

Santiago, veinticuatro de abril de dos mil diecinueve.

CONSTANCIA RECEPCION VALORES CUSTODIADOS

Se deja constancia que con fecha veinticuatro de abril de dos mil diecinueve, se ingresó 1 cheque y 3 copias de finiquito a custodia.

Rit	Fecha Ingreso	Cheque N°	Monto	Fecha Cheque	Cuota
T-1051-2018	23-04-2019	1837209	\$ 160.000.000	23-04-2019	1/1

RIT: T-1051-2018

RUC: 18- 4-0121356-9

DANIELA PINOCHET ESCOBAR, Funcionario del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



**ACTA DE AUDIENCIA DE JUICIO
PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL**

FECHA	05 DE ENERO DE 2023
TRIBUNAL	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
LUGAR	SANTIAGO
SALA	9
RUC	22-4-0395142-4
RIT	T-564-2022
MAGISTRADA	ANDREA PAOLA SOLER MERINO
ADMINISTRATIVA DE ACTAS	FRANCIA MORALES CONTRERAS
HORA DE INICIO	11:20 HORAS
HORA DE TÉRMINO	12:15 HORAS
N° REGISTRO DE AUDIO	2240395142-4-1349-230105-00
PARTE DENUNCIANTE	DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA PONIENTE
ABOGADA COMPARECIENTE PARTE DENUNCIANTE	ALEJANDRA LORENA CARVAJAL CATALÁN
FORMA DE NOTIFICACIÓN	CORREO ELECTRÓNICO
PARTE DENUNCIADA	CORPORACION NACIONAL FORESTAL
ABOGADA COMPARECIENTE PARTE DENUNCIADA	GALIT PERLA KOHEN FRÍAS
FORMA DE NOTIFICACIÓN	CORREO ELECTRÓNICO

ACTUACIONES EFECTUADAS:	SI	NO	ORD
(HECHO DE HABERSE EFECTUADO O NO, Y SU ORDEN)			
LLAMADO A CONCILIACIÓN	X		
CONCILIACIÓN TOTAL	X		

Resuelve escrito:

Al escrito presentado por el apoderado de la parte demandada:

A lo principal y al primer otrosí: Se resolverá en su oportunidad.

Al segundo otrosí: estese al mérito de lo resuelto.

*La parte demandante **repone de la resolución precedente** y el Tribunal de plano **rechaza la reposición**, según argumentos que constan en audio.*

Llamado a conciliación:

Se produce en los siguientes términos:

1. La parte denunciante en estos autos **DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA PONIENTE**, RUT N°61.502.000-1, en presencia del trabajador don **ROBERTO MENA TOLEDO**, RUT N°10.545.303-5 y la **CORPORACION NACIONAL FORESTAL**, RUT N°61.313.000-4, comparecen para efectos de



conciliar en el juicio tramitado ante este mismo tribunal bajo el RIT T-564-2022 y el juicio tramitado ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, bajo el RIT T-27-2022. Para dichos efectos, la **CORPORACION NACIONAL FORESTAL**, para el solo efecto de poner término a los procesos judiciales antes individualizados y sin reconocer los fundamentos esgrimidos en ambas denuncias y de los hechos que la sustentaron en su oportunidad, se compromete a pagar al denunciante en la causa T-27-2022 don Roberto Mena Toledo, RUT N°10.545.303-5, la suma única y total de **\$9.000.000.-** (nueve millones de pesos), suma que se ofrece pagar a más tardar el día 17 de enero de 2023, mediante transferencia electrónica o depósito a la cuenta corriente cuyo titular corresponde a la persona antes individualizada, cuenta corriente N°2170040400, del Banco Chile, correo electrónico menaltoledo@gmail.com, obligándose la parte demandada dar cuenta al Tribunal del pago efectuado, en el plazo máximo de quinto día hábil siguiente a la fecha pactada de pago, acompañando para ello copia del comprobante de transferencia o depósito respectivo.

2. Asimismo, la **CORPORACION NACIONAL FORESTAL (CONAF)**, se compromete a continuar respetando en el ejercicio de las funciones del denunciante en los autos T-27-2022, como de los restantes trabajadores de dicha institución, las garantías fundamentales protegidas en la Constitución Política de la República de nuestro país.
3. La parte denunciante en los autos T-27-2022, don ROBERTO MENA TOLEDO y la parte denunciante en estos autos T-564-2022, DIRECCIÓN DEL TRABAJO, debidamente patrocinada por la abogada ALEJANDRA LORENA CARVAJAL CATALÁN presentes en la audiencia, aceptan los términos de la presente conciliación, no oponiéndose esta última a la forma y monto de pago pactada entre el trabajador y la Corporación demandada.
4. Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que ninguna suma de dinero se adeudan, salvo las obligaciones que emanan de la presente conciliación, renunciando de manera expresa a cualquier acción de carácter civil, penal, administrativa o laboral que derive de la presentación de ambos procesos judiciales antes enunciados y de los hechos que motivaron la interposición de ambas acciones judiciales.
5. Se ordena remitir copia autorizada de la presente conciliación a través de la Unidad respectiva de este Tribunal al Juzgado de Letras del Trabajo de Talca y a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de esa ciudad a fin de informar los términos de la presente conciliación y el hecho de que el juicio tramitado ante dicha ciudad concluye en virtud de los términos de esta misma.
6. Cada parte pagará sus costas.



El Tribunal tiene presente el acuerdo conciliatorio, otorgándole el carácter de sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales. Ordena registrar y el archivo de los antecedentes en su oportunidad.

Téngase a las partes por notificadas de las resoluciones precedentemente dictadas.

Dirigió la audiencia doña ANDREA PAOLA SOLER MERINO, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Se deja constancia que el registro oficial de la presente audiencia, se encuentra grabado en el audio y a disposición de los intervinientes. Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, cinco de enero de dos mil veintitrés.-

J. Coria del Cetalán
10.906.889-6

10.545.303-5

15.339.383-4



BXXWXDQFBLC

**ACTA DE AUDIENCIA DE JUICIO
PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL**

FECHA	05 DE ENERO DE 2023
TRIBUNAL	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
LUGAR	SANTIAGO
SALA	9
RUC	22-4-0395142-4
RIT	T-564-2022
MAGISTRADA	ANDREA PAOLA SOLER MERINO
ADMINISTRATIVA DE ACTAS	FRANCIA MORALES CONTRERAS
HORA DE INICIO	11:20 HORAS
HORA DE TÉRMINO	12:15 HORAS
N° REGISTRO DE AUDIO	2240395142-4-1349-230105-00
PARTE DENUNCIANTE	DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA PONIENTE
ABOGADA COMPARECIENTE PARTE DENUNCIANTE	ALEJANDRA LORENA CARVAJAL CATALÁN
FORMA DE NOTIFICACIÓN	CORREO ELECTRÓNICO
PARTE DENUNCIADA	CORPORACION NACIONAL FORESTAL
ABOGADA COMPARECIENTE PARTE DENUNCIADA	GALIT PERLA KOHEN FRÍAS
FORMA DE NOTIFICACIÓN	CORREO ELECTRÓNICO

ACTUACIONES EFECTUADAS: (HECHO DE HABERSE EFECTUADO O NO, Y SU ORDEN)	SI	NO	ORD
LLAMADO A CONCILIACIÓN	X		
CONCILIACIÓN TOTAL	X		

Resuelve escrito:

Al escrito presentado por el apoderado de la parte demandada:

A lo principal y al primer otrosí: Se resolverá en su oportunidad.

Al segundo otrosí: estese al mérito de lo resuelto.

*La parte demandante **repone de la resolución precedente** y el Tribunal de plano rechaza la reposición, según argumentos que constan en audio.*

Llamado a conciliación:

Se produce en los siguientes términos:

1. La parte denunciante en estos autos **DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA PONIENTE**, RUT N°61.502.000-1, en presencia del trabajador don **ROBERTO MENA TOLEDO**, RUT N°10.545.303-5 y la **CORPORACION NACIONAL FORESTAL**, RUT N°61.313.000-4, comparecen para efectos de



conciliar en el juicio tramitado ante este mismo tribunal bajo el RIT T-564-2022 y el juicio tramitado ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, bajo el RIT T-27-2022. Para dichos efectos, la **CORPORACION NACIONAL FORESTAL**, para el solo efecto de poner término a los procesos judiciales antes individualizados y sin reconocer los fundamentos esgrimidos en ambas denuncias y de los hechos que la sustentaron en su oportunidad, se compromete a pagar al denunciante en la causa T-27-2022 don Roberto Mena Toledo, RUT N°10.545.303-5, la suma única y total de **\$9.000.000.-** (nueve millones de pesos), suma que se ofrece pagar a más tardar el día 17 de enero de 2023, mediante transferencia electrónica o depósito a la cuenta corriente cuyo titular corresponde a la persona antes individualizada, cuenta corriente N°2170040400, del Banco Chile, correo electrónico menaltoledo@gmail.com, obligándose la parte demandada dar cuenta al Tribunal del pago efectuado, en el plazo máximo de quinto día hábil siguiente a la fecha pactada de pago, acompañando para ello copia del comprobante de transferencia o depósito respectivo.

2. Asimismo, la **CORPORACION NACIONAL FORESTAL (CONAF)**, se compromete a continuar respetando en el ejercicio de las funciones del denunciante en los autos T-27-2022, como de los restantes trabajadores de dicha institución, las garantías fundamentales protegidas en la Constitución Política de la República de nuestro país.
3. La parte denunciante en los autos T-27-2022, don ROBERTO MENA TOLEDO y la parte denunciante en estos autos T-564-2022, DIRECCIÓN DEL TRABAJO, debidamente patrocinada por la abogada ALEJANDRA LORENA CARVAJAL CATALÁN presentes en la audiencia, aceptan los términos de la presente conciliación, no oponiéndose esta última a la forma y monto de pago pactada entre el trabajador y la Corporación demandada.
4. Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que ninguna suma de dinero se adeudan, salvo las obligaciones que emanan de la presente conciliación, renunciando de manera expresa a cualquier acción de carácter civil, penal, administrativa o laboral que derive de la presentación de ambos procesos judiciales antes enunciados y de los hechos que motivaron la interposición de ambas acciones judiciales.
5. Se ordena remitir copia autorizada de la presente conciliación a través de la Unidad respectiva de este Tribunal al Juzgado de Letras del Trabajo de Talca y a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de esa ciudad a fin de informar los términos de la presente conciliación y el hecho de que el juicio tramitado ante dicha ciudad concluye en virtud de los términos de esta misma.
6. Cada parte pagará sus costas.



El Tribunal tiene presente el acuerdo conciliatorio, otorgándole el carácter de sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales. Ordena registrar y el archivo de los antecedentes en su oportunidad.

Téngase a las partes por notificadas de las resoluciones precedentemente dictadas.

Dirigió la audiencia doña ANDREA PAOLA SOLER MERINO, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Se deja constancia que el registro oficial de la presente audiencia, se encuentra grabado en el audio y a disposición de los intervinientes. Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, cinco de enero de dos mil veintitrés.-

J. Coria del Cetalán
10.906.889-6

10.545.303-5

15.339.383-4



BXXWXDQFBLC

PROCEDIMIENTO : Tutela laboral
MATERIA : Tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de indemnizaciones y otras prestaciones laborales.
DEMANDANTE : **Jorge Fernando Martínez Sagredo**
RUT : 6.403.208-9
DOMICILIO : Mac Iver 225, piso 20, Santiago
ABOGADO
PATROCINANTE : Marco Rosso Bacovic
RUT : 6.979.537-4
FORMA DE NOTIFICACIÓN : mrosso@mrosso.cl
ABOGADO
PATROCINANTE : Oliver De la Fuente Gómez
RUT : 16.073.861-8
FORMA DE NOTIFICACIÓN : odelafuente@mrosso.cl
DEMANDADA : **Corporación Nacional Forestal**
RUT : 61.313.000-4
REPRESENTANTE : José Manuel Rebolledo Cáceres
DOMICILIO : Av. Bulnes N° 285, oficina 501, comuna y ciudad de Santiago

EN LO PRINCIPAL: Denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de indemnizaciones y otras prestaciones laborales.
PRIMER OTROSÍ: Demanda subsidiaria por despido indebido, improcedente e injustificado, cobro de indemnizaciones y otras prestaciones laborales. **SEGUNDO OTROSÍ:** Acompaña documentos. **TERCER OTROSÍ:** Solicita forma especial de notificación. **CUARTO OTROSÍ:** Patrocinio y Poder.

