luis Hormazábal.
- Se desconocen las patologías siquiátricas a las que alude la actora.
- Que en febrero de 2018 solo estaría a cargo de la Escuela de Fútbol Femenino
- Que habría ocupado en 2018 una oficina en condiciones no adecuadas y de estacionamiento alejado, por instrucciones de don Luis Hormazábal.
- Que el día 23 de enero de 2020, la nueva gerenta de administración y finanzas, doña Claudia Neira, acompañada de don Lizardo Garrido, le habrían pedido y exigido el abandono inmediato de las oficinas que ocupaba, desalojándola, sin darle explicación alguna, teniendo que a contar de tal fecha laborar desde su propio domicilio con sus propios medios.
- Que no habría tenido respuesta por doña Claudia Neira por sus reclamos posteriores.
- La descripción de las funciones relatada por el actor, y especialmente que no llevaran aparejadas facultades suficientes de mando y administración.
- Que en reunión de fecha 13 de febrero de 2020 se le habría encomendado el despido de algunos trabajadores de la escuela femenina, remitiendo ella un correo electrónico de tales labores que le habrían sido encomendadas, a lo cual no tuvo respuesta, habiendo sido ignorada.
- Que haya sufrido actos de vulneración de derechos y garantías fundamentales mientras se encontraba vigente la relación laboral, ni al término de esta.
- 

### **III. Defensa.**

#### **III.1 De la relación contractual habida entre las partes, la cual fue de carácter civil y no laboral.**

**III.1.1 Antecedentes de la relación contractual habida entre Blanco y Negro y S.A. y doña Ana Marcela Muñoz Ortiz. Relación de carácter civil y no laboral. Funciones de la denunciante bajo su contrato de prestación de servicios de carácter civil.**

Como ya se ha expuesto al referirnos a la negación de los hechos vertidos en la denuncia de autos, esta parte niega y desconoce que haya existido entre las partes un vínculo de carácter laboral y bajo subordinación y dependencia.

Como es de público y notorio conocimiento, Blanco y Negro S.A., es la sociedad concesionaria del club de fútbol profesional Colo Colo, siendo una de las instituciones más significativas y renombradas a nivel país.

En este contexto, la institución a la cual represento, tiene una organización definida, la cual consta de variados estamentos y secciones internas.

Así por ejemplo existe todo lo relacionado al primer equipo o Plantel de Honor, quien es el que compite en los diversos campeonatos oficiales organizados por ANFP, CONMEBOL o FIFA.

Así también existe la rama de Fútbol Femenino que consta de sus áreas adulta, sub 17 y sub 15, y que compite en torneos del área femenina nivel nacional e internacional..

Asimismo, Blanco y Negro S.A., dentro de lo que es su función social y de acuerdo a lo que corresponde al espíritu de Colo Colo, mantiene lo que son las denominadas Escuelas de Fútbol, pero a nivel recreativo y como áreas de esparcimiento y de cultivo de la disciplina del fútbol. Estas actividades se realizan sin fines de lucro, y solamente se cobran a quienes participan de ellas algunos montos que van en directa relación con la mantención de las dependencias en que se desarrollan y del pago al personal que labora en ellas, bajo vínculo de subordinación y dependencia o a honorarios o con relaciones de carácter civil, como lo fuera el caso de la sra. Muñoz.

En efecto, estas escuelas corresponden a Escuela Monumental (Niños), Escuela Adultos y Escuela Fútbol Femenino. A nivel organizacional, según se acreditará, todas estas escuelas dependen del área de Captación de la Gerencia Deportiva de Blanco y Negro S.A.

Las escuelas referidas se diferencian sustancialmente de las áreas de Fútbol Joven y de Fútbol Femenino de Colo Colo, por cuanto estas últimas efectivamente son las que compiten en los distintos torneos y a nivel formativo de nuevos jugadores de fútbol profesional.

Dicho lo anterior, corresponde entonces señalar que la sra. Muñoz prestaba servicios en calidad de honorarios y no como trabajadora con contrato de trabajo, para la Escuela Femenina y la sub 15 de Fútbol Femenino. Al momento de su autodespido laboral, solo se desempeñaba en la Escuela Femenina, pues aproximadamente a finales de 2019 había dejado de prestar servicios para las ramas superiores del fútbol femenino, que quedaron a cargo de don Luis Hormazábal.

En este sentido, la sra. Muñoz quedó a cargo de la Escuela Femenina, que funciona como una instancia social impulsada por Colo Colo para el esparcimiento de niñas que cultivan su afición por el fútbol, pero a nivel recreativo y de esparcimiento, sin carácter competitivo. Además, hasta finales de 2019, seguía en la coordinación de la sub 15 de Fútbol Femenino.

De esta manera, sus labores en Escuela Femenina las desempeñaba solo los fines de semana, o para eventos puntuales de la sub 15 Femenina en dependencias del Estadio Monumental David Arellano, concretamente en algunas de sus canchas de entrenamiento.

Es en este escenario y no en otro en el cual la sra. Muñoz se desempeñó bajo un contrato de honorarios para coordinar las actividades que esta Escuela Femenina de Fútbol realiza, las cuales, insistimos, solo son de índole recreacional y de esparcimiento, conforme a la labor social de Colo Colo, teniendo su actividad en contadas horas y días a la semana, además de la Sub 15 Femenina.

La sra. Muñoz, al contrario de lo indicado en su denuncia, solo coordinaba las actividades de esta escuela y Sub 15 Femenina hacia el 2019 y 2020, y la rama de fútbol femenino de Colo Colo no fue creada por ella.



Con anterioridad, vale decir, desde el primer semestre de 2019 hacia atrás, efectivamente le correspondía velar por que las actividades de todo el futbol femenino de Colo Colo, incluido adulto y sub 17m competitivos, se desarrollasen con normalidad, de coordinar a los profesores y demás trabajadores de Blanco y Negro S.A. que se desempeñan en fútbol femenino, y verificar de modo indirecto que las matrículas y cuotas de participación de sus participantes se encontraren al día.

La sra. Muñoz en consecuencia, asistía durante la actividades del Fútbol Femenino, y desempeñaba de buena forma este cargo, teniendo para ello a contar del año 2017 un contrato de honorarios para efectuarlo, con un pago por boletas mensuales por la cantidad de \$555.556 brutos a la fecha de que decidiera autodespedirse laboralmente.

También desempeñó funciones en su calidad de Coordinadora de Escuela de Fútbol Femenino tales como coordinar y apoyar a las jugadoras del Fútbol Femenino, recaudación de dineros de cuotas de incorporación y mensualidades, coordinar entregas de ayuda de Blanco y Negro S.A. de jugadoras que fueran de escasos recursos y así lo necesitaren, coordinar algunos viajes de las jugadoras para eventos deportivos particulares en donde eran invitadas a participar, pago de facturas propias del fútbol femenino y de remuneraciones y cotizaciones de seguridad social por parte de Blanco y Negro S.A. a trabajadores propiamente tal del Fútbol Femenino, seguimiento de recaudaciones y coordinación de seguros médicos para las jugadoras.

No obstante S.S., en ningún caso son efectivas las funciones que describe la actora en su denuncia. Resultan irrisorias aquellas tareas que señala como por ejemplo la de representación de Blanco y Negro S.A. o Colo Colo ante organismos internacionales como CONMEBOL, FIFA o ANFP, que se haya relacionado directamente con la plana gerencial de Blanco y Negro S.A. o que hayan pasado por sus manos el control y administración del Fútbol Femenino.