S. J. L. DEL TRABAJO DE SANTIAGO

Jorge Fernando Martínez Sagredo, chileno, desempleado, cédula nacional de identidad N° 6.403.208-9, domiciliado para estos efectos procesales en Mac Iver 225, piso 20, Santiago, a S.S. respetuosamente digo:

Que de conformidad al artículo 485 del Código del Trabajo vengo en interponer demanda laboral de tutela por despido vulneratorio de derechos fundamentales, cobro de indemnizaciones y cobro de otras prestaciones laborales, todo según procedimiento de aplicación general, en contra de mi ex empleadora **Corporación Nacional Forestal**, en adelante "Conaf", corporación de derecho privado, del giro de su denominación, rol

único tributario N° 61.313.000-4, representada legalmente por don **José Manuel Rebolledo Cáceres**, Ingeniero Forestal, cédula de identidad N° 8.408.187-6, ambos domiciliados en Av. Bulnes N° 285, oficina 501, comuna y ciudad de Santiago, en razón de los argumentos de hecho y de derecho que paso a exponer:

I.- COMPETENCIA:

Conforme al artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, corresponde que sea competente para conocer de la presente demanda, conforme a la materia, lo reclamado y solicitado, a un Juzgado de Letras del Trabajo.

Así también, el art. 423 del mismo cuerpo legal establece que *“Será juez competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales.”* De este modo y teniendo presente que el domicilio de la demandada se ubica en la comuna de Santiago, es competente un Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

II.- PROCEDIMIENTO:

Tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 491 del Código del Trabajo respecto al procedimiento en el caso de la denuncia de derechos fundamentales, corresponde tramitar la presente demanda conforme a las normas del procedimiento de aplicación general, regulado en el art. 446 y siguientes del Código del Trabajo.

III.- CADUCIDAD:

Atendido que el despido se produjo el día 25 de abril de 2018, y considerando que el plazo de caducidad estuvo suspendido desde el mismo día 25 de abril de 2018 y hasta la celebración del respectivo comparendo ante la Inspección del Trabajo, el pasado día 24 de mayo de 2018, el plazo para interponer la presente acción no se encuentra caduco.

IV.- TRÁMITES POSTERIORES AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

El mismo día 25 de abril de 2018, fecha de mi despido, no estando conforme con los hechos ni la causal invocada para poner término a la relación laboral, interpose reclamo ante la Inspección del Trabajo, la que citó a las partes a comparendo de conciliación para el día 24 de mayo de 2018.

Conforme al acta que se acompaña en un otrosí, en dicha oportunidad no fue posible alcanzar un acuerdo, reconociéndose únicamente a mi favor la cantidad de

\$4.517.109.- por concepto de feriado legal/proporcional, monto que recibí como abono, con expresa reserva para reclamar eventuales diferencias.

V.- MONTO DE MI REMUNERACIÓN MENSUAL:

Para efectos de las peticiones y pretensiones económicas que se formularán en esta demanda, señalo como monto de mi remuneración mensual la cantidad de \$3.660.421.-, desglosada en los siguientes conceptos y montos:

- Sueldo base:	\$590.347.-
- Asignación profesional:	\$472.274.-
- Asignación ley 19185/18:	\$1.104.115.-
- Bonif. Comp. Ley 18566	\$101.108.-
- Asignación Comp. Ley 18675/10	\$216.399.-
- Asignación antigüedad	\$94.456.-
- Asignación responsabilidad	\$236.139.-
- Aum. Remuneración D.L. 3501 (EE)	\$124.720.-
- Asignación estímulo Func. Direct 30%	\$720.863.-
TOTAL:	\$3.660.421.-

Cabe señalar que habiendo sido contratado con anterioridad al 14 de agosto de 1981 me encuentro excluido del tope de 90 UF establecido en el art. 172 del Código del Trabajo.

Lo señalado, sin perjuicio de que además, conforme consta de anexo de contrato de trabajo suscrito con fecha 26 de julio de 1984, se pactó expresamente la indemnización sin tope en el caso de que se pusiera término al contrato de trabajo por causa no imputable al trabajador, lo que corresponde precisamente a lo que se está solicitando sea declarado por S.S. conforme lo prescribe el penúltimo inciso del art. 168 del Código del Trabajo, debiendo entenderse en definitiva que mi despido se produjo por alguna de las causales del art. 161 del Código del Trabajo, y por ende, a raíz de una causal no imputable a mi persona.

Por consiguiente, el monto mensual a considerar por concepto de mi remuneración, para efectos indemnizatorios, asciende precisamente a la suma de \$3.660.421.-

VI.- RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

- **Fecha de inicio de la relación laboral:** 1 de septiembre de 1980.
- **Jornada laboral:** 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes,

controladas mediante sistema biométrico de registro de asistencia a través de huellero.

El horario de ingreso de lunes a jueves, se estableció como un rango que iba desde las 7:30 hrs. a las 9:30 hrs., mientras que el horario de salida iba de las 16:30 hrs. a 18:30 hrs.

Los días viernes, el horario de ingreso se estableció como un rango que iba desde las 7:30 hrs. a las 9:30 hrs., mientras que el horario de salida iba de las 15:30 hrs. a 17:30 hrs.

- **Causal invocada por la denunciada para poner término a la relación laboral:** Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

- **Fecha de término de la relación laboral:** 25 de abril de 2018.

- **Tiempo servido:** 37 años y fracción superior a seis meses.

La denunciada es una Corporación de Derecho Privado que se rige por sus propios estatutos y en silencio de ellos, por las disposiciones del Título XXXIII del Libro I del Código Civil. Por su parte, el personal de Conaf se rige por el Código del Trabajo y leyes complementarias.

El 25 de abril de 2018, luego de más de 37 años de relación laboral, el actual Director Ejecutivo de Conaf, Sr. José Manuel Rebolledo Cáceres, me notificó el término de mi contrato de trabajo mediante una carta de despido en virtud de la cual se aplicó la causal del art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, misiva que contiene una serie de hechos que no son efectivos, que efectúa un relato vago e impreciso de las circunstancias fácticas que fundamentarían la decisión y que finalmente aplica una causal de despido respecto de un funcionario de la denunciada que por prácticamente 38 años mantuvo un historial laboral intachable.

Además, mediante dicha comunicación, se ha intentado ocultar los verdaderos motivos de mi desvinculación, la que en definitiva se ha producido con vulneración de mi garantía fundamental a la no discriminación, según más adelante se desarrolla.

1.- HISTORIA FUNCIONARIA. ANTECEDENTES LABORALES DEL TRABAJADOR.

Con fecha 1 de septiembre de 1980 ingresé a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada, en virtud de un contrato de trabajo a plazo fijo hasta el día 30 de octubre de 1980, para desempeñar labores profesionales con un contrato como Jornal Transitorio.

No obstante haberse estipulado un vínculo contractual a plazo fijo, el mismo fue renovado de manera permanente y reiterada, sin solución de continuidad, mediante anexos de contrato que periódicamente se suscribieron entre las partes.

A contar del mes de noviembre de 1980 se me asignó el cargo de Jefe de Operaciones del Programa de Incendios Forestales en la Región Metropolitana, labores que desempeñé hasta el mes de abril de 1981.

El día 1 de junio de 1981, suscribí un nuevo contrato de trabajo, en virtud del cual se estableció que la relación laboral sería de carácter indefinido, pasando a desempeñarme como Experto Forestal en la ciudad de Melipilla, con el objeto de atender los requerimientos derivados de la aplicación de la Ley Forestal en las zonas rurales de la Provincia de Melipilla, abarcando las comunas de Alhué, San Pedro, Melipilla, Curacaví, María Pinto y Talagante.

Durante la gestión del suscrito se creó la oficina propia de CONAF en dicha zona, dotándola con un equipo profesional capacitado para atender las distintas tareas que la demandada desarrollaba en dicha zona.

A modo ilustrativo, durante esta gestión, se logró la creación e implementación de la Oficina de CONAF en la Provincia de Melipilla, cuya función principal era apoyar a pequeños y medianos propietarios en el manejo sustentable de formaciones boscosas esclerófilas y plantaciones exóticas, con el objetivo de evitar incendios forestales en esta provincia.

Además, se desarrolló el Programa Especial de Forestación, a través de convenios con propietarios privados.

Se impulsó un Proyecto conjuntamente con FAO, de Manejo Integral de Micro cuencas, zonas de Alhué y San Pedro, las zonas con mayor erosión de la provincia.

Se fortaleció la supervisión de la aplicación y fiscalización del D.L. 701 Fomento Forestal y otras normas forestales de protección de los recursos naturales de la Provincia de Melipilla.

Además, se consiguió la adjudicación de terrenos en comodato para instalar dos brigadas forestales, una en el paso Sepultura, sector de Puangue, y otra en el sector de San Pedro. En el mismo periodo se logró la instalación de un vivero forestal en Melipilla y la instalación de una subcentral de operaciones para el control de los incendios forestales en toda la provincia.

A contar de mayo de 1990 y como resultado de la gestión del suscrito en la Provincia de Melipilla, se me designó en el cargo de **Director Regional de CONAF en la Región de Antofagasta**, desarrollándose importantes avances en el cuidado de la vida silvestre del altiplano, gestionando el cuidado de la vicuña y flamencos, tanto en el

Salar de Atacama como en San Pedro de Atacama, además de desarrollar labores de cuidado de la biodiversidad en la costa de Taltal.

A partir del mes de marzo de 1991 se me asignaron nuevas labores en la ciudad de Santiago y, en particular, en el Departamento de Control Forestal, actual Departamento de Fiscalización Forestal de Conaf.

A contar del 11 de agosto del año 2000 se me designó como Jefe Nacional del Departamento de Fiscalización de la demandada. Durante el ejercicio de este cargo se crearon las Unidades de Fiscalización Regional para el cumplimiento de la legislación forestal, función que previamente se encontraba externalizada. Además, se incrementó la supervisión y coordinación de la fiscalización de la explotación ilegal de todas las especies con problemas de conservación, especialmente alerce, araucaria y ciprés de las gaitecas. Durante este periodo se terminó con la extracción ilegal de alerce en el sector de Los Muermos.

Todas estas labores las ejercí hasta fines del año 2006, oportunidad en que dejé el cargo para asumir labores como dirigente sindical, representando a mis compañeros profesionales en Conaf.

A partir del año 2010 y hasta 2014, me desempeñé como **Fiscalizador Ambiental y Analista en el Departamento de Evaluación Ambiental de Conaf**, sin perjuicio de continuar desempeñando el cargo de Presidente del Sindicato Nacional de Profesionales, el que ejercí hasta diciembre del año 2013.

Cumpliendo funciones profesionales como **Fiscalizador Ambiental**, a contar del **12 de noviembre de 2014** se me solicitó colaborar en la Secretaría Ejecutiva de Conaf, unidad asesora directa de la **Dirección Ejecutiva de Conaf**, pasando luego a ejercer el cargo de **Secretario Ejecutivo**, cargo de confianza del Director Ejecutivo de Conaf Sr. Aarón Cavieres Cancino.

Desde el **28 de septiembre de 2015**, producto de cambios que se efectuaron en los cargos Directivos, pasé a desempeñarme como **Gerente de Desarrollo de las Personas**, en calidad de Interino, en las oficinas centrales de Conaf, para asumir la titularidad de dicho cargo **a contar de febrero de 2016**.

Como Gerente de Desarrollo de las Personas tenía a cargo cuatro departamentos: Bienestar, Prevención de Riesgos, Ciclo de Vida, y Gestión de Personas.

Como responsable en el cargo, mis principales funciones fueron:

- Asesorar a la Dirección Ejecutiva de la Conaf en materia de reclutamiento, selección, inducción, evaluación de desempeño y bienestar del personal al interior de la institución.

- Coordinar y supervisar los procesos de concurso, contratación e inducción del personal nuevo.

- Coordinar y supervisar procesos de evaluación de desempeño y de desarrollo profesional del personal de la institución.

- Canalizar los requerimientos del personal de las distintas Direcciones Regionales y de las Gerencias, Departamentos, y Unidades Asesoras del nivel central de la Corporación Nacional Forestal.

- Canalizar los requerimientos del personal al interior de la institución frente a problemáticas de acoso.

- Coordinar y supervisar la labor de los quince responsables regionales de gestión de personas.

- Finalmente, tenía la responsabilidad de coordinar mesas de trabajo con las organizaciones sindicales formales de la institución, figura de trabajo bajo la cual se alcanzaron diversos acuerdos, tales como: incorporación de flexibilidad horaria, creación de un sistema de promoción laboral, homologación de beneficios para trabajadores con distintas modalidades contractuales, mejoramiento del sistema de evaluación de desempeño, entre otras.

Esto permitió que durante todo el periodo en el cargo no se presentaran conflictos entre los trabajadores y la institución.

Los principales resultados de las gestiones efectuadas en la labor como **Gerente de Desarrollo de las Personas**, a contar de febrero de 2016, fue dar continuidad a la mesa laboral con las Organizaciones Sindicales permanentes de CONAF, FENASIC y SINAPROF.