Tampoco es efectivo que la sra. Muñoz haya tenido participación en la gestión de auspiciadores de Colo Colo ni Blanco y Negro, tales como Donnasept, o bien, que haya

tenido participación en el mercado de pases de cualquier jugador de Colo Colo, ya sea de sexo masculino o femenino.

Tenía ella algún grado de comunicación con CONMEBOL, ANFP u otra institución relacionada, pero nunca en representación completa y absoluta de Blanco y Negro S.A., sino que solo cuestiones de naturaleza administrativa o de coordinación del fútbol femenino. Asimismo, las acompañaba en sus viajes a sus torneos internacionales, que en su mayoría por Copa Libertadores Femenina, se disputaban en Brasil o Paraguay.

De esta forma, doña Ana Marcela Muñoz Ortiz a lo largo de todo el tiempo de prestación de servicios siempre lo hizo a sabiendas y en conciencia de que se trataba de un cargo a honorarios, el cual antes de que empezara a emitir boletas incluso desempeñare ad honorem, desempeñado en las propias palabras de ella como un *hobbie* o pasatiempo, cuando conversaba con personeros de mi representada, y que desempeñaba por su cariño y admiración profunda a Colo Colo y al fútbol femenino en su esfera social. Tanto es así que nunca reclamó por los \$500.000 aproximados que percibía en forma mensual.

Al contrario de lo señalado por la actora en su denuncia, fue la administración de Blanco y Negro S.A. quien en los años 2012 y 2017 llamó a la sra. Muñoz a formalizar su contrato de carácter civil, el cual siempre fue consensual.

De esta manera comenzó en el año 2012 su emisión de boletas de honorarios, y que a mayor abundamiento, fueron convenidos en una cifra inicial de \$500.000 siendo su retribución por su prestación de servicios de carácter civil y no laboral. En 2017, se escrituró su contrato a honorarios, respecto del cual la sra. Muñoz no formuló en su oportunidad reclamo ni objeción alguna.

Como veremos más adelante además S.S., la sra. Muñoz, en ningún momento con anterioridad a la presentación de la denuncia que se contesta en este acto, presentó o formuló reclamo alguno ni ante la Dirección del Trabajo ni ninguna de sus Inspecciones, ni ante sede jurisdiccional para haber establecido con anterioridad la laboralidad del vínculo

y el correspondiente pago a cuenta de Blanco y Negro S.A. de sus cotizaciones de seguridad social, lo que demuestra desde ya la plena aceptación y conformidad absoluta de la sra. Muñoz con sus funciones, que al contrario de lo señalado en la denuncia, siempre fueron bien recibidas, agradecidas y aplaudidas por mi representada, debido al fomento del fútbol femenino a nivel social, dejando de esta forma muy bien puesto el nombre y la imagen no sólo de Blanco y Negro S.A., sino que de Colo Colo.

Sobre ello, esta parte hace presente a S.S. la completa, total y absoluta falsedad de lo afirmado por la actora, por lo que todas las alegaciones sobre el supuesto y aparente carácter laboral de su vínculo se niegan expresa y categóricamente en esta contestación.

No existió ni hubo entre las partes, en ningún lapso, contrato de trabajo alguno, ni aún verbal, bajo vínculo de subordinación y dependencia.

Ahora bien, será obligación de la contraria acreditar lo contrario, lo cual estimamos que malamente podrá realizarlo. Pues estimamos que conforme a las normas de la sana crítica, y en concreto, sobre las máximas de la experiencia, las boletas de honorarios que ofrezca incorpore la denunciante, no se bastan a sí mismas para acreditar la laboralidad del vínculo.

Precisado lo anterior, los servicios que la actora prestó para mi representada lo fueron en el marco de la figura contractual y de un contrato de prestación de servicios de carácter civil, contrato que por cierto se convino entre mi representada y la sra. Muñoz, con su libre y espontáneo consentimiento, sin obligación de asistencia, sin la obligación de cumplir horarios, y sin facultad alguna por parte de Blanco y Negro S.A. en orden a poder imponerle o exigirle que realizara servicios más allá de los que el propio actor decidiera prestar en forma soberana, conforme a su propia conveniencia y disponibilidad para la coordinación de la Escuela Femenina.

Ella por sí y ante sí mandó a fabricarse tarjetas de presentación, y se autodeclaró como DIRECTORA de FUTBOL FEMENINO, cargo de Director que no existe en la empresa fuera de lo que son los Directores del Directorio de Blanco y Negro S.A.. El concepto de

Director se acuña en instituciones vinculadas al fútbol como el Director de una escuela, el jefe de cualquier sección. Pues bien, ella era la Coordinadora de la Escuela Femenina, mas nunca Directora.

Asimismo, esta parte se vale de los propios dichos de la denunciante que constan en su libelo pretensor, por cuanto aduce que no ejercía única y exclusivamente la prestación de sus servicios en dependencias de mi representada, sino que también indica que los realizaba en otros clubes deportivos tales como Universidad Católica y Universidad de Chile, lo que restan aún credibilidad a su relato de haber tenido una relación de carácter laboral con Colo Colo o Blanco y Negro S.A. Pues ejercía libremente sus labores, en cuanto su propio tiempo se lo permitiere, sin constituir lo señalado una exención de jornada laboral establecida en el artículo 22 del Código del Trabajo.

De todo lo anterior, no es efectivo que la denunciante haya debido cumplir jornada, ni que haya cumplido horario, dado que, como ya se expresó, éste prestaba servicios conforme a su interés y disponibilidad, habiendo días en la semana en que simplemente no prestaba servicios.

Del mismo modo, tampoco es efectivo que la actora haya sido objeto de fiscalización ni de instrucciones directas e inmediatas de superiores jerárquicos ni de gerencias ni subgerencias. Sólo existían coordinaciones para efectos de pagos, recaudaciones y un control moderado y prudente sobre el buen funcionamiento a nivel general del Fútbol Femenino y Escuela Femenina, emanado del área de Captaciones de Blanco y Negro S.A., dependiente de su Gerencia Deportiva.

Todo esto configura una relación estrictamente civil de prestación de servicios que existió entre la sra. Ana Marcela Muñoz Ortiz y Blanco y Negro S.A, por el tiempo indicado en la denuncia, hasta la fecha en que decide autodespedirse laboralmente, relación contractual que no generó y no puede generar ninguna responsabilidad laboral ni previsional ni de seguridad social entre las partes.

### **III.1.2 Ausencia de reclamos ante la Dirección del Trabajo: Teoría de los Actos Propios. Firma libre y espontánea de contrato de prestación de servicios de carácter civil.**

Del mismo modo cabe destacar que la sra. Muñoz, jamás interpuso reclamo alguno sobre la existencia de relación laboral con Blanco y Negro S.A., así como tampoco por un eventual pago de cotizaciones de seguridad social a su favor.

Esta ausencia de reclamos, anteriores a la presentación de la denuncia y demanda de autos, ante la Dirección del Trabajo, e incluso ante mi representada, da cuenta de la poca verosimilitud de los dichos de la acción incoada, respecto de la cual como lo hemos dicho anteriormente, en el terreno de lo fáctico no concurren los supuestos de subordinación y dependencia que den origen en la realidad a una relación de carácter laboral.

En este sentido S.S., la conducta de la sra. Muñoz, se encuentra en abierta pugna con la Teoría de los Actos Propios, por cuanto con la interposición de la presente demanda, la actora desconoce su entera pasividad habida durante el lustro de su relación contractual con mi representada, y solo reclamando de ello, mediante una pretensión de declaración laboral ex post, con el fin de obtener indemnizaciones derivadas de un término de contrato cuya naturaleza laboral nunca fue reclamada antes de buena fe.

Como bien S.S. sabrá, la doctrina de los actos propios es una manifestación del principio general de la buena fe, que puede ser aplicada en el Derecho del Trabajo.

La Excma. Corte Suprema en causa ROL N° 7.962-2015 ha señalado que la Teoría de los Actos Propios es:

*"El principio general del derecho fundado en la necesidad de respetar y reconocer los efectos de las situaciones jurídicas creadas y asumidas por el mismo sujeto que después las reclama. En esta dirección, esta Corte debe velar por la estabilidad de las relaciones jurídicas amparadas por las legítimas expectativas que surgen a partir de la vinculación del recurrente con lógica en que tienen lugar los hechos de los cuales se deducen sus efectos, los que impiden que alguien pueda válidamente conculcarlos, contravenirlos o*

*derechamente desconocer su carácter vinculante, todo ello de acuerdo a la aplicación de la máxima del derecho romano "nemine licet adversum sua pacta venire" expuesta también bajo el brocardo jurídico de la época de los glosadores "venire contra factum proprium non licet non valet" que, en síntesis, recoge la denominada "teoría o doctrina de los actos propios". En palabras del profesor don Luis Díez-Picazo Ponce de León, "La persona que adopta y observa, dentro de una determinada situación jurídica, una cierta conducta relevante y eficaz, que objetivamente debe ser valorada como un anuncio o signo de que un derecho subjetivo o una facultad no será ejercitada o lo será sólo dentro de unos ciertos límites, el principio general de la buena fe le impone un deber de coherencia de su comportamiento y, como consecuencia de ello, cuando esa misma persona intenta ejercitar un derecho subjetivo incompatible o contradictorio con su conducta anterior, la pretensión ulterior se torna plenamente inadmisibles". (La Representación en el Derecho Privado, Madrid 1979, Editorial Civitas, pág. 94 y 95).*

*En esta dirección es sabido que nuestro sistema normativo no establece una regulación específica en relación con la doctrina de los actos propios, la cual, sin embargo, ha adquirido amplia acogida en la doctrina de los autores nacionales y en la jurisprudencia de esta Corte Suprema (Roles N° 3602-09; 7278-09; N° 1061-2010; 1061-10; 5240-10; 4636-11.) donde reiteradamente se la reconoce como un criterio orientador derivado del principio general de la buena fe -concebida ésta en su faz objetiva- a la que se refiere el artículo 1546 inciso 3° del Código Civil cuando prescribe que los contratos deben ejecutarse de buena fe y que, por consiguiente, obligan no sólo a lo que en ellos se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o costumbre pertenecen a ella.*

*DECIMOCUARTO: Que la buena fe objetiva -principio general de derecho que, como se expresó, sirve de sustentación a la doctrina de los actos propios, consiste en la creencia y confianza que tiene un sujeto en que una declaración surtirá en un caso concreto los mismos efectos que ordinaria y normalmente ha producido en casos iguales. Es decir, son las reglas objetivas de la honradez en el comercio o en el tráfico, que llevan a creer en la palabra empeñada y en que el acto sea concertado lealmente, obrando con rectitud. "Es*

*que debe exigirse a las partes un comportamiento coherente, ajeno a los cambios de conducta perjudiciales, desestimando toda actuación que implique un obrar incompatible con la confianza que -merced a tales actos anteriores- se ha suscitado en otro sujeto. Ello es así, por cuanto no sólo la buena fe sino también la seguridad jurídica se encontrarían gravemente resentidas si pudiera lograr tutela judicial la conducta de quien traba una relación jurídica con otro y luego procura cancelar parcialmente sus consecuencias para aumentar su provecho. Nadie puede ponerse de tal modo en contradicción con sus propios actos y no puede -por tanto- ejercer una conducta incompatible con la asumida anteriormente. (Alejandro Borda. "La Teoría de los actos propios. Un análisis desde la doctrina argentina". Cuadernos de Extensión Jurídica N° 18, Universidad de Los Andes; páginas 36 y 35).*

*DECIMOQUINTO: Que, siempre en referencia a la buena fe, considerada como principio inspirador de la regla de los actos propios, se ha dicho por la doctrina de los autores, principal fuente de elaboración conceptual de dicho instituto, ante la ausencia de regulación normativa sobre el tema: "Si se observan los casos en que los autores y los tribunales han afirmado la vigencia del venire contra factum proprium, se puede advertir que en todos ellos está en juego la protección de la buena fe objetiva, es decir, del deber de no defraudar deslealmente la confianza que un tercero ha podido legítimamente depositar en un determinado estado de hecho provocado voluntariamente por las palabras o las actuaciones de una persona. Es la lesión injustificada de la buena fe la que proporciona una razón suficientemente fuerte para poner de cargo del que se contradice el riesgo de su inconsistencia" (Hernán Corral Talciani. "La doctrina de los actos propios en el Derecho de Familia Chileno". Cuadernos de Extensión Jurídica N° 18, Universidad de Los Andes; páginas 105 y 106).*

*DECIMOSEXTO: Que, complementando lo expresado sobre la materia, debe apuntarse que, en general, se entiende que la aplicación de la doctrina en análisis requiere la concurrencia copulativa de los siguientes requisitos:*

- a) *Una conducta jurídicamente relevante y eficaz por parte del sujeto, manifestada con anterioridad a aquélla que, luego, pretende contradecir;*
- b) *Una pretensión antagónica con el comportamiento precedente, exteriorizada mediante el ejercicio, por el mismo sujeto, de un derecho subjetivo, originándose con ello una situación litigiosa, debido a la contradicción de ambas conductas, con afectación del principio de la buena fe;*
- c) *Perjuicio grave para terceros que han ajustado su proceder a la conducta anterior y que resultan afectados por el cambio posterior de ésta y;*
- d) *Identidad entre el sujeto que desarrolló la conducta original y el que, con posterioridad, pretende desconocerla, desplegando un comportamiento en sentido contrario."* (El destacado es nuestro)

Según el profesor Luis Diez Picaso *"La conducta contraria es una contravención o una infracción del deber de buena fe, ya que el hecho de que una persona trate, en una determinada situación jurídica, de obtener la victoria en un litigio, poniéndose en contradicción con su conducta anterior, constituye un proceder injusto y de falta de lealtad, he aquí donde la regla, según la cual, nadie puede ir en contra de sus propios actos, se anuda estrechamente con el principio de derecho que manda comportarse de buena fe en las relaciones jurídicas".* ("La Doctrina de los Actos Propios. Estudio crítico sobre la jurisprudencia del Tribunal Supremo", citado por María Ekdahl Escobar en "La doctrina de los actos propios", Editorial Jurídica de Chile, págs.72-73)

Así las cosas S.S., conviene precisar en relación a los factores establecidos en el considerando décimo sexto de la jurisprudencia transcrita, el modo en que se ha incurrido en ellos en la especie:

- a) Una conducta jurídicamente relevante y eficaz por parte del sujeto, manifestada con anterioridad a aquélla que, luego, pretende contradecir: **La sra. Muñoz nunca reclamó la existencia de relación laboral a su respecto y lo pretende contradecir**



**recién al momento del término de su contrato de prestación de servicios el cual fue motivado por una decisión de autodespido laboral.**

b) Una pretensión antagónica con el comportamiento precedente, exteriorizada mediante el ejercicio, por el mismo sujeto, de un derecho subjetivo, originándose con ello una situación litigiosa, debido a la contradicción de ambas conductas, con afectación del principio de la buena fe; : **La interposición de la presente acción, con una causa injusta e improcedente, tanto en los hechos como en el derecho pretendiendo la declaración de una relación laboral ex post, respecto de la cual en los hechos no concurren los elementos de subordinación y dependencia.**

c) Perjuicio grave para terceros que han ajustado su proceder a la conducta anterior y que resultan afectados por el cambio posterior de ésta y; **La eventual condena a esta parte en caso de que S.S. acoja la presente acción.**

d) Identidad entre el sujeto que desarrolló la conducta original y el que, con posterioridad, pretende desconocerla, desplegando un comportamiento en sentido contrario: **Doña Ana Marcela Muñoz Ortiz, demandante de estos autos.**

Refirma lo anterior la suscripción enteramente libre y espontánea del respectivo contrato de prestación de servicios, de índole civil, suscrito con Blanco y Negro S.A. con la sra. Muñoz, lo cual, a diferencia de lo señalado en la demanda de autos, no resulta ser un disfraz, ardid o subterfugio que encubra la verdadera naturaleza del vínculo contractual habido entre las partes.

Es más bien la denunciante y demandante quien pretende disfrazar de laboral su vínculo con mi representada, pues ella es quien pretende estirar de manera injustificada el ámbito de aplicación de las normas de nuestro Código del Trabajo a su respecto, no verificándose en el caso concreto los presupuestos de laboralidad de su vínculo para con mi representada. Su acción sin duda, es del todo abusiva e improcedente.

Por otro lado, la sra Muñoz no ha demandado ni pretendido, ni en esta ni otra sede, la nulidad del referido contrato, ya sea por error, fuerza o dolo, de acuerdo a las normas pertinentes del Código Civil.

### **III.2 En cuanto a la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales.**

#### **III.2.1 Improcedencia de la acción por no existir relación laboral entre las partes y error en la forma de peticionarla, motivo por el cual deben ser rechazadas por S.S.**

Como bien S.S. sabrá, la acción sobre tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, ya sea con ocasión del despido o bien durante la vigencia de la relación laboral, tiene procedencia única y exclusivamente para una relación efectivamente de carácter laboral y no civil.

De acuerdo a lo argumentado y acreditable en el numeral III.1 precedente, en el caso de marras no existió una relación laboral, sino que una de carácter civil entre la actora y mi representada, motivo por el cual desde ya deberá rechazarse por S.S. la acción por tutela laboral, y todas las indemnizaciones y sanciones que se pretenden a su respecto.

Además S.S., el libelo pretensor adolece de un irremediable vicio de forma el cual S.S. no podrá soslayar al momento de dictar sentencia definitiva en estos autos.

Pues en el cuerpo de su escrito de denuncia, y en su petitorio, la denunciante, en forma previa a la declaración de relación laboral, solicita a S.S. que se acoja la demanda por tutela laboral, y acto seguido, recién, se declare la existencia de la relación laboral.

En efecto, reza el petitorio del libelo pretensor a fojas 35 lo siguiente:

#### **IV. PETICIONES CONCRETAS DEMANDADAS:**

*Conforme a las consideraciones de hecho y de derecho que fueron expuestas por esta parte y en especial el quebrantamiento y violación de las garantías constitucionales denunciada, solicito que así lo declare S.S., y condene a la denunciada a pagar a mi*

representada, doña **MARCELA MUÑOZ ORTÍZ** las siguientes indemnizaciones, prestaciones, y beneficios, conforme lo dispone el artículo 489 del Código del Trabajo. A saber:

**1) Indemnización de Tutela Laboral**, y en atención a la gravedad de los hechos denunciados que ella sea fijada en 11 meses de la última remuneración mensual (\$575.000.-) de la denunciante, esto es **\$6.325.000** o la suma que S.S., se sirva determinar de acuerdo a su sana crítica y los antecedentes del proceso, todo ello conforme al artículo 489 del Código del Trabajo.

**2) Que se declare la existencia de relación laboral entre la demandada y mi representada por los períodos comprendidos entre 1 de abril 2007 y 13 de marzo 2020, habiéndose desarrollado esta bajo vínculo de subordinación y dependencia, conforme lo establecido en los artículo 7 y 8 del Código del Trabajo.**

...

Como podrá apreciar S.S., la forma en que se peticiona la determinación y condena de tutela laboral la hace desde ya ser improcedente en el caso concreto, pues, sin solicitar en forma previa a S.S. la existencia de una relación laboral en el caso concreto, peticiona las condenas correspondientes por tutela laboral, las cuales solo son procedentes en el caso de existir laboralidad del vínculo.

De este modo, la denuncia por vulneración por derechos fundamentales de autos, queda desde ya sin sustento, toda vez que se pretende en forma previa a la determinación en la especie por parte de S.S. de una relación de carácter laboral, cuestión esta última que ha sido abierta y palmariamente controvertida por esta parte.

### **III.2.2 En subsidio, opone excepción de caducidad contra la acción de tutela laboral.**

Para el evento de que S.S. desestime la alegación anterior, y para el improbable caso que considere que de todas formas existe laboralidad del vínculo en el caso sub judice, opone esta parte **EXCEPCION DE CADUCIDAD** en contra de la denuncia de autos

por tutela laboral, por los argumentos de hecho y de derecho que se exponen a continuación.

Como bien S.S. sabrá, la ley hace una clara distinción entre la acción de tutela por hechos ocurridos durante la relación laboral, con la acción de tutela por vulneraciones ocurridas con ocasión del despido, o en este caso, desde el despido indirecto de la actora, ocurrido el día 13 de marzo de 2020.

En ambos casos, el legislador ha establecido un plazo de caducidad para deducir la acción de tutela, el que es de 60 días hábiles contados desde la vulneración alegada o desde el término de los servicios en su caso, conforme lo disponen los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo.

Como fluye de la sola lectura de la denuncia, los hechos denunciados dicen relación con sucesos ocurridos supuestamente desde el año 2010 en adelante, habiendo otros acaecidos en 2014, 2017, y otras épocas muy anteriores a los 60 días anteriores a la notificación e incluso a la interposición de la presente denuncia, siendo entonces hechos ocurridos durante la relación laboral, en los cuales aparecen fechas que superan todas con exceso el plazo de 60 días establecido en la ley. La presente acción asimismo ha sido recién entablada el día 14 de abril de 2020.

Como ha señalado la jurisprudencia, se declara la caducidad de la acción de derechos fundamentales, cuando todos los hechos denunciados han acaecido durante la vigencia de la relación laboral y ninguno de aquellos se ha materializado con ocasión del despido, por lo cual, la acción debería haber sido interpuesta dentro del plazo de 60 días de ocurrido los hechos, y no desde materializada la desvinculación.