En esta mesa de trabajo se alcanzaron importantes acuerdos entre los que se puede destacar:

- **Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.**

Después de un largo período de trabajo que abarcó parte del año 2015 y 2016 en el marco de la mesa sindical, a principios del año 2017 se logró concretar diversas modificaciones e inclusiones a dicho reglamento, a fin de dar mayor fuerza y certeza a sus disposiciones, toda vez que dicho Reglamento es parte integrante de los contratos de trabajo de los trabajadores.

- **Manual de provisión de cargos.**

Cabe señalar que al interior de Conaf y por regla general, se espera que todo ingreso a la dotación desde su puesta en vigencia sea mediante concursos, al menos en la mayoría de los casos y privilegiando aquellos cargos descritos en el Reglamento Interno. Lo señalado, sin perjuicio de las excepciones que más adelante se expondrán.

En esta misma línea los cargos de jefes provinciales, jefes del departamento nacional y encargado de sección nacional, dejaron de ser cargos de exclusiva confianza, pasando a ser cargos de carrera concursables. Además se acordó el principio general consistente en que todos los cargos se proveerán por concurso.

Finalmente, se ratificaron acuerdos anteriores en que se definen los cargos que tienen asociado un grado por responsabilidad para quienes los ejercen, complementando y ampliando los ya existentes.

- Incorporación de la flexibilidad horaria.

Como parte de la apuesta por compatibilizar de mejor forma la vida laboral con la familiar se adoptó el acuerdo en la mesa de trabajo con las Organizaciones Sindicales para implementar el sistema de flexibilidad horaria, la que tiene por finalidad compatibilizar la vida familiar con la laboral, concretando de esta forma el instructivo presidencial, hoy plenamente vigente en CONAF.

- Sistema de promoción de grado en propiedad.

A raíz de la inquietud planteada por las Organizaciones Sindicales en la mesa de trabajo sindical respecto a contar con un sistema objetivo y transparente de incremento de remuneraciones y con la finalidad de establecer un sistema similar a la carrera funcionaria, en conjunto con las Organizaciones Sindicales se creó un sistema denominado “**Sistema de Promoción de Grado en Propiedad**”, que permite a todos los trabajadores aspirar a subir su grado, lo que se complementa con el decidido compromiso de la Dirección Ejecutiva de aplicar con excedentes esta mejora de remuneraciones a través de este sistema.

El “**Sistema de Promoción de Grado en Propiedad**” es un sistema que permite que a través de diferentes criterios o variables que fueron acordados en la mesa de trabajo, por cada uno de los estamentos o escalafones de la Institución, el trabajador obtenga un puntaje, que puede ir variando año a año dependiendo de la evaluación de desempeño, capacitación, antigüedad y otras. El sistema se financia con las diferencias que se producen en cada escalafón entre el grado en propiedad de los trabajadores que se desvinculan y el grado piso de cada escalafón, que será el grado en propiedad que adquieren los trabajadores que ingresan a la dotación por primera vez.

Es así como ya en el año 2016 se mejoró la situación de 195 trabajadores con un costo de M\$163.596.-, al año 2017 se mejoró la situación de 170 trabajadores con un costo de M\$253.490.-

En total, con este sistema se mejoró la situación de 365 trabajadores que han aumentado su grado en propiedad.

- Homologar beneficios para jornales transitorios indefinidos.

Otros de los logros alcanzados fue la homologación de beneficios entre los trabajadores de la Dotación con los trabajadores contratados como Jornales Transitorios Indefinidos, otorgando Bonos Trimestrales e incorporándolos como socios al Servicio de Bienestar para que puedan asociarse y acceder a sus beneficios.

Lo señalado, siempre con el interés de mejorar la estabilidad laboral de los trabajadores de Conaf.

- Avances en la Evaluación de Desempeños de los trabajadores.

Asimismo se mejoró el sistema de evaluación de desempeño incorporando en el Factor de Rendimiento el componente de compromisos individuales de desempeño (acuerdo entre trabajador y jefatura, con un mínimo de 1 y un máximo de tres) con una ponderación del 50%.

- Suscripción durante dicho período de cuatro protocolos de acuerdo entre la Dirección Ejecutiva y las Organizaciones de Trabajadores.

- Protocolo de acuerdo año 2014: Se acuerda instalar mesa de trabajo para abordar proyectos de Ley del servicio Forestal del Estado y Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas; desarrollar agenda conjunta para abordar y concretar los siguientes temas; Implementación de una carrera funcionaria de promoción y ascenso; Mejoramiento del sistema de Evaluación de desempeño; perfeccionamiento del reglamento de Provisión de cargos; Actualización del Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, Manual de Becas, traslados y permisos de estudios.

- Protocolo suscrito el 28 de Marzo 2016: Ratifica y modifica la situación remuneracional de las personas que cumplen funciones de responsabilidad, agrega cargos y modifica grados para ciertos cargos.

- Protocolo suscrito el 28 de Septiembre de 2016: Se acuerda sistema de Promoción de grados en propiedad y su aplicación a los distintos escalafones de CONAF. En el marco de la mesa de trabajo de la Dirección Ejecutiva y las Organizaciones Sindicales, FENASIC y SINAPROF, se informa que se suscribió el Acuerdo para aplicar el Sistema de Promoción de Grados en Propiedad a los distintos escalafones de CONAF.

- Protocolo suscrito con fecha 07 de diciembre de 2017: Que acuerda anexo al Reglamento Interno con Manual de Provisión de cargos y actualización del Sistema de Promoción de Grados en Propiedad.

- Otros logros en la Gerencia:

Fortalecimiento y modernización de la gestión en el área de las personas teniendo como ejes relevantes, la participación de las personas, el trabajo en equipo, y el conocimiento de la realidad interna de la institución. Igualmente relevante fue la

mantención de un dialogo abierto y sincero con las organizaciones Sindicales, instancias oficiales y formales de la representación de los trabajadores(as).

2.- LABORES SINDICALES Y AFILIACIÓN POLÍTICA.

A contar de 1994, habiendo apreciado una falencia de representatividad en el ámbito de los intereses de los profesionales en las discusiones sostenidas con las organizaciones sindicales de Conaf, junto a otros profesionales impulsé la creación del Sindicato Nacional de Profesionales (SINAPROF), organización que presidí durante tres periodos consecutivos, desde el año 1994, para luego, a contar del año 2000, pasar a desempeñarme como un dirigente más de dicho órgano.

Durante dicho periodo, se lograron avances tales como la obtención de un bono anual para todos los trabajadores de Conaf en el marco de la discusión del Proyecto de Ley de Servicio planteada en el año 1999, lo que significó el pago de un bono anual para la totalidad de los trabajadores por un total de aproximadamente \$250.000.-, el que se pagó durante tres años consecutivos mientras no se aprobara el proyecto de ley señalado, también conocido como "Proyecto de Conaf pública".

Dicho protocolo de acuerdo, en lo pertinente, estableció lo siguiente:

PRIMERO: El Supremo Gobierno se compromete a incorporar una indicación al proyecto de reforma de la institucionalidad forestal del Estado, en la que se contemple el pago de un "bono por cambio de institucionalidad", correspondiente a una cantidad fija, por una vez, cuyo monto global ascenderá al equivalente al 50% del total de las remuneraciones brutas percibidas por los trabajadores que cumplan funciones permanentes financiadas con el presupuesto de CONAF 01, al mes de Enero del año 2000. Este bono se pagará contra la aprobación de la ley.

Además, se lograron diversas mejoras internas y varios beneficios otorgados a través del Servicio de Bienestar de Conaf.

A contar del año 2006, volví a ser elegido como Presidente de SINAPROF, época en la cual una de las primeras acciones de la dirigencia electa, en conjunto con FENASIC (Federación Nacional de Sindicatos de Conaf) y la CUT, fue interponer un recurso de protección en contra de Conaf por el desconocimiento de anexos de contratos suscritos al final de la administración del ex Director Ejecutivo de Conaf Sr. Carlos Weber (período 2000 al 2006), acción constitucional que fue acogida.

Seguidamente se estableció una mesa de trabajo entre las dos Organizaciones Sindicales de Conaf que reunían aproximadamente el 90% de los trabajadores y la Dirección Ejecutiva de la época. Producto de estas acciones se logró el establecimiento

de un Protocolo de Acuerdo General, de fecha 14 de mayo de 2007, en el que participaron Conaf y las organizaciones sindicales SINAPROF y FENASIC, el que permitió elaborar y desarrollar una agenda de trabajo conjunta que generó muy buenos resultados y mejoras en las condiciones de trabajo y estabilidad laboral de los profesionales t trabajadores pertenecientes a Conaf.

Por su parte, mediante Protocolo de Acuerdo de 30 de agosto de 2007, se dio cumplimiento a los lineamientos alcanzados en el Protocolo de Acuerdo General, que en los hechos significó un beneficio a 134 trabajadores de dotación, 38 personas con contratos indefinidos que no pertenecían a la dotación, 89 trabajadores de PROGES y 6 trabajadores contratados con fondos de terceros, es decir, producto de los acuerdos alcanzados durante este periodo, se concretó una mejora remuneracional para 267 personas al interior de Conaf.

Siempre durante mi gestión como presidente de SINAPROF, con fecha 27 de noviembre de 2007 se estableció un nuevo acuerdo titulado: **“Avance de la implementación de la nivelación de remuneraciones de los trabajadores(as) de CONAF”**, mediante el cual se nivelaron las remuneraciones de 134 trabajadores(as) llevando sus remuneraciones a los pisos acordado en cada uno de los escalafones, con un costo de M\$70.000.- y un ordenamiento salarial de 1.165 trabajadores(as) con un costo M\$ 472.000.-

Durante el año 2008 se materializaron dos acuerdos más, que permitieron mejorar las remuneraciones de los trabajadores.

En primer lugar, un “Acuerdo entre Organizaciones Sindicales y la Dirección Ejecutiva de la Corporación Nacional Forestal para mejorar condiciones remuneracionales a trabajadores con años de desempeño”, de 24 de julio de 2008, en que se efectuó una mejora significativa en las remuneraciones de 679 trabajadores(as), de los cuales se benefició a 667 trabajadores(as) de los estamentos no profesionales y a 12 trabajadores del estamento profesional, con un costo de M\$ 364.000.-

En el segundo acuerdo, denominado “Acuerdo destinado a avanzar en perfeccionar la situación remuneracional de las personas que cumplen funciones de responsabilidad”, de fecha 26 de agosto de 2008, se realizó un nuevo mejoramiento de remuneraciones para los trabajadores(as) con cargos de responsabilidad, lo que correspondió a 165 trabajadores, con un costo de M\$ 340.000.- Los cargos que fueron beneficiados con este acuerdo fueron los de Jefes Provinciales, Jefes de Departamentos Regionales, Jefes de Áreas, Jefes de Sección; Administradores de ASP, Jefes de Brigadas, y Encargados de Programas Provinciales, entre otros.

En el intertanto, con el fin de dar pleno cumplimiento al numeral 6 del Protocolo de Acuerdo General, se trabajó conjuntamente con la Dirección Ejecutiva de la época impulsando un proyecto de Ley cuyo objeto fue mejorar las remuneraciones de los trabajadores(as) en base a un sistema de incentivos o por productividad.

Este proyecto se materializó a través de la **Ley 20.300** que refuerza los estímulos al desempeño del personal permanente de la Corporación Nacional Forestal, publicada en el diario oficial de fecha 23 de octubre de 2008. Conforme al artículo segundo transitorio se efectuó el pago retroactivo a contar del 1 de enero de 2008 hasta el pago efectivo de dicho incentivo a los trabajadores permanentes de Conaf que cumplían los requisitos establecidos en la Ley.

La misma ley contempló una asignación de estímulo a la eficiencia institucional en relación al cumplimiento de metas de trabajo, lo cual está asociado a cada estamento o escalafón de la dotación de Conaf; además de establecer un incentivo para la gestión Directiva de Conaf (Director Ejecutivo, Gerentes, Fiscal y Directores Regionales), consistente en una asignación de estímulo a la función directiva asociada al cumplimiento de metas.

Esta Ley también otorgó una asignación especial, a contar de enero de 2008, para los trabajadores permanentes pertenecientes a la dotación máxima de personal que anualmente fija la Ley de Presupuestos para Conaf y que se desempeñan en las Áreas Silvestres Protegidas que, de conformidad a la legislación vigente, administra y gestiona la denunciada.

Sin embargo, la disposición a encontrar puntos de encuentro y lograr avances entre los distintos estamentos fue rota cuando, sin ser informados los trabajadores, se tomó conocimiento de manera extraoficial que el Ejecutivo, durante el gobierno de la ex Presidenta Sra. Michelle Bachelet, pretendía enviar un proyecto de ley que creaba el servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas, lo que implicaba sacar a los parques del ámbito de tutela o cuidado de Conaf.

Lo anterior causó mucha preocupación al interior de los trabajadores de Conaf, correspondiéndome liderar, junto a otros dirigentes sindicales, una movilización con todos los trabajadores, efectuando un paro de actividades por casi una semana, a raíz de que dicho Proyecto de Ley pretendía quitar atribuciones de Conaf para que siguiera gestionando y administrando las Áreas Silvestres Protegidas del Estado y traspasar éstas al Servicio de Biodiversidad.

Como resultado de esta movilización se logró revertir esta decisión, procediéndose luego a intervenir el Consejo Directivo de Conaf, incorporando a la

entonces Ministra de Medio Ambiente al Consejo, lo que da cuenta de un primer indicio de la carga y el peso que la afiliación política tiene al interior de la institución.

El último acuerdo suscrito entre las Organizaciones Sindicales y la Dirección Ejecutiva de la época, el 27 de diciembre del año 2010, tuvo por objeto aunar criterios e implementar una plataforma sobre la cual los trabajadores pudieran tomar la decisión de desvincularse de la institución, transformándose ésta en un instrumento de apoyo permanente.

Este acuerdo estableció los grados a considerar para la desvinculación de aquellos trabajadores en edad de jubilar, determinándose que estos tendrán como beneficio ascender cierta cantidad de grados, indicados en la letra a) del documento, durante el último mes en que el trabajador haga efectivo su retiro, sin sobrepasar, en caso alguno, los topes allí señalados.

Otro de los logros alcanzados como dirigente sindical fue el establecimiento al interior de SINAPROF de tres becas de \$300.000.- para socios profesionales que desearan perfeccionarse en materias relacionadas con su labor profesional.

Durante la administración 2010 – diciembre de 2013, SINAPROF volvió a ser liderado por el suscrito, jugando un rol relevante en la tramitación de dos proyectos de ley iniciados por la administración del gobierno del Presidente Sr. Piñera (administración Marzo 2010 a Marzo 2014).

El primer proyecto correspondía a un nuevo intento en transformar a Conaf en un Servicio Público (ingresado al Senado Martes 1 de Marzo, 2011); mientras que el segundo proyecto de ley extendía las bonificaciones del Decreto Ley 701 (Miércoles 4 de Agosto, 2010) por un periodo de 20 años más.

Al sindicato de profesionales SINAPROF, junto a la Federación, le correspondió garantizar que el proyecto de ley que transformaba a Conaf en un Servicio Público contara con los recursos presupuestarios correspondientes destinados a avanzar en la nivelación de remuneraciones de los trabajadores de Conaf y dejarlos a la par con otros servicios del Agro.

Durante la discusión de este proyecto, que se ingresó en el Senado hubo diversas acciones de *lobby*, encontrándose el Ejecutivo representado por el Sr. Luis Mayol, el entonces Ministro de Agricultura; el Sr. Eduardo Vial Ruiz Tagle, Director Ejecutivo de Conaf durante el periodo 2010 – 2014 y actual asesor del Director Ejecutivo de Conaf; y la Sra. Aida Baldini, Gerenta Forestal para el periodo 2010 – 2014, hoy Directora Subrogante de Conaf, en el cargo de Secretaria Ejecutiva.

La Sra. Baldini sería la responsable, durante su periodo de interinato a contar del 12 de marzo de 2018, de convocar la creación de una Comisión ad-hoc para revisar mi

gestión como Gerente de Desarrollo de las Personas, lo que terminó con mi desvinculación, según más adelante se desarrolla.

Durante el periodo de discusión del referido proyecto de ley y a raíz de gestiones efectuadas por la dirigencia sindical -entre los cuales me encontraba a la fecha- frente a diversos parlamentarios, se logró el rechazo de la idea de legislar respecto al proyecto del Servicio Forestal, por carecer este de recursos presupuestarios para fortalecer la gestión de Conaf, sin considerar los presupuestos para mejoras salariales de sus trabajadores, lo que por supuesto, generó mucho descontento de parte de los representantes del Ejecutivo, el Sr. Eduardo Vial y la Sra. Aida Baldini.

De esta misma forma y dada la cantidad (M\$ 20.000.- anuales) de los recursos presupuestarios con que disponía el informe financiero del Proyecto de continuidad del D.L. 701, se solicitó una evaluación a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda sobre el impacto de las bonificaciones durante la vigencia anterior del D.L. 701, informe que nunca llegó al Parlamento, no continuando la tramitación legislativa del proyecto de ley en mención.

El fracaso en la tramitación de los dos proyectos de ley ya referidos, significaron un retraso contundente para la administración del Presidente Piñera en el período marzo 2010 - marzo 2014, respecto de la gestión de los Directivos de CONAF.

Dicha circunstancia, ha sido crucial en la decisión de proceder a mi desvinculación apenas asumida la nueva administración del Presidente Piñera (en su nuevo período presidencial actualmente en curso), de manera absolutamente arbitraria, infundada e instrumental, con vulneración de mis derechos fundamentales, según más adelante se desarrollará.

En diciembre de 2013 dejé la dirigencia sindical y seguí cumpliendo mis funciones al interior de Conaf.

A la época del término de la relación laboral me desempeñaba como Fiscalizador en el Departamento de Evaluación Ambiental de la denunciada, habiéndome desempeñado en el periodo inmediatamente previo en el cargo de Gerente de Desarrollo de las Personas, modificación que se produjo con fecha 12 de marzo de 2018.

Además, cabe indicar, desde el año 2000 al año 2010 fui militante de la Democracia Cristiana, es decir, fui miembro de un partido opositor al del gobierno del Presidente Sr. Sebastián Piñera durante su primer mandato; y a contar del año 2015, ingresé a Revolución Democrática, participando en la campaña presidencial de la Sra. Beatriz Sánchez, circunstancia que era conocida y materia de comentarios al interior de Conaf.

Durante el periodo que va desde marzo de 2014 a marzo de 2018, Conaf estuvo dirigida por el Sr. Aarón Cavieres Cancino, militante socialista, periodo en que fui nombrado en el cargo de Gerente de Desarrollo de las Personas, primero en calidad interina y a contar de febrero de 2016 como titular, debido a la relación de confianza y responsabilidad que se estableció en el corto periodo que trabajé con él entre noviembre de 2014 y septiembre de 2015, en la Secretaría Ejecutiva, unidad asesora del Director Ejecutivo.

3.- FUNDAMENTOS ENUNCIADOS POR MI EX EMPLEADOR PARA PROCEDER A MI DESVINCULACIÓN.

El despido que se cursó en mi caso tuvo su fundamento "formal" en una investigación desarrollada por una comisión ad-hoc, creada específicamente con el objetivo de intentar desacreditar mi labor como Gerente de Desarrollo de las Personas, en circunstancias que las verdaderas motivaciones de la desvinculación no son aquellas expresadas en la comunicación del despido.

Respecto a tales circunstancias, lo primero que llama la atención es el hecho de que mi ex empleador tenía escriturado un procedimiento interno establecido para efectuar investigaciones en caso de detectarse irregularidades en el actuar de un trabajador, procedimiento que está escriturado y contempla las normas mínimas para un debido proceso.

No obstante lo indicado, de manera arbitraria e instrumental, se optó en este caso por la creación de una comisión ad-hoc para que recopile información sin entregar resultados, ni responsables concretos.

En seguida, resulta sumamente grave que mi persona nunca fue citada a esta comisión a prestar declaración o exponer mi punto de vista respecto de las situaciones supuestamente irregulares que se habrían detectado. Es decir, fui juzgado por esta comisión ad hoc sin siquiera ser oídos mis descargos.

Por lo demás, según más adelante se desarrollará, las imputaciones en que se funda mi desvinculación, derivadas de un supuesto incumplimiento grave de las obligaciones, no son efectivas en modo alguno, **ya que todos los actos de la Gerencia de Desarrollo de las Personas eran revisados y contaban con e visto bueno de la Fiscalía de Conaf**, a lo que se debe agregar que la carta de despido efectúa un relato absolutamente vago y genérico de supuestas conductas fundantes del término de la relación laboral, sin especificar de manera concreta ninguna de las alegaciones de modo que se me permita defenderme cabalmente de lo que se me acusa.

Cabe señalar además que en la carta de despido mi ex empleador no fue capaz de indicar nombres, apellidos ni cargos con precisión, así como tampoco se indican las fechas concretas en que se habrían verificado los supuestos incumplimientos que se me imputan.

Sin perjuicio de que tales antecedentes dan cuenta de una evidente falta de precisión y del mínimo estándar que se ha establecido que la carta de despido debe cumplir, dicha circunstancia constituye uno más de los indicios de la vulneración alegada, pues da cuenta de la instrumentalización de dicha carta a efectos de intentar fundar un despido conforme la causal invocada de manera improcedente por parte de mi ex empleador.

Pues bien, es del caso que con fecha 26 de marzo de 2018, a un par de semanas de haber asumido la nueva administración del Presidente Piñera, se creó una **“Comisión revisora del proceso de contratación de personal, provisión de cargos, creación y modificación de estructura en la Corporación Nacional Forestal y otros movimientos contractuales, de preferencia entre los meses de julio 2017 y marzo de 2018”**, la que tenía por objeto revisar el proceso de contratación de personal entre el 1 de julio de 2017 y el 10 de marzo de 2018, parte del periodo durante el cual me desempeñé en el cargo de Gerente de Desarrollo de las Personas.

La carta de despido indica que dicha Comisión concluyó su trabajo con fecha 24 de abril de 2018, estableciendo una serie de supuestos hechos que ameritarían poner término a la relación laboral existente con mi persona, atendido que existiría responsabilidad de mi parte en su ejecución o falta de supervisión.

En concreto, se me imputan los siguientes incumplimientos, los que transcribo atendida la relevancia que tiene para comprender los hechos que se me imputan, la injustificada y arbitraria decisión de mi empleador y por constituir un indicio de las vulneraciones alegadas.

a) El ingreso de 21 trabajadores/as a la dotación, en el marco del DL 249 de 1973, a nivel nacional, a contar del 01 de enero del año 2018, en forma discrecional, y en los cuales no se realizó en ningún caso un proceso de Concurso Interno y/o Externo, y la autorización del cupo correspondiente, contemplado en la Dotación Efectiva de la Ley de Presupuestos 2018.

Para el año 2017, a partir del mes de julio, se aprecian adicionalmente otros 14 casos de trabajadores/as, bajo las mismas circunstancias detalladas anteriormente.

Esta situación contraviene lo estipulado en el Anexo 14 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, relativo a la Provisión de Cargos, en su apartado de Detección de la Vacante que detalle, “Cuando se genere una vacante o se requiera

mantener un cargo, debe seguir el conducto regular y hacer llegar su solicitud a la Gerencia de Desarrollo de Las Personas, la cual someterá a consideración de la Dirección Ejecutiva, la provisión del mismo a través de concurso de provisión de cargo”.

b) Existen 23 trabajadores/as a nivel nacional, de la calidad contractual Jornales Transitorios, en las cuales, sus contratos de trabajo que eran a Plazo Fijo, se transformaron en Indefinidos en el transcurso del año 2017, y en lo que va del año 2018, contraviniendo lo estipulado en el Proyecto de Ley de Presupuestos año 2017 y año 2018, en su Glosa correspondiente: “Estos recursos se destinarán exclusivamente a la contratación de trabajadores/as a plazo determinado, o hasta la conclusión de la obra o faena que dio origen al contrato, no pudiendo en ningún caso destinarse a financiar o imputarse contratos de trabajo de carácter indefinido.

c) Se detectaron 24 casos de trabajadores/as de la dotación a nivel nacional, y que ostentan Cargos de Jefaturas de Departamento y Secciones del nivel central y otras jefaturas en regiones, a los cuales se les cancela una remuneración mientras desempeñan dichos cargos, cláusulas de contrato en forma discrecional, y sin la tramitación y visación de las instancias que corresponde como acto administrativo, cláusulas anexas de contrato beneficiando sus remuneraciones a sus Grados que gozan en Propiedad, infringiendo el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Anexo 13 de Promoción de Carrera Funcionaria, en su punto N° 3 el cual indica “Este sistema de promoción que se propone, si bien no resuelve la situación de desnivelación que se arrastra históricamente, es un sistema objetivo, transparente y conocidos por todos, que va a permitir conocer con antelación la ubicación en el ranking de puntaje de cada trabajador o trabajadora y por tanto, en que momento le corresponderá ascender de grado.”