Como puede colegirse de la sola lectura de la presentación realizada, los actos que constituyen el fundamento de esta demanda tendrían su origen desde el año 2010, pasando por algunos ocurridos en año 2012, 2014 y 2017 donde mi representada, a través de su algunos de sus personeros habría incurrido en burlas, discriminaciones,

aislamientos, mobbing, y otros hechos supuestamente vulneratorios en contra de la actora. Esto le habría ocasionado un profundo daño psíquico.

Como S.S. podrá ver de la sola lectura del libelo pretensor, claro está que las supuestas conductas vulneratorias, se venían produciendo desde un período de al menos 10, 7, 6 o 3 años, con anterioridad a la presentación de la presente denuncia.

Establece el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, que la denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, plazo que se suspende en la forma que se refiere el artículo 168 del mismo cuerpo legal.

Del mérito de la denuncia de autos, se establece que la demandante se autodespidió con fecha 13 de marzo de 2020 e interpuso su demanda ante el Tribunal de S.S. con fecha 14 de abril del presente año, y no concurrió a la Inspección del Trabajo previamente a denunciar los acosos sistemáticos de que supuestamente era víctima. Al menos a esta parte no le consta esta última circunstancia, al no ser notificada de lo mismo en ninguna época ni oportunidad.

De aquello se concluye que todos los hechos supuestamente ocurridos antes 60 días a la presentación de su denuncia no pueden invocarse como fundamento de ella, por encontrarse la acción llamada a denunciarlos, caduca, lo que solicitamos sea declarado por el Tribunal de S.S., sin perjuicio de lo que se señalará más adelante.

La caducidad se define como la extinción “ipso jure” de la facultad de ejercer un derecho o celebrar un acto, por no haberse ejercido o realizado dentro de un plazo de carácter fatal que la ley establece. (Alessandri y Somarriva. Derecho Civil De las Obligaciones. Pág. 457)

El autor mexicano Ernesto Gutiérrez y González la define como *“la sanción que se pacta o se impone por la ley a la persona que, dentro de un plazo convencional o legal, no realiza voluntariamente y conscientemente la conducta positiva para hacer que nazca, o*

*para que se mantenga vivo un derecho sustantivo o procesal” (Derecho de Obligaciones 5a Ed. Edit. Cajica, Puebla México. 1978. Pág. 857)*

Nuestra Corte Suprema, se ha pronunciado en un sinnúmero de fallos al respecto, de entre los cuales nos parecen clarificadores los siguientes:

*“La caducidad, entendida como una sanción, debe ser conceptualizada como la extinción de un derecho por falta de manifestación de voluntad por el interesado, dentro del término establecido por la ley, en orden a realizar las diligencias necesarias para hacer efectivo el derecho que se le ha conferido. Tal sanción puede ser aplicada de oficio por el tribunal, en el ejercicio de su jurisdicción y atiende, especialmente, a la negligencia demostrada por el titular de un derecho al permanecer en la inactividad por determinado tiempo”; “en consecuencia, es la actividad o interés del titular el que debe necesariamente ser expresado dentro del plazo legal, pero, ciertamente, debe ser manifestado en la forma establecida por la ley” (Corte Suprema, 25 de mayo de 2004, 4ª Sala, rol N° 2.683-03, “Gastón Moraga Guajardo con Nisa Navegación S.A.”)*

*“Quinto: Que al respecto cabe señalar que la caducidad, esto es, “la extinción de un derecho por el incumplimiento del interesado, dentro del término estipulado, de las obligaciones que se le imponen expresamente por la ley pertinente , en nuestro ordenamiento jurídico carece de un tratamiento orgánico, lo que no obsta a que en numerosas oportunidades se haga referencia a ella como una sanción por no ejercer un derecho o no ejecutar un acto o ejercerlo extemporáneamente quedando, en consecuencia, ineficaces. Como ejemplos pueden citarse la Ley de Letras de Cambio y Pagarés, que prevé el “perjuicio de la letra; la Ley sobre Cuentas Corrientes Bancarias y Cheques, que establece la caducidad si el cheque es presentado a cobro fuera de los plazos por ella regulados y el Código de Minería, el que la regula para los casos en que en los trámites de constitución de una pertenencia minera no se haya cumplido con los requisitos y actuaciones para los que se establecen plazos fatales, entre otros.”(C. Suprema 6 de octubre de 2010. Rol 5666-10)*

En síntesis, la caducidad es una sanción por la falta de ejercicio oportuno de un derecho.

En materia laboral, esta institución ha sido tratada por los juristas y profesores señores Thayer y Novoa, quienes señalan que, en relación a estos plazos por ser de caducidad, *“se precisa que la demanda se interponga dentro de dicho plazo, sin que sea necesaria su notificación. Asimismo, por ser un plazo de caducidad puede ser declarado de oficio por el Tribunal”* (Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III. Pág. 106)

Sobre este punto ha fallado, entre otros, la ltima. Corte de Apelaciones de Temuco, en fallo de fecha 17 de mayo de 2013 que señala en lo pertinente:

*“2.-Que, el artículo 486 del Código del Trabajo, señala, en su inciso final, 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”, plazo que al ser de caducidad opera ipso jure.*

*3.-Que, habiéndose producidos, con fecha 13 de septiembre de 2012, los hechos específicos que fueron objeto de la denuncia formulada el 7 de enero del 2013, es posible constatar que a la fecha de la denuncia habrían transcurrido prácticamente cuatro meses, plazo que supera en exceso los 60 días que dispone el artículo 486 del Código del Trabajo. 7 de enero de 2013”. (Rol 76-2013).*

Por su parte, el Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, en causa RIT T- 3-2016. , ha señalado en lo pertinente:

*“NOVENO: 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...” Que aplicada dicha disposición al caso materia de autos lleva necesariamente a este juez a concluir que la acción de tutela laboral interpuesta en autos había caducado a la fecha de interposición de la demanda. En efecto, la denuncia, fue presentada con fecha*

*1° de febrero de 2016. De esta forma, la presentación de la denuncia con la fecha señalada, según aparece del timbre cargo del tribunal se hizo, al menos, 76 días hábiles después de que se produzca la supuesta vulneración de derechos denunciada, excediendo el plazo máximo de sesenta días hábiles contados desde la vulneración denunciada. 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. De este modo, no resulta pertinente, obviar el origen de la conducta que se denuncia, con el argumento de que sus efectos se siguen produciendo en el tiempo, como lo afirma la denunciante 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 tan especiales como la intentada. Además, se debe tener en consideración que conforme a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo cuando toma conocimiento de una vulneración de Derechos Fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente, entendiéndose que se persigue el ejercicio de sus facultades de investigación y así obtener, en términos generales, y en una primera aproximación, los elementos necesarios para formular la denuncia en sede jurisdiccional y determinar la prueba que debe ser rendida en la misma y, por lo mismo, no pretende originar un acto administrativo concluyente, que deba reunir las exigencias propias del debido proceso para arribar, eventualmente, a una resolución decisiva y categórica. En consecuencia, la acción de tutela laboral ejercida por la Inspección del Trabajo ejercida conforme a lo dispuesto en el artículo 486 inciso 5º del Código del Trabajo, se encontraba caduca a la fecha de la presentación de la demanda – 1° de febrero de 2016- lo que así se declarará. DÉCIMO: Que atendido lo resuelto en el motivo precedente, no se emitirá pronunciamiento sobre el fondo de la acción demandada.*