Del listado en comento, hay trabajadores/as beneficiados vía sistema de promoción de grados contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) y que lo fueron vía asignación discrecional por parte de la Dirección Ejecutiva, saltándose de manera arbitraria, poco transparente y discriminatoria lo acordado con la dirigencia sindical.

d) En las carpetas de varios trabajadores/as que ingresaron a la dotación en el periodo revisado por la comisión antedicha, no cuentan con la Resolución de Asignación Profesional confeccionada y archivada.

e) Se detectó en dos contratos de trabajadores de Oficina Central, que en sus documentos contractuales, es decir, contratos de trabajo y anexos de contrato de trabajo, en ambos casos de profesionales, sobrepasan la duración de la prestación de sus servicios profesionales de dos años, tal como lo señala el Artículo 159 N° 4 del

Código del Trabajo.

f) *En una muestra revisada de 9 trabajadores/as de Jornales Transitorios a plazo fijo e Indefinidos a marzo de 2018, se detectó que las cláusulas anexas de reajuste a contar de enero del presente año, no estaban archivadas en sus carpetas personales. Una vez consultada de esta situación a la Sección Personal, éstas fueron ubicadas sin la firma de los trabajadores/as a la fecha desde enero, y dos de ellas no se pudieron encontrar.*

g) *Irregularidades administrativas en el proceso de renovación de la destinación del trabajador Sr. Roberto Lisboa Valle, como representante de la Corporación Nacional Forestal ante la FAO. Esta situación dio lugar a la imposición de una cuantiosa multa por parte de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago a la Corporación, debido a estos hechos.*

h) *Falta de descripción de perfil de cargo a proveer en las bases de recursos de personal: N° 357 y N° 378, para proveer cargo de Profesional del Departamento de Evaluación Ambiental, Gerencia de Fiscalización y Evaluación Ambiental, Oficina Central.*

i) *Casos en que trabajadores, seleccionados mediante concursos, debían ser evaluados a los seis meses de ejercicio de su labor, no lo fueron, y sus contratos pasaron a ser indefinidos sin ese requisito, contraviniendo el anexo 14 del Reglamento Interno, sobre provisión de cargos. Entre dichos trabajadores, se encuentra la Jefatura de Sección Personal, de la propia Gerencia de Desarrollo de Las Personas. Otros trabajadores fueron evaluados antes de los seis meses, entre ellos un jefe provincial (Cardenal Caro, Región de O'Higgins).*

Pues bien, en la comunicación remitida por mi ex empleador se indica que mi despido se funda en la causal del art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, la que se funda en una serie de supuestos incumplimientos, ya transcritos, en los cuales desde ya niego haber incurrido, y menos aún en la forma en que se plantea en la comunicación emitida por mi empleador; de modo que queda en evidencia que mi despido obedece más bien a otras motivaciones, distintas a aquellas que de manera vaga e imprecisa se indican en la carta de despido.

4.- LOS HECHOS CONTENIDOS EN LA CARTA DE DESPIDO SON FALSOS, SIN PERJUICIO DE REMITIRSE A CIRCUNSTANCIAS E IMPUTACIONES ABSOLUTAMENTE VAGAS, GENÉRICAS E IMPRECISAS, MEDIANTE LAS CUALES SE PRETENDE OCULTAR LOS VERDADEROS MOTIVOS DE MI DESVINCULACIÓN.

A continuación se desarrollan argumentos que permiten establecer que el procedimiento llevado a cabo para mi salida corresponde a un acto discriminatorio de parte de mi ex empleador, y que los hechos contenidos en la comunicación de término de la relación laboral, además de ser falsos, dan cuenta de la instrumentalización de la causal invocada como un intento de imputar a mi persona un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato sin fundamento plausible, encubriendo los verdaderos motivos de la desvinculación.

En cuanto a la creación de la Comisión ad-hoc y el procedimiento investigativo desarrollado.

1.- Cabe hacer presente que el procedimiento utilizado por la Directora Interina de Conaf, Sra. Aida Baldini Urrutia en la Resolución N° 309/2018 de fecha 26 de marzo de 2018 para la creación de la Comisión Revisora del Proceso de contratación de Personal, no respetó el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, desarrollado en el artículo 77 de dicho reglamento, que señala textualmente que *“Para aplicar una amonestación escrita con copia a la carpeta personal, multa o **desvincular** por alguna causal del artículo 160 del Código del Trabajo sobre hechos que requieran investigación, deberá realizarse el siguiente procedimiento”*, para luego desarrollar una serie de etapas de acuerdo a la relevancia de los hechos, la jerarquía de los trabajadores involucrados y el lugar donde habrían ocurrido, ninguna de las cuales se respetó en mi caso.

Así, por ejemplo, se establece que tratándose de hechos que podrían dar lugar a la sanción de desvinculación, conforme al art. 76 del Reglamento Interno, ordenará mediante resolución la instrucción de una investigación interna, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de quienes son responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un trabajador o trabajadora que actuará como investigador o investigadora.

Se establece de manera expresa que el investigador o investigadora, al citar a un trabajador o trabajadora para que preste declaración, deberá informarle los hechos que se están investigando y entregar una copia de la resolución que ordenó la investigación.

Así también, se indica que de ser procedente, el investigador formulará cargos, si procedieren, entregando una copia del expediente de investigación, debiendo el afectado formular sus descargos en un plazo de 10 días, a contar de la fecha de notificación.

La formulación de cargos es aquel acto dentro de una investigación interna, por el cual se notifica al trabajador o trabajadora que existe algún elemento para considerar

infracciones al Código del Trabajo, contrato de trabajo y/o al presente Reglamento y por ende, para aplicar eventualmente sanciones.

Y se contempla incluso un término probatorio para que el o los afectados, así como los demás interesados en la investigación, puedan rendir la prueba que estimen pertinente.

Nada de ello ocurrió respecto a mi persona.

Considerando mi trayectoria de más de 37 años en Conaf, cumpliendo en varias ocasiones funciones de responsabilidad directiva y además de mis funciones como Dirigente Sindical, llama poderosamente la atención que el empleador no haya utilizado el procedimiento establecido en dicho reglamento, de tal forma de haber tenido la posibilidad de hacer los descargos correspondientes, otorgándome el derecho a defenderme y resguardando además el debido proceso interno.

Así también, resulta llamativo que no se me haya copiado en la resolución de creación de la Comisión Revisora del Proceso de contratación de Personal, que no se me hayan requerido antecedentes, que no se me haya solicitado efectuar declaración y que no se me haya permitido formular descargo alguno durante la totalidad del proceso investigativo de la Comisión revisora ad hoc.

Y en el mismo sentido, no resulta proporcional disponer el despido inmediato de un trabajador, con una trayectoria de casi cuatro décadas, existiendo dentro del propio ordenamiento de la institución un procedimiento que contempla una escala de sanciones, siendo el despido una medida de *última ratio* a ejercer por el empleador.

2.- Cabe agregar que nunca se me comunicó la constitución de la comisión revisora ni el desarrollo de su actividad investigativa al interior de Conaf, es decir, no se me dio la palabra, no se me otorgó la posibilidad de pronunciarme durante el proceso de revisión y menos aún una vez que se determinaron las respectivas conclusiones.

Es decir, para proceder a mi despido no hubo un debido proceso que me permitiera ejercer mi derecho a la defensa respecto de situaciones como las que fueron materia de investigación.

Por lo mismo, mi ex empleador, actuando de manera unilateral y por tanto arbitraria, no me dio posibilidad alguna de efectuar mis descargos, pronunciarme o aportar antecedentes respecto de los hechos materia de investigación.

Pese a que su propia normativa de ordenamiento interno exigía aquello.

Todo ello, ignorando que esta investigación decía relación con la actividad de un profesional que se había desempeñado durante casi 38 años en la institución, quien siempre cumplió a cabalidad con sus funciones, quien no presentaba amonestaciones previas y con una hoja de vida intachable, habiendo desarrollado una importante y

destacable carrera funcionaria a lo largo de casi cuatro décadas de servicio intachable, según se expresó latamente de manera previa en esta misma presentación, debiendo tenerse siempre presente que todas mis actuaciones como Gerente pasaban por la revisión y visto bueno de la Fiscalía de Conaf, unidad asesora directa del Director Ejecutivo.

3.- La Comisión especial encargada de revisar el proceso de contratación de personal fue creada por las autoridades interinas de Conaf el día 26 de marzo de 2018, es decir, durante la segunda gestión del nuevo gobierno.

Llama la atención que dicha Comisión, creada para analizar un tema que resultaba tan relevante para la administración que iniciaba su gestión, hubiese nacido por resolución de la Directora Ejecutiva Interina a la fecha, Sra. Aida Baldini Urrutia, sin siquiera esperar el nombramiento del nuevo Director Ejecutivo titular, lo que se concretó recién el 21 de marzo de 2018, cuando se nombró a don José Manuel Rebolledo como nuevo Director Ejecutivo de Conaf.

Lo lógico era esperar que este asunto fuera abordado precisamente por la persona que iba a ejercer el cargo como titular, considerando que mi cargo era de confianza del Director Ejecutivo y que apenas me reintegré a mis labores después de vacaciones siempre estuve disponible para aclarar cualquier duda respecto a mi gestión.

La forma en que fue creada y la oportunidad en que operó dicha comisión, da cuenta de que mi salida obedece a razones de carácter políticas y personales (estas últimas vinculadas sobre todo a mi pasada actividad sindical, que causó desagrado en el anterior gobierno del Presidente Piñera, más que a un supuesto incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, poniendo abrupto término a mi carrera funcionaria de casi 38 años.

4.- En relación a la existencia e imparcialidad de la Comisión, cabe exponer las siguientes consideraciones:

- Nombramiento de la Directora Ejecutiva Suplente (Interina) Sra. Aida Baldini, quien no cuenta con Decreto de nombramiento firmado por el Presidente de la República y con la toma de razón por parte de Contraloría. Más adelante volveremos sobre este asunto.

- Según se indicó en el acápite previo, se instruye un procedimiento de investigación utilizado al margen de la normativa que rige la relación laboral entre empleador y trabajador (Procedimiento de investigación del RIOHS). Mi ex empleador crea una comisión específica para investigar hechos concretos que le permitan intentar fundamentar los motivos de mi despido.

- La creación de la Comisión ad-hoc efectuada por una persona que a la fecha carecía de las facultades y atribuciones para su nombramiento.

Además, dicha Comisión fue integrada por profesionales de dudosa idoneidad e imparcialidad para efectos de la investigación de mis labores, en circunstancias que varios de sus miembros habían manifestado animadversión en contra de mi persona por decisiones adoptadas durante la anterior administración, de la cual fui activo partícipe, y que los afectaron.

Dicha Comisión fue presidida e integrada por Fabiola González Huenchuñir, Gerente de Desarrollo de las Personas durante el primer periodo de gobierno del Presidente Sebastián Piñera, quien a contar del 12 de marzo de 2018, ocupó el cargo de Gerente de Desarrollo de las Personas en calidad de interina. Durante la campaña presidencial previa, la Sra. González le había señalado a sus cercanos que si el Sr. Piñera resultaba electo para el actual periodo presidencial, ella despediría a varias personas de la Gerencia de Desarrollo de las Personas, empezando por el Gerente, palabras que fueron escuchadas en varias ocasiones por distintos trabajadores cercanos a mi persona. El mismo comentario fue nuevamente reiterado por ella luego del triunfo del Sr. Piñera.

Así ocurre también en el caso de los Sres. Claudio Dartnell y Silvia Gutiérrez, también miembros de la Comisión.

Durante el periodo de la administración 2014 a 2018, el Sr. Claudio Dartnell solicitó un cambio de funciones a través de mi persona, debido a mi cercanía con el Director Ejecutivo. Yo intenté interceder a raíz de tal requerimiento en más de una ocasión, obteniendo una respuesta negativa a su solicitud por parte del Director Ejecutivo. El Sr. Dartnell entendió que dicha negativa era atribuible a mi persona, lo que lo dejó sumamente molesto conmigo.

En el caso de Silvia Gutiérrez, ella fue removida del cargo de Jefa de Departamento de Ciclo de Vida en la Gerencia de Desarrollo de las Personas cuando en marzo de 2014 asumió la nueva administración de Conaf. Dicha situación le causó resquemor y mucha molestia. La Sra. Gutiérrez tenía la aspiración de volver a ocupar dicho cargo cuando se produjo el cambio de Gerente de Desarrollo de las Personas, lo que en definitiva no se concretó, a raíz de la positiva evaluación que me correspondió efectuar respecto a los Jefes de Departamento a poco tiempo de asumir mi gestión. De modo que al no haber modificaciones en dichos cargos, las aspiraciones de la Sra. Gutiérrez no se concretaron.

Esto resulta aún más grave y llamativo si se considera, según ya se indicó, que la Comisión actuó sin ser consultado el trabajador directamente afectado, sin otorgarle

la posibilidad de defenderse o evacuar sus descargos.

Todos estos antecedentes llevan a cuestionarse seriamente el verdadero objetivo de la investigación desarrollada y los verdaderos motivos de mi desvinculación, según más adelante se desarrollará.

En cuanto a las imputaciones contenidas en la carta de despido.

1.- En términos generales, y en lo referido a las imputaciones contenidas en las letras a), b) y c) de la carta de despido, cabe señalar que de acuerdo a la resolución N° 9/2010, firmada por doña Aida Baldini Urrutia como Directora Ejecutiva (S) de la Corporación Nacional Forestal de fecha 10 de noviembre de 2010, a través de la cual se delegan facultades al Gerente de Desarrollo de las Personas (cargo que yo desempeñé durante el periodo revisado por la Comisión ad-hoc creada al efecto), lo primero que se debe indicar es que el suscrito no tiene atribuciones para decidir o determinar el ingreso de trabajadores/as a la dotación de Conaf, así como tampoco para transformar en indefinidos los contratos de trabajadores pactados de acuerdo a la modalidad de jornales transitorios.

Dichas facultades están radicadas sólo en el **Director Ejecutivo** (Artículo Décimo Noveno, letra s) del Reglamento Orgánico de Conaf). En dicha resolución se le delegan facultades al Gerente de Desarrollo de las Personas para emitir los siguientes actos administrativos referidos a los trabajadores de la Oficina Central y de las Direcciones Regionales, con el objeto de desconcentrar el ejercicio de algunas funciones que habitualmente eran ejercidas por la Dirección Ejecutiva:

- a. Resolución de salida al exterior
- b. Resolución que concede feriado legal
- c. Resolución que otorga permiso matrimonial
- d. Resolución que concede permiso para ejercer docencia
- e. Resolución que otorga permiso de titulación
- f. Oficios de Pólizas de fidelidad funcionaria
- g. Resolución de compensación de tiempo por realización de trabajos extraordinarios.

De lo expuesto precedentemente se debe inferir que carezco de facultades para impetrar los actos aludidos en cada uno de los acápite previamente referidos, tema sobre el cual volveremos al abordar otras varias de las imputaciones contenidas en la carta de despido.

2.- En cuanto a la contratación de personal, mi rol como Gerente de Desarrollo de las Personas consistía únicamente en gestionar, a solicitud de las respectivas

unidades técnicas y de soporte, previa discusión y aprobación por parte del Director Ejecutivo, los requerimientos de personal al interior de Conaf.

Así, de ser necesaria la contratación de personal para un Departamento en específico, era la propia área técnica interesada la que efectuaba la solicitud y planteaba los requerimientos del perfil requerido.

Por otra parte -y relacionado con otras de las imputaciones efectuadas- si el perfil de cargo requerido no existía, mi labor era solicitar a la unidad técnica la descripción del perfil profesional requerido y luego el Depto. de Ciclo de Vida, dependiente de la Gerencia de Desarrollo de las Personas, efectuaba la elaboración de las bases del respectivo concurso, que se volvían a trabajar con la respectiva unidad técnica que efectuó el requerimiento de contratación, para después de eso proceder a la publicación del concurso en el portal de empleos públicos.

Y luego, las postulaciones eran evaluadas por una comisión integrada por participantes de diversos estamentos.

Es decir, en modo alguno podría sostenerse que era yo el encargado de adoptar la decisión de contratación y menos el ingreso de una persona a dotación.

Y lo más importante, cada una de las etapas antes señaladas eran autorizadas o visadas por parte del Director Ejecutivo, en circunstancias que ni yo ni cualquier otra persona al interior de Conaf tenía atribuciones para efectuar una contratación directa.

Sin perjuicio de ello, cabe indicar además que toda la información que generaba la Gerencia de Desarrollo de las Personas para ser firmada por el Director Ejecutivo, pasaba de manera previa por la aprobación o visto bueno de la Fiscalía, unidad asesora directa del Director Ejecutivo.

Dicho todo lo anterior, cabe preguntarse entonces ¿Cómo puede ocurrir que hubiese una contratación sin concurso?

Si bien la regla general era proceder a la contratación mediante concurso, ello no siempre era así.

Ello tiene su fundamento en el hecho de que un concurso, en promedio, correspondía a un proceso que tomaba dos a tres meses en su totalidad. Ello implicaba tener procesos o actividades absolutamente detenidas, lo que no podía ocurrir respecto de determinados cargos.

En dichas hipótesis, se utilizaba la contratación directa, la que previamente era autorizada por el Director Ejecutivo, lo que corresponde a un sistema de contratación que no está prohibida y para lo cual él cuenta con atribuciones específicas para ser aplicadas de manera discrecional, en la medida que la situación lo ameritara.

A modo ilustrativo, en todos aquellos cargos que se requerían con urgencia,

como por ejemplo para el caso de personal especializado de la Gerencia de Protección Contra Incendios Forestales, mecánicos, pilotos u otros profesionales, se procedía a su contratación directa.

Todo ello era conocido, aprobado y expresamente autorizado precisamente por el Director Ejecutivo.

Es decir, no existía ni existe obligación de efectuar la contratación mediante concurso, procediéndose en innumerables oportunidades a la contratación directa conforme a la evaluación que se efectuaba caso a caso y siempre con la debida autorización final del Director ya referido.

Esta modalidad de contratación se verificó respecto de tres gerencias de Conaf, la ya señalada Gerencia de Protección contra Incendios Forestales, la Gerencia de Desarrollo de las Personas, en la que yo me desempeñaba y la Gerencia de Finanzas y Administración.

En ambos casos, en el caso de existir requerimientos urgentes de contratación, se procedía a la contratación directa, siempre autorizada por parte del Director Ejecutivo, quien además concurría personalmente a la respectiva firma de los contratos, no siendo posible atribuir la existencia de algún incumplimiento contractual de mi parte ante una práctica tolerada y autorizada de manera expresa por parte de la propia Dirección Ejecutiva de Conaf.

3.- El desempeño del cargo de Gerente dice relación con el cumplimiento de funciones en un determinado período y conforme a criterios y órdenes emanadas por el Director Ejecutivo de Conaf, para la administración 2014-2018.

La actual Dirección Ejecutiva, en funciones a contar del mes de marzo de 2018, no puede cuestionar hechos acontecidos y autorizados en otra administración, intentando hacer aplicación de supuestas disposiciones normativas que no son más que simples recomendaciones internas, ya que dichos hechos por la naturaleza del cargo de confianza del suscrito como ex gerente, fueron ordenados y resueltos conforme a decisiones y políticas dictadas precisamente por la anterior administración, por el Director Ejecutivo actuante a la época.

Menos aun cuando se trata de imputaciones que según se ha indicado, escapan a las atribuciones que el suscrito detentaba a la fecha en que se habrían verificado los supuestos incumplimientos.

Por tanto, no existe proporcionalidad, oportunidad ni razonabilidad al intentar juzgar o castigar mi actuar como ex Gerente de Desarrollo de las Personas, toda vez que el día 12 de marzo recién pasado asumió dicho cargo otra persona, y en

consecuencia, al momento del despido (25 de abril de 2018) había transcurrido más de un mes desde que el suscrito, como ex gerente, dejó el cargo.

4.- Ya se dijo que la carta de despido adolece de manera evidente de la suficiente precisión en torno a los hechos que se me imputan, las personas que se habrían visto involucradas, las fechas concretas en que tales circunstancias se habrían verificado y los demás antecedentes que permitan la adecuada defensa respecto de tales imputaciones, todo lo cual queda en evidencia a partir de su sola lectura.

A continuación, se desarrollan los argumentos que permiten dejar en evidencia los motivos por los cuales el actuar de la Comisión ad-hoc carta corresponde a nada más que un instrumento para intentar justificar la decisión arbitraria de mi despido.

En la letra a) de la comunicación de despido se hace referencia al ingreso de 21 trabajadores a dotación en el marco del *DL 249 de 1973*, a nivel nacional, a contar del 1 de enero de 2018. Sin embargo, nada se indica respecto a quienes fueron tales trabajadores, individualizándolos, así como tampoco nada se señala en relación a la época concreta en que habrían sido contratados. Tampoco se indica si fueron los únicos trabajadores contratados en dicho periodo o si se trata de una muestra parcial. Lo mismo ocurre cuando la carta hace referencia a otros 14 casos de trabajadores contratados a partir de julio de 2017, sin especificar nombres, fechas, cargos, ni ningún otro tipo de antecedente.

La misma situación se verifica respecto de los hechos contenidos en las letras b) y c) de la carta de despido, en virtud de las cuales se alude a 23 y 24 trabajadores respectivamente, nuevamente de manera absolutamente indeterminada, sin la más mínima precisión que permita a esta parte hacerse cargo de manera pormenorizada de tales imputaciones.

Así también, en la letra d) se alude a las carpetas de varios trabajadores cuyas carpetas de antecedentes no estaban completas. Sin embargo, nada se indica respecto a quienes son dichos trabajadores, en qué fecha ingresaron a la dotación, quien o quienes eran los encargados de la confección de la respectiva Resolución de Asignación Profesional ni de su archivo.

Lo mismo en la letra e), en que se citan dos contratos de trabajadoras de Oficina Central (¿Quiénes? ¿De qué fecha son tales instrumentos?); en la letra f) ya citada, que se refiere a una “muestra de 9 trabajadores/as de Jornales Transitorios a plazo fijo e Indefinidos a Marzo de 2018, sin aportar ningún antecedente; y lo indicado en la letra i) de la carta ya referida, referida a *“Casos en que trabajadores, seleccionados mediante concursos, debían ser evaluados a los seis meses de ejercicio de su labor, no lo fueron, y sus contratos pasaron a ser indefinidos sin ese requisito”*.

Y a todo lo ya señalado respecto a la falta de precisión de la carta de despido, cabe agregar que al momento de la desvinculación sólo se me exhibió dicha comunicación, sin que se me hiciera entrega de un ejemplar del informe elaborado por la referida comisión revisora.

Pues bien, atendida la evidente falta de precisión de las imputaciones que se me efectúan las mismas se tornan ininteligibles, desde el punto de vista que la carta de despido no cumple con un mínimo estándar que le permita bastarse a sí misma, lo que en definitiva provoca que esta parte no tiene como hacerse cargo de manera concreta respecto a dichas imputaciones.

Al respecto, nuestros tribunales superiores de justicia se han pronunciado recientemente, señalando que *“Décimo Tercero: Que el sentenciador a ese respecto señala que permitir que los antecedentes que fundamenten el despido se precisen una vez efectuada la contestación de la demanda o bien después de la prueba rendida, impide dar cabal cumplimiento a las normas del debido proceso.*

Agrega que las razones de una desvinculación deben conocerse al momento que se produce, no una vez que se dedujo una demanda, ello provoca la indefensión del demandante.

Es del caso entonces que la sentencia analiza toda la prueba y dentro de ella destaca las omisiones que contiene que la llevan a concluir que no existió justificación legal hábil para poner término a los servicios de la actora.” (Sentencia dictada en autos Ingreso Corte N° 87-2018, de 2 de mayo de 2018).

Es decir, la jurisprudencia reciente de nuestros tribunales superiores ha confirmado la necesidad de que los hechos que motivan la desvinculación de un trabajador se encuentren debidamente precisados en la carta de despido, única oportunidad que el empleador tiene para precisar los hechos que fundamentarían tal decisión, situación que en este caso no se verifica en modo alguno, lo que además, deja a esta parte en manifiesta indefensión.

Nada de ello se verifica en este caso, lo que constituye un antecedente más respecto a los verdaderos motivos que llevaron a mi desvinculación.

No es lógico que mi ex empleador me impute una serie de nueve supuestos incumplimientos graves de las obligaciones que imponía mi contrato, contando todos estos actos con los vistos buenos de la Fiscalía, para que luego no indique los antecedentes fácticos mínimos necesarios para su adecuado desarrollo.

5.- El análisis efectuado por la Comisión ad-hoc es parcial y arbitrario, desde el punto de vista que establece como incumplimientos o faltas situaciones que se han venido dando de manera permanente incluso desde la anterior administración, esto es,

desde marzo de 2010 a marzo de 2014.

En concreto, se cuestiona el ingreso de 35 trabajadores sin concurso entre julio de 2017 a marzo de 2018, sin embargo, esta circunstancia se venía dando de manera habitual y durante años, sin haber sido materia de cuestionamiento alguno, habiendo sido expresamente tolerado por parte de mi ex empleador.

Así ocurrió específicamente durante el periodo en el periodo 2010-2014, en que el Sr. Eduardo Vial Ruiz Tagle era Director Ejecutivo de Conaf (desempeñando actualmente el cargo de asesor del Director Ejecutivo) y en que la Sra. Fabiola González Huenchuñir era Gerente de Desarrollo de Las Personas, siendo actualmente presidenta y miembro de la Comisión ad-hoc que investigó mi desempeño como Gerente. Durante dicho periodo, la misma persona que ahora preside la Comisión y participó de la investigación, conjuntamente con la Sra. Aida Baldini y el Sr. Eduardo Vial, todos quienes ahora cuestionan tales contrataciones, participaron directamente en la contratación e ingreso de trabajadores a la dotación de Conaf sin la existencia de concurso, sin cuestionamiento de ningún tipo, precisamente cuando el Sr. Vial ejercía el cargo de Director Ejecutivo.