*Y visto lo dispuesto en los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política la República, 485, y 486 del Código del Trabajo, se declara: I.- Que se acoge la excepción de*



*caducidad opuesta por la denunciada. II.- Que no se condena en costas a la denunciante por estimar el tribunal tuvo motivo plausible para litigar. Regístrese, notifíquese y oportunamente archívese.”*

En este mismo sentido ha resuelto la sentencia del Juzgado de Letras de Valparaíso, RIT S- 26-2010: *“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, porque con ello se estaría extendiendo y perpetuando artificialmente la oportunidad legal de una acción de características especialísimas”.*

*Y en el mismo sentido el fallo RIT S-33-2009 del mismo Tribunal.*

*“Se debe resaltar que el legislador ha querido en este caso dar la mayor certeza jurídica posible y no utilizó la fórmula que se establece para los recursos de protección en el cual el plazo se cuenta desde la ocurrencia de los hechos o desde que se tuvo conocimiento cierto de los mismos.*

*Lo anterior, es explicable puesto que nos encontramos frente a un derecho sancionatorio que aplica una multa y además una pena penal.*

*En efecto, aparte de la multa que en si es una pena, el hecho de incurrir en una vulneración de derechos fundamentales trae aparejada la sanción en el artículo 4º de la Ley N° 19.886, que impide a la condenada por dicha infracción negociar con el Estado por dos años. Esta pena es una pena penal de acuerdo a lo establecido en el artículo 8º de la Ley N° 20.393, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas que señala que: “Serán aplicables a las personas jurídicas una o más de las siguientes penas: 2) Prohibición temporal o perpetua de celebrar actos y contratos con los organismos del Estado.”*

Es evidente que el legislador no ha querido dejar en la incertidumbre una situación que trae aparejada una sanción laboral como es la descrita y el plazo de interposición de las acciones en el caso de las presuntas vulneraciones de derechos, debe regirse estrictamente por lo dispuesto en la ley, en este caso, un plazo de 60 días y en ningún caso más allá de 90 días de ocurrido el hecho, sin que se posible interpretar de alguna otra

forma, so pena de transformar las acciones en imprescriptibles, lo que atenta contra principios básicos del derecho.

Sobre este punto la I. Corte de Apelaciones de Santiago en causa Rol N° 1408-2011 de fecha 23 de noviembre de 2011, ha señalado que la tesis de las conductas de carácter permanente que permitan contar los plazos desde que estas cesan en el tiempo “*no encuentra ningún fundamento legal ni reglamentario que la avale*”.

En consecuencia, la denuncia de autos ha sido presentada por la denunciante, vencidos todos los plazos legales, o la menos respecto de todos aquellos hechos ocurridos con anterioridad a 60 días contados hacia atrás desde la fecha del auto despido, esto es desde el 13 de marzo de 2020.

En consecuencia, se solicita en esta parte, se sirva acoger a tramitación la presente excepción de caducidad, sirviéndose en definitiva acogerla, y rechazar la denuncia de tutela laboral en todas sus partes y con expresa condena en costas.

### **III.2.3 En subsidio, defensas en cuanto al fondo de la denuncia de tutela laboral.**

En subsidio de lo anterior, y para el improbable evento de que S.S. rechazare en forma total o parcial la excepción de caducidad opuesta en el numeral III.2.2 precedente, venimos en realizar nuestras defensas de fondo en contra de la acción de tutela laboral incoada en estos antecedentes de acuerdo se argumenta a continuación:

#### **III.2.3.1 Incumplimiento del artículo 490 del Código del Trabajo en relación con lo dispuesto en el artículo 446 del mismo cuerpo legal-**

La denunciante en el presente caso solicita que se declare que se han vulnerado sus derechos fundamentales. Para ello, se vale de un relato absolutamente genérico y falso, a tal punto que no permite sustentar una denuncia de esta naturaleza, ni siquiera a modo indiciario, a diferencia de lo que astutamente pretende hacer, dando una suerte de nómina de los eventuales indicios, pero que se sustentan en hechos caducos, o a lo menos vetustos y faltos de conexión, y especificación para que el tribunal de S.S. pueda

considerarlos como indicios propiamente tal, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 493 del Código del Trabajo. En efecto, del texto de denuncia se advierte una absoluta indeterminación al momento de hacer referencia a la denuncia de tutela, intentando incluso confundir a S.S. respecto a la procedencia de la acción incoada, al ser al mismo tiempo de actos ocurridos durante la relación laboral y a su vez con ocasión del autodespido, existiendo acciones distintas para cada hipótesis. Al respecto se limita a efectuar alegaciones de derecho, disfrazadas también de tintes constitucionales, que no otorgan sustento a la pretensión.

En este sentido:

- No se indica con claridad ni precisión las fechas exactas en que se habrían perpetrado los supuestos actos vulneratorios en su contra, sindicando de un modo completamente genérico y vago, años y meses, a excepción de lo ocurrido el día 23 de enero de 2020.
- No informa a S.S. la relación de causalidad entre los supuestos actos y omisiones y los eventuales daños o afectaciones de derechos fundamentales que habría sufrido.
- No existe claridad en el libelo pretensor de cómo y cuándo se habrían vulnerado las garantías constitucionales y derechos fundamentales de la sra. Muñoz, puesto que no se consigna con precisión qué hechos habrían sido los vulneratorios.

Las graves omisiones de las que adolece la denuncia a las que ya hemos hecho referencia, no son irrelevantes y determinan que el libelo pretensor en sí sea insuficiente para poder sustentar lo que por medio de él se pretende. En efecto, en el presente caso la denunciante se ha limitado a presentar alegaciones absolutamente genéricas e imprecisas respecto a su teoría del caso, tanto en lo que respecta a la acción de tutela como a la justificación del despido indirecto. Lo que pretende la actora, es obtener indemnizaciones improcedentes, por medio del uso abusivo y torcido de la acción de tutela laboral.

La indeterminación y vaguedad de la presente demanda queda más claro aún si analizamos su contenido con más detención. Es del caso SS., que la demanda de autos no cumple con lo dispuesto en el artículo 490 y 446 del Código del Trabajo, en el sentido de

señalar una exposición clara y precisa de los hechos constitutivos de vulneración alegada. En efecto, el artículo 490 señala:

*“Artículo 490: La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.*

*En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación”.*

En la especie y según ya hemos señalado, la actora en su denuncia se limita a hacer fundar su acción en los hechos que habrían acaecido durante la relación laboral, formulando quejas de diversa índole al respecto, y que por cierto, jamás fueron reclamadas por la sra. Muñoz ni al interior de la empresa, ni ante a la autoridad administrativa laboral, ni mucho menos en sede jurisdiccional.

De esta forma, se advierte que la demanda de autos no cumple con lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, dejando a mi representada en la más completa indefensión, no pudiendo controvertir específicamente en los hechos las vulneraciones alegadas.

Sobre la falta de fundamentos de la demanda, debemos recordar que son requisitos mínimos de la misma, los contenidos en el artículo 446 del Código del Trabajo, esto es, “(...) ciertas enunciaciones que obligatoriamente debe contener la demanda.

El artículo 446 del Código del Trabajo, en su inciso primer establece:

*“La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:*

- 1. La designación del tribunal ante quien se entabla;*
- 2. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;*
- 3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;*

4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y

5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal" (El destacado es nuestro).