A modo ilustrativo, las siguientes personas fueron contratadas o pasaron a dotación de Conaf, **sin concurso**, durante la administración a cargo de Conaf durante el periodo marzo 2010 a marzo 2014:

Apellido paterno	Apellido materno	Nombres	Calificación profesional o formación	Cargo o función	Fecha de inicio	Medio de Ingreso
CASTRO	FACCO	NICOLAS SEBASTIAN	INGENIERO COMERCIAL	PROFESIONAL SECC.SERVICIOS GENERALES	13-01-2014	CONTRATACION DIRECTA CONCURSO
CELIS	NUNEZ	OLIVER	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	ENCARGADO DE VEHICULOS	02-01-2014	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
COMESANA	PINO	DENISE FABIANA	TEC. ADM. EMPRESAS MENCION FINANZAS	SECRETARIA DIRECCION	20-01-2014	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO
CONTRERAS	ORTEGA	WANDA PAMELA	INGENIERO FORESTAL	PROFESIONAL DESARROLLO Y FOMENTO FORESTAL	01-01-2014	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
ZUNIGA	CAMPOS	ESTEBAN BERNABE	PROFESOR DE BIOLOGIA Y CIENCIAS NATURALES	PROFESIONAL ADM. AREAS SILVESTRES PROTEG.	01-01-2014	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO

HUANCA	MAMANI	ANDRES ANTONIO	INGENIERO AGRONOMO	PROFESIONAL BOSQUE NATIVO	01-02-2014	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO
MORALES	GODOY	BETZABE MERCED	ING. EN PREVENCIÓN DE RIESGOS	MANIP. ALIMENTOS CASINO BIENESTAR	21-01-2014	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
ROZAS	SANHUEZA	ANA MARIA	TECNICO EN ADMINISTRACION	ASISTENTE FINANZAS Y ADMIN	01-02-2014	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
SANHUEZA	MOLINA	HECTOR RODRIGO	TECNICO UNIVERSITARIO FORESTAL	PROFESIONAL CENTRO SEMILLAS	02-01-2014	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
SERRANO	SERRANO	FRANCISCO JAVIER	ADMINISTRADOR PUBLICO	JEFE SECCION PRESUPUESTO	11-03-2014	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
SOLIMANO	FERNANDEZ	ENZO GABRIEL	INGENIERO AGRONOMO	JEFE DPTO.DESARROLLO Y FOMENTO FORESTAL	14-03-2014	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
VEGA	CODD	JORGE DANILO	BIOLOGO	ADMINISTRADOR PARQUE NACIONAL	01-10-2012	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
VASQUEZ	LAGOS	YENNIFER NATALIA	ING. EN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIO AMBIENTE	PROFESIONAL PREVENCIÓN RIESGOS PROF	01-12-2011	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
BALCAZAR	ANDRADE	JOSE MARIO	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	PERSONAL MANT.AREAS PROTEG.	15-09-2013	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
CASTRO	ALVEAR	CARLA MACARENA	INGENIERO FORESTAL	ENC.PROG.FISCALIZACION Y EVALUACION AMBIENTAL	14-01-2013	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO
DE LA MAZA	MUSALEM	MARIANO ANDRES	BIOLOGO	PROFESIONAL PLANIF. Y DESARROLLO	07-01-2013	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
PARRA	SANHUEZA	PATRICIO ROBERTO	INGENIERO FORESTAL	PROFESIONAL SANIDAD FORESTAL PLANTACIONES	01-10-2013	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO MARZO 2018
HUERTA	CALDERON	TAMARA BEATRIZ	SECRETARIA	SECRETARIA FISCALIZACION Y EVALUACION AMBIENTAL	19-04-2013	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO
NUNEZ	CASTANEDA	DENISSE CLAUDIA	INGENIERO FORESTAL	JEFE PROVINCIAL	15-06-2011	TRASPASO A DOTACIÓN
MACHUCA	BRAVO	LUIS ARMANDO	ABOGADO	PROFESIONAL FISCALIA	05-08-2013	CONTRATACION DIRECTA
MARTINEZ	BUGUENO	JACQUELINE DEL CARMEN	SECRETARIA	SECRETARIA CONTROL INCENDIOS FORESTALES	13-05-2013	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO

MOREIRA	ROJAS	VIVIANA ANDREA	CONTADOR AUDITOR	JEFE SECCION ADMINISTRACION	15-11-2010	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
PARRA	SANHUEZA	PATRICI O ROBERT O	INGENIERO FORESTAL	PROFESIONAL SANIDAD FORESTAL PLANTACIONES	01-10-2013	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
MAYORGA	ENNATARRI AGA	ALFRED O ANTONI O	INGENIERO FORESTAL	PROFESIONAL AREAS SILVESTRES PROTEGIDAS	09-09-2013	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
RAMIREZ	CUEVAS	VICTOR HUGO	INGENIERO DE EJECUCION INDUSTRIAL	PROFESIONAL ANALISIS	06-11-2013	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO
CAMUS	RODRIGUEZ	TERESA ANDREA	ASIS. EN GESTION ADMINISTRATIVA	SECRETARIA SECRETARIA COMUNICAC	02-01-2012	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO
GONZALEZ	HIGUERAS	JAVIER	INGENIERO FORESTAL	JEFE SECCION PREVENCION INCENDIOS	01-08-2013	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
GODOY	CARDENAS	ERNEST O FABIAN	ENSENANZA BASICA COMPLETA	GUARDAPARQUE PARQUE NACIONAL	01-08-2013	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO
GUINEO	SILVA	CLAUDIA MARIBEL	INGENIERO EN MADERAS	JEFE SECCION ECOSISTEMAS Y SOCIEDAD	01-01-2012	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO
DEVIA	CARTES	SIMON ANDRES	INGENIERO FORESTAL	JEFE SECCION FISCALIZACION Y RESTAURACION AMBIENTAL	02-01-2013	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
CRUZ	CRUZ	ALEJAN DRO BENITO	ENSENANZA MEDIA COMPLETA	GUARDAPARQUE RESERVA FORESTAL	26-08-2013	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
NUNEZ	BELTRAN	CRISTIA N ANDRES	INGENIERO FORESTAL	JEFE SECCION PLANTACIONES FORESTALES	16-01-2012	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
CABRERA	HUARACAN	MARIA ISABEL	CONTADOR	TECNICO RECURSOS HUMANOS	15-05-2013	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
PROKURICA	NUNEZ	DANIELA ANDREA	ABOGADO	ENCARGADA CONTRATACIONES PUBLICAS	03-07-2012	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO
BUSTOS	GANNA	LORENA OLGA	INGENIERO FORESTAL	PROFESIONAL FISCALIZACION Y RESTAURACION AMBIENTAL	01-02-2011	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
ALVARADO	OJEDA	ANDREA JOVITA	INGENIERO FORESTAL	JEFE DEPTO ABASTECIMIENTO	23-11-2010	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
ALVAREZ	BELTRAN	DENISSE ANGELIC A	ASISTENTE JURIDICO	SECRETARIA FINANZAS	01-11-2010	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO

BECKER	CORREA	CAROLINA PATRICIA	ADMINISTRADOR PUBLICO	JEFE SECC PERSONAL G.PERSONAS	07-06-2010	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO
ALVAREZ	BUSTOS	XIMENA ALEJANDRA	INGENIERO AGRONOMO	JEFE SECC ADM AREAS SILVESTRES PROTEG	01-12-2013	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
AGUIRRE	CARRASCO	SERGIO AGUSTIN	TEC EN MECANIC Y MANTEN DE EQUIPOS INSUTRIALES	ENCARGADO VIVERO GEDEF	02-01-2013	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO
GARIN	REYES	MARGARITA FRESIA	SECRETARIA	SECRETARIA PLANTACIONES FORESTALES	22-12-2010	TRASPASO A DOTACIÓN SIN CONCURSO
GUAJARDO	VECCHI	FELIPE GIOVANNI	INGENIERO FORESTAL	JEFE DPTO ECOSISTEMAS Y SOCIEDAD	20-10-2010	CONTRATACION DIRECTA SIN CONCURSO

Además, las siguientes personas han ingresado a la dotación de Conaf, sin mediar concurso, durante la presente administración, a contar del 12 de marzo de 2018:

Apellido paterno	Apellido materno	Nombres	Calificación profesional o formación	Cargo o función	Fecha de inicio	Situación
PARRA	SANHUEZA	PATRICIO ROBERTO	INGENIERO FORESTAL	PROFESIONAL SANIDAD FORESTAL PLANTACIONES	01-10-2013	INGRESO A DOTACION SIN CONCURSO
DROGUETT	ITURRA	OSCAR MARCEL	INGENIERO FORESTAL	DIRECTOR REGIONAL	14-03-2018	INGRESO A DOTACION SIN CONCURSO
LLONA	MARQUEZ	FERNANDO ISMAEL	ABOGADO	PROFESIONAL FISCALIA	15-03-2018	INGRESO A DOTACION SIN CONCURSO
RIPPES	DE TERAN	JAVIER IGNACIO OCTAVIO	INGENIERO FORESTAL	ASESOR DIRECCION EJECUTIVA	26-03-2018	INGRESO A DOTACION SIN CONCURSO

De las personas ingresadas a dotación durante la presente administración, es decir a partir del 12 de marzo del 2018, hay un caso particular que se debe destacar y que corresponde al Sr. Patricio Parra Sanhueza, quien hasta antes del ingreso a dotación era Jornal Transitorio Indefinido e ingresó a CONAF en octubre del año 2013.

Es decir, queda en evidencia que la actual Administración y el Sr. José Manuel Rebolledo, como Director Ejecutivo, sigue actuando con los mismos procedimientos de

los cuales se me acusa, los cuales según se ha desarrollado, siempre fueron tolerados y aplicados por parte de Conaf, siendo improcedente ahora querer imputarme tales actos como constitutivos de incumplimiento grave de mis obligaciones.

En efecto, no se puede efectuar un análisis serio de una situación, cuestionándola, si los mismos enjuiciadores habían tolerado, permitido y aceptado su ocurrencia de manera previa y continua, menos aún si dichas situaciones se siguen dando a la fecha.

Todo ello lleva a cuestionarse seriamente la idoneidad y objetividad de los miembros de la Comisión, y por lo mismo, la procedencia de los cuestionamientos que ella efectúa en su informe y la veracidad de las conclusiones a las que ella habría arribado.

6.- Respecto al mismo cuestionamiento de contratación de 35 trabajadores, se indica en la carta de despido que no habría la autorización de cupo correspondiente, sin embargo, no se indica cual es la cantidad de cupos autorizada para Conaf durante el periodo señalado, ni menos la cuantía de la sobredotación que carecería de autorización.

Sin perjuicio de tales deficiencias formales de carácter evidente, cabe señalar que de acuerdo a información publicada en la página web de la Dirección de Presupuestos del Gobierno de Chile (DIPRES), <http://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15199-24043.html>, para el año 2018 Conaf cuenta con 2.038 cupos de dotación encontrándose la dotación actual muy por debajo de sobrepasar el límite autorizado.

En efecto, a marzo de 2018, se tienen contratados en dotación efectivamente un total de 1934 trabajadores, es decir, una cantidad de más de 100 trabajadores por debajo del total de los cupos de dotación asignados y autorizados en la Ley de Presupuesto para el año 2018.

Se trata de otro error evidente contenido en la investigación desarrollada por la Comisión ad-hoc y plasmado en la carta de despido, como una justificación errada y falsa para proceder a mi desvinculación.

A ello se debe agregar, como antecedente, que el balance presupuestario de Conaf, a diciembre del año 2017, demuestra que en el ítem referido a presupuesto de personal (Subtítulo 21), no hay déficit presupuestario, y por el contrario existe un superávit de presupuesto como lo demuestra el informe oficial de la Corporación.

7.- En cuanto al cuestionamiento –indeterminado- relativo a 23 trabajadores cuyos contratos se transformaron en indefinidos en el año 2017 y lo que iba transcurrido del año 2018, según ya se ha anticipado, sin tener antecedentes concretos respecto a

la situación contractual de tales trabajadores, no es posible tener claridad respecto a los cargos y departamentos en que ellos se ubican.

Además, se alude a la ley de presupuesto de los respectivos años pero no se señala si existen instrucciones internas que apunten en el mismo sentido. Pues tal como se ha indicado, careciendo yo de atribuciones para decidir la contratación de trabajadores, su ingreso a dotación o la transformación de contratos transitorios en indefinidos personalmente, la posibilidad de contratación directa pasaba siempre por la decisión del Director Ejecutivo, conforme al análisis que se hacía de la situación caso a caso.

Ahora bien, respecto de contratos a plazo fijo que se transformaron en indefinidos, cabe señalar que hubo muchas situaciones generadas durante la anterior administración (marzo 2010 a marzo 2014) que fueron expuestas de manera expresa al Director Ejecutivo de la época, instruyéndose que la situación fuese regularizada durante mi gestión, procediéndose a transparentar toda esta información a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, haciendo mención expresa respecto a un total de 182 trabajadores cuyos contratos habían pasado a ser indefinidos.