Así, atendido el evidente incumplimiento al artículo 490 y 446 N° 4, del Código del Trabajo en que incurre la denuncia, esta parte no podrá ser condenada, por no existir una exposición clara y circunstanciada de los hechos en el libelo que constituirían las vulneraciones a derecho fundamentales alegada, dejándose en una indefensión fáctica y procesal a mi representada.

Por lo demás debemos recordar que el actor no podrá ampliar por vía de prueba las deficiencias de su denuncia.

Insistimos S.S. que la acción de tutela laboral de derechos fundamentales interpuesta en estos autos resulta ser **improcedente** por una razón de forma, en todo aquello que diga relación con hechos denunciados como ocurridos **VIGENTE LA SUPUESTA RELACION LABORAL**.

En efecto, como ya se ha señalado en lo principal de esta contestación, el legislador laboral contempla la acción de tutela laboral de derechos fundamentales en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, distinguiendo claramente entre las eventuales vulneraciones ocurridas durante la relación laboral y aquellas ocurridas con ocasión del despido. Así el artículo 486 del Código del Trabajo se refiere a la acción de tutela por hechos ocurridos durante la relación laboral, mientras que el artículo 489 del mismo cuerpo legal se refiere a la acción de tutela por vulneraciones ocurridas con ocasión del despido.

En el presente caso no cabe lugar a dudas, respecto de que la acción incoada tiene como principal fundamento, supuestos actos ocurridos durante la supuesta relación laboral, esto es, antes del despido de la actora.

En ese sentido, y si S.S. considerare que la denuncia que en este acto se contesta es una acción por vulneración de derechos **con ocasión del despido indirecto**, todas aquellas situaciones que describe el actor como vulneratorias y ocurridas vigente la relación laboral, **deben ser desestimadas por S.S.**

Adicionalmente y congruente con lo ya señalado, debemos señalar que no resulta procedente incoar la acción de tutela por hechos ocurridos durante la relación laboral después de que esta se ha terminado.

Como se ha dicho y es sabido, la ley distingue dos tipos de acciones de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, una por hechos ocurridos durante la relación laboral y otra relativa a vulneraciones provocadas con ocasión del despido, contempladas en los artículos 486 y 489 respectivamente. En la primera el contrato de trabajo (cuya laboralidad del vínculo ha sido controvertido en la especie) se encuentra vigente al momento del ejercicio de la acción de tutela laboral, exigencia que no se cumple en el presente juicio, ya que el despido indirecto tuvo lugar el día 13 de marzo de 2020 y la demanda se interpuso el 14 de abril de 2020.

Ello, y como bien sabrá S.S., porque la tutela laboral de derechos fundamentales tiene como objeto hacer cesar las vulneraciones a los derechos de los trabajadores mientras la relación laboral se encuentra vigente. Por otro lado, si la vulneración se produce con ocasión del despido del trabajador, se contempla una acción de tutela cuyo objeto es sancionar los actos vulneratorios que se produzcan en el acto del término mismo de la relación laboral.

Por lo expuesto, no es posible entonces presentar una acción de tutela por hechos ocurridos durante la relación laboral, cuando la relación laboral ya ha expirado.

### **III.2.3.2 Inexistencia de reclamos previos al despido, por parte de la actora, sobre actos vulneratorios a sus derechos fundamentales perpetrados por el empleador.**

A mayor abundamiento S.S., y en lo tocante al fondo de la acción deducida, vinculado con lo recién expuesto, la sra. Muñoz nunca presentó ningún reclamo al interior

de la empresa, ya sea por acoso laboral, *mobbing*, hostigamiento, vejámenes o cualquier otra figura, por los hechos que relata en su demanda como vulneración de derechos fundamentales.

Tampoco presentó reclamo en sede administrativa, esto es ante la Dirección del Trabajo o alguna de sus reparticiones para que haya iniciado un proceso de fiscalización e investigación en contra de Blanco y Negro S.A. por lo denunciado, y menos aún, dedujo en tiempo y forma alguna denuncia por tutela laboral en sede jurisdiccional por los sucesos ya relatados por el actor y refutados por esta parte.

De ello S.S. se obtiene el artificio de la presente acción, la cual se sustenta en hechos completamente falsos y exasperados por parte de la contraria, la cual pretende en definitiva abultar de manera injusta la cuantía de su demanda a través de la interposición de la acción de tutela laboral.

### **III.2.3.3 En subsidio, negación de los supuestos actos vulneratorios a los derechos fundamentales y garantías constitucionales de la actora.**

En subsidio, derechamente esta parte niega y controvierte categóricamente todas las acusaciones contenidas en la denuncia, relativas a actos de hostigamiento, acoso laboral, presiones indebidas, asilamientos, burlas, actos de discriminación, desalojos y *mobbing*, y cualquiera otro que supuestamente fuera ejecutado en contra de doña Ana Muñoz Ortiz, y en fin, cualquier clase o especie de acos u omisiones que se puedan considerar como lesivas a sus derechos fundamentales y garantías constitucionales, por los cuales supuestamente se autodespidió, invocando para ello las causal es de los artículos 160 N° 7 y 160 N°1 del Código del Trabajo, toda vez que ello nunca ha sido así, y será obligación de la contraria acreditar sus dichos, ya que, según estimamos, no han sido proporcionados por la denunciante indicios suficientes que coloquen a esta parte en la necesidad de probar o acreditar la razonabilidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas, en consonancia a lo dispuesto por el artículo 493 del Código del Trabajo. Corolario de lo anterior, es que la denunciante será quien deberá acreditar toda la veracidad de sus alegaciones.

### **III.3 En cuanto a la acción de despido indirecto. Improcedencia de la misma.**

#### **III.3.1 Improcedencia de la acción de despido indirecto en el caso concreto al no existir relación laboral entre las partes.**

Como bien S.S. sabrá, el despido indirecto propiamente tal y su acción e indemnizaciones asociadas, tiene procedencia única y exclusivamente para una relación efectivamente de carácter laboral y no civil.

De acuerdo a lo argumentado y acreditable en el numeral III.1 precedente, en el caso de marras no existió una relación laboral, sino que una de carácter civil entre la actora y mi representada, motivo por el cual desde ya deberá rechazarse por S.S. la acción por despido indirecto del caso de marras y todas las indemnizaciones y sanciones que se pretenden a su respecto.

De esta manera, el contrato de prestación de servicios de carácter civil culminó el día 13 de marzo de 2020, momento en el cual la sra. Muñoz dejó de prestar servicios para mi representada.

#### **III.3.2 En subsidio, La carta de despido indirecto de fecha 13 de marzo de 2020 no fue entregada a Blanco y Negro S.A. ni recibida por medio alguno por la misma.**

Solo tomó conocimiento del despido indirecto de la actora mediante la interposición de la presente acción. Con anterioridad, solo había percibido que la sra. Muñoz no fue más a ejercer sus labores, a la nueva oficina que se le había proporcionado en el Estadio Monumental durante enero de 2020. Tampoco se le vio asistir más a las canchas de entrenamiento de la Escuela Femenina.

En razón de lo anterior, corresponderá a la contraria acreditar el cumplimiento de las formalidades del autodespido de la sra. Muñoz.

#### **III.3.3 En subsidio, Los hechos señalados en la carta de despido indirecto de la actora no son efectivos. Despido indirecto incausado por las razones que indica.**



Para el evento de que S.S. estime que entre las partes hubo una relación de carácter laboral y no civil, la carta de autodespido o de despido indirecto – que esta parte pudo examinar recién mediante los documentos que fueron acompañados por la actora en su demanda - se base fundamentalmente en los mismos hechos negados por esta parte tanto en el acápite II de esta presentación como en el acápite III, siendo los mismos que esboza para alegar la supuesta vulneración de derechos fundamentales.

Al ser así, esta parte niega y controvierte todos los hechos expuesto en la carta de despido indirecto de la actora doña Ana Marcela Muñoz Ortiz, señalando que ninguno de ellos son efectivos, teniendo la denunciante la carga procesal de acreditar según la ley, todos y cada uno de los hechos en que funda su despido indirecto, invocando para ello las causales de término de los artículos 160 N°1 y N°7 del Código del Trabajo.

Ahora bien, la denunciante deberá acreditar la procedencia de ambas causales de término acreditando la veracidad de los dichos contenidos en tal carta de despido indirecto, los cuales han sido controvertidos por esta parte.

Pero la carta de auto despido o despido indirecto, no señala con exactitud la causal de despido invocada por el Art. 160 N°1, como se puede desprender de la siempre lectura de la misma, la cual solo menciona a tal norma, sin indicar la letra correspondiente, dejando en indefensión a esta parte.

Sobre el particular, señala el artículo 160 N°1 del Código del Trabajo lo siguiente:

**Art. 160.** *El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:*

*1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que*  
*a*

*continuación se señalan:*

Para luego enumerar tal norma el catálogo taxativo de esta causal en letras que van de la a) a la f).

Pues bien, de la lectura de la carta de autodespido de fecha 13 de marzo de 2020, no se señala en la misma que numeral del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo es el que se invoca para el despido indirecto de la sra. Muñoz, razón por la cual, indefectiblemente el despido indirecto ha de ser injustificado, por cuanto no se indica por que causal de despido en concreto procedió a auto despedirse la trabajadora.

En consecuencia, el despido injustificado resulta ser incausado, debiendo ser rechazada por este motivo además la presente demanda de despido indirecto.

Las causales de término por despido indirecto, se han interpuesto en forma CONJUNTA, de tal manera que para que pueda ser considerado como justificado el autodespido de la actora, aparte de que esta deba acreditarlo, entendemos que deberán probarse y acreditarse AMBAS causales de despido, y no solo una de ellas o ninguna. Pues bien, en el caso concreto, una de las causales está incompleta, y por este motivo, al ser invocadas en forma conjunta, el vicio de una afecta a todo el despido indirecto, siendo en consecuencia incausado, y por tanto improcedente, teniendo que S.S. negar lugar a la demanda de autos en este extremo.

#### **III.4 En cuanto a la Nulidad del Despido. Improcedencia de la misma.**

De acuerdo a lo ya detalladamente argumentado en el numeral III.1 y sus subnumerales de esta presentación, en lo correspondiente a la naturaleza civil y no laboral del vínculo habido entre doña Marcela Muñoz Ortiz y Blanco y Negro S.A., se hace improcedente entonces la sanción de la nulidad del despido pretendida por la actora en su libelo pretensor, dado que efectivamente al haber sido pagado mediante boletas de honorarios los servicios que prestaba doña Marcela Muñoz a mi representada, sin mediar vínculo de subordinación y dependencia, no existió nunca a lo largo del tiempo la obligación de mi representada de haber pagado cotizaciones de seguridad social de ninguna índole de la actora, razón por la cual, la sanción de nulidad del despido deberá también ser rechazada en todas sus partes por S.S.

#### **III.5 Defensa Negativa**

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas en lo precedente, esta parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en esta contestación. De esta forma, esta parte señala que nada de lo sostenido por la actora en su denuncia y demanda es efectivo.

#### **IV. Respecto a las indemnizaciones y prestaciones demandadas demandados.**

Por todos los motivos ya referidos y argumentados en el cuerpo de este escrito, esta parte niega y desconoce adeudar todos los conceptos por indemnizaciones, prestaciones y demás sanciones pretendidos en la parte petitoria del libelo pretensor, no siendo ellos procedentes en atención a que entre las partes existió un contrato de carácter civil y no laboral, y por otro lado, no se ejerció en caso alguno por ningún personero ni representante de Blanco y Negro S.A. acto u omisión constitutiva de derechos fundamentales de la actora.

Sin perjuicio de lo anterior, y para el improbable evento de que S.S. determinare que entre las partes hubo una relación de carácter laboral, esta parte viene en oponer **EXCEPCION DE PRECRIPCION** respecto a los siguientes conceptos demandados:

6) Diferencia en las remuneraciones de los meses de abril 2014 a marzo 2020, equivalente al componente en especie de sus remuneraciones y que se dejaron de pagar de un momento a otro, siendo esto un derecho adquirido y parte integrante de la remuneración de la actora, suma que asciende a \$5.800.000.- **Se opone excepción de prescripción en todo aquello que sea anterior al mes de marzo de 2018**, en conformidad al artículo 510 del Código del Trabajo, no reconociéndose adeudar tampoco diferencias por el periodo siguiente.

**POR TANTO**; en mérito de lo expuesto, y de las normas legales citadas, y de las demás aplicables a la materia,

**RUEGO A S.S.**: se sirva tener por contestada la denuncia por vulneración de derechos fundamentales en procedimiento de tutela laboral, demanda de despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales interpuesta en estos

autos por doña **Ana Marcela Muñoz Ortiz**, ya individualizada, en contra de mi representada, **Blanco y Negro S.A.**, sirviéndose en definitiva S.S., rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**OTROSI:** Que en este acto, vengo en contestar la demanda subsidiaria de despido indirecto, reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales deducida en estos autos por doña Marcela Muñoz Ortiz, ya individualizada, en contra de Blanco y Negro S.A., ya individualizada, sirviéndose en definitiva S.S., rechazarla en todas sus partes, no dando lugar a ninguna de las indemnizaciones ni prestaciones demandadas, con expresa condena en costas, por todos los argumentos de hecho y de derecho expuestos por esta parte en lo principal de esta presentación, los que por motivos de economía procesal se dan por expresamente reproducidos para todos los efectos legales, solicitando al mismo tiempo a S.S. declarar que el autodespido de la actora es improcedente en razón de tratarse el vínculo contractual que unió a las partes en uno de naturaleza civil y no laboral, o en su defecto, un autodespido injustificado, correspondiendo en consecuencia, y legalmente, a una renuncia voluntaria; rechazando asimismo la sanción de nulidad del despido y cobro de prestaciones por las mismas razones ya vertidas en el cuerpo de este escrito, todo con costas.

**POR TANTO;** en mérito de lo expuesto, y de las normas legales citadas,

**RUEGO A S.S.:** se sirva tener por contestada la demanda por despido indirecto, reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, interpuesta en estos autos por doña **Ana Marcela Muñoz Ortiz**, ya individualizada, en contra de **Blanco y Negro S.A.**, ya individualizada, sirviéndose en definitiva S.S., rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

EDUARDO  
CARLOS  
ZARHI  
HASBUN

Firmado digitalmente  
por EDUARDO  
CARLOS ZARHI  
HASBUN  
Fecha: 2020.07.08  
19:35:54 -04'00'