Sin embargo, del total de 182 trabajadores informados a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, 37 trabajadores ingresaron antes del año 2009, 34 corresponden a ingresos durante la anterior administración, entre marzo de 2010 y 2014, 111 corresponden al periodo 2014 a 2016.

Y cabe señalar que yo asumí la Gerencia de Desarrollo de las Personas sólo en el mes de febrero de 2016.

Es decir, se trata de un situación que se venía dando desde el periodo anterior a yo asumir la titularidad del cargo de Gerente de Desarrollo de las Personas, y me correspondió a mí participar activamente en su regularización.

En efecto, a mí me correspondió participar en la regularización de esta situación, considerando en particular la situación que se daba en regiones, donde existían muchos contratos pactados por obra o faena que en verdad no eran tales, y que se creaban para mantener trabajadores a disposición para contratación.

Por lo tanto, buena parte de mi labor correspondió a transparentar esta situación, aclarando que tales contratos no eran por faena determinada, sino que eran contratos que llevaban más de uno o dos años de vigencia, correspondiendo entonces a contratos de carácter indefinido.

Esta situación era de pleno conocimiento del anterior Director Ejecutivo Sr. Aarón Cavieres, y de hecho, fue informado mediante ordinario N° 316/2017, de 31 de mayo de 2017, suscrito por él y dirigido a la Dirección de Presupuestos ya referida.

Además, en cuanto a esta imputación, se omite considerar que en el protocolo de acuerdo laboral suscrito por Conaf y el Ministerio de Hacienda durante la tramitación del Proyecto de Ley del Servicio Nacional Forestal, al que ya previamente nos hemos referido, se dejó claramente comprometido que todo el personal que estuviera bajo la categoría de Jornal Transitorio indefinido sería incorporado a la correspondiente dotación del nuevo servicio, una vez que la Conaf pasara a ser un servicio público.

Es decir, la situación que critica y cuestiona la Comisión, corresponde precisamente a un logro obtenido por las Organizaciones Sindicales de Conaf en miras a darle estabilidad laboral a varias decenas de trabajadores que estaban en esta situación de precariedad laboral, según consta del Protocolo de Acuerdo de 10 de agosto de 2017, suscrito por el Gobierno y las organizaciones sindicales de Conaf.

Lo que demuestra nuevamente que la investigación realizada por la Comisión ad-hoc es parcial, instrumental y carente de la información necesaria para poder determinar la existencia de las supuestas irregularidades que se me imputan.

8.- La letra d) de la carta de despido se refiere a trabajadores que ingresaron a la dotación de Conaf en el periodo revisado, quienes no cuentan con la Resolución de Asignación Profesional confeccionada y archivada.

Sin embargo, la carta no indica cuáles fueron las infracciones administrativas que ello implicaría, ni menos aún cuál sería la gravedad de dicha circunstancia.

Esto es relevante atendido que en cada caso, a los profesionales en cuestión se les pagó la respectiva asignación profesional cuando ello era procedente, sin que se hubiese formulado reclamo alguno al respecto.

De hecho, conforme consta de Memorándum N° 5475/2016, de 21 de octubre de 2016, emitido por mi persona y dirigido a los distintos Directores Regionales y Jefes de Departamentos de Conaf, en el marco de las consultas relativas al pago de asignación profesional de los trabajadores de dotación que obtienen título profesional durante su trayectoria en la Corporación, me encargué de aclarar de manera expresa que de cumplirse con los requisitos legales, siendo debidamente acreditada la obtención del título ante Conaf, se procedería al pago retroactivo o a partir de la fecha que correspondiera, conforme a la fecha en que se hubiere recepcionado el respectivo documento de acreditación, a partir del proceso de pago de remuneraciones correspondiente al mes inmediatamente siguiente.

Es decir, la situación que se pretende hacer valer como constitutiva de un supuesto incumplimiento grave de mis obligaciones, había sido debidamente abordada y aclarada, de manera formal al interior de Conaf.

Ahora bien, en cuanto a lo señalado en la letra f) de la misma comunicación, que

hace referencia a una muestra indeterminada de nueve trabajadores cuyas cláusulas anexas de reajustes de enero de 2018 no estaban archivadas en sus carpetas personales, cabe hacer presente las siguientes consideraciones.

En primer lugar, la Gerencia de Desarrollo de las Personas corresponde a un estamento compuesto por cuatro departamentos, a saber:

- Departamento de bienestar, encargado de temas tales como beneficios de salud o dentales, permisos matrimoniales, seguros, vacaciones, postulación a beneficios, etc.

- Departamento de ciclo de vida, encargado del reclutamiento y selección del personal, así como la capacitación y evaluación de desempeño.

- Departamento de Prevención de Riesgos, encargado de temas relativos a accidentabilidad y prevención de riesgos al interior de Conaf, tanto para trabajadores de dotación, permanentes y transitorios, como para los trabajadores contratados en los programas de empleo.

- Departamento de Gestión de Personas, que tiene a cargo la elaboración de resoluciones de salida al exterior, resoluciones que concede feriado legal, resoluciones que otorgan permiso matrimonial, para ejercer docencia, para titulación, elaboración de resoluciones de compensación de tiempo, tramitación de requerimientos de contratación de personal, modificaciones contractuales, finiquitos, pago de remuneraciones, informes internos y externos sobre gasto en personal, entre otros.

Si bien yo me encontraba en una posición jerárquica superior a los cuatro departamentos ya señalados, cada uno de ellos cuenta con atribuciones y funciones debidamente especializadas, además de una serie de trabajadores a cargo de las distintas obligaciones de cada área.

A ello se debe sumar la coordinación con 15 Directores Regionales y la supervisión de las 15 oficinas regionales de Conaf, cada una de las cuales cuenta con un Jefe de Departamento Regional, una Encargada de Bienestar y un Encargado de Gestión de Personas, que deben a su vez preocuparse de ejercer un control adecuado del personal que tiene a su cargo, habiendo dependencia jerárquica y funcional que debe ser considerada al efecto.

Por lo tanto, no resulta atendible sostener que era mi responsabilidad exclusiva el hecho de que en la carpeta de un determinado trabajador, cuyo nombre por lo demás no se indica en la carta de despido, del total del personal dependiente de Conaf, faltara un documento.

Y además, por sobre mí se encontraba la supervisión inmediata del Director Ejecutivo.

De modo que no es posible atribuir a una sola persona, en este caso a mí, la falta de un determinado documento en la carpeta de un trabajador.

Por lo demás, no se indica cuál sería la infracción concreta ni mucho menos las consecuencias o la gravedad que esta situación supuestamente habría implicado.

9.- Respecto a lo sostenido en la letra g) de la carta de despido, sobre imputaciones efectuadas respecto de la renovación de la destinación de Roberto Lisboa Valle como representante de la Conaf ante la FAO, llama poderosamente la circunstancia de haber existido una supuesta denuncia o multa cursada por parte de la Inspección del Trabajo a raíz de la situación de este trabajador, de la cual nunca tomé conocimiento durante mi relación laboral con Conaf.

Pues bien, cabe señalar que el Sr. Lisboa se desempeñó como Gerente de Fomento y Desarrollo Forestal desde el año 2014, cuando asume el anterior Director Ejecutivo y hasta mediados del año 2015, oportunidad en que el referido Director decide efectuar cambios en las distintas Gerencias de Conaf.

Ello implicó que desde una remuneración asociada al grado 4 en su cargo de Gerente, correspondía que el Sr. Lisboa pasara a percibir la remuneración de grado 11, atendida su salida del cargo.

Sin embargo, los cargos de Gerencia al interior de la Corporación corresponden en los hechos a un cuoteo político, en circunstancias que el Sr. Lisboa ocupaba un cupo de la Democracia Cristiana y tenía cierta cercanía con el Subsecretario de Agricultura.

Por lo tanto, para evitar problemas, el Director Ejecutivo de la época optó por designarlo como representante de Conaf ante la FAO, lo que le permitía mantener una remuneración equivalente a un grado 7.

Pues bien, dado que a diciembre de 2017 se estaba terminando con la gestión de la administración vigente a dicha fecha, se comunicó al Sr. Lisboa que él debía dejar la comisión de servicio ante la FAO y volver a desempeñarse en Conaf, quedando a discreción de la nueva administración, que comenzaría a ejercer sus funciones a contar de marzo de 2018, determinar cuáles serían sus funciones.

En el intertanto, se le requirió reincorporarse a la Gerencia de Fomento y Desarrollo Forestal como un profesional más, y por tanto, le correspondía volver a su remuneración asociada al grado en propiedad, es decir, el grado 11.

Ello habría motivado la evidente molestia del Sr. Lisboa, lo que a su vez, lo habría conducido a deducir la denuncia a la que se hace referencia en la carta de despido.

Sin embargo, ello se produjo precisamente porque él no llegó al cargo en razón de sus méritos, sino que por su cercanía o afiliación a un determinado partido político,

circunstancia que lamentablemente es común y habitual al interior de Conaf.

Ahora bien, llama la atención de que en mi cargo de Gerente de Desarrollo de las Personas no fui notificado ni se me puso en conocimiento de la denuncia ni de la supuesta multa que habría cursado la Inspección del Trabajo a raíz de la situación del Sr. Lisboa. Y ello es llamativo pues hubo casos de tanta o mayor gravedad, correspondientes a denuncias de acoso laboral y acoso sexual que me tocó abordar durante mis labores como Gerente de Desarrollo de las Personas, que fueron debidamente tratadas, poniéndose a disposición de la Inspección del Trabajo los antecedentes necesarios, y determinándose previa investigación que no había plausibilidad en las denuncias efectuadas.

Es decir, cuando fue necesario durante mi gestión, me correspondió abordar situaciones sumamente delicadas, lo que se logró de manera adecuada.

10.- Respecto a la imputación contenida en la letra h) de la carta de despido, referida a la falta de descripción del perfil de cargo a proveer en las bases de concurso de personal N° 357 y N° 358, cabe reiterar la absoluta falta de precisión de que adolece tal imputación a efectos de fundar este supuesto incumplimiento grave de mis obligaciones.

No puede tolerarse que la carta de despido se limite a hacer referencia a determinados concursos, sin indicar a qué cargo se refiere, las labores que deberían contemplarse en el respectivo perfil de cargo, las personas que se vieron involucradas en el concurso o selección y en qué periodos ello habría ocurrido.

Sin perjuicio de tales deficiencias evidentes, cabe indicar que en el supuesto de que la carta de despido se refiera a la inexistencia del perfil de cargo de Encargado del Programa de Fiscalización y Evaluación Ambiental, tal imputación es absolutamente falsa, pues dicho perfil de cargo se encuentra contemplado en el Reglamento Interno vigente a la fecha de mi desvinculación, y en particular, así aparece contemplado en la página 84 de dicho instrumento.

Y además, el mismo cargo estaba también contemplado en el Reglamento Interno elaborado en el mes de enero de 2018, que fue elaborado durante mi gestión pero que fue objetado, no habiendo entrado en vigencia a la fecha de mi despido.

Sin perjuicio de lo señalado, y atendido que la carta de despido carece de antecedentes mínimos, me corresponde señalar que hay cargos que efectivamente no están descritos, pues tratándose de labores y funciones diversas al interior de Conaf, esencialmente cambiantes de acuerdo a los requisitos y necesidades concretas que se verifiquen en una época determinada, ciertamente resulta imposible que todos los cargos estén descritos o contemplados de manera expresa.

A dichos efectos, durante el ejercicio de mis labores a la cabeza de la Gerencia de Desarrollo de las Personas, me correspondió participar de la elaboración de una iniciativa presupuestaria para elaborar la descripción del resto de los cargos que no estaban descritos o contemplados en el Reglamento Interno. Lamentablemente dicha iniciativa presupuestaria no fue priorizada por la Dirección Ejecutiva en las iniciativas presupuestarias del año 2017 y del 2018, atendido que existían otras iniciativas prioritarias.

Ante este tipo de situaciones, en que no se encontraba descrito el perfil del cargo solicitado, se les requería a las respectivas gerencias técnicas de los departamentos interesados el establecimiento de la descripción del cargo para el cual se requería contratar a un profesional, correspondiendo a la Gerencia de Desarrollo de las Personas participar en el proceso de reclutamiento y selección en base a la descripción solicita por las unidades técnicas.

11.- Respecto a la imputación contenida en la letra i) de la carta de despido, nuevamente se incurre en absoluta falta de precisión respecto a los más mínimos antecedentes que permitan una adecuada defensa.

En efecto, se hace referencia a casos indeterminados de trabajadores no individualizados, que no fueron evaluados a los seis meses de iniciar su labor, pasando sus contratos a ser indefinidos sin este requisito.

Cabe señalar que la carta de despido no cumple con un mínimo estándar de descripción de la supuesta conducta de incumplimiento contractual que se me imputa, pues no indica cargos, nombres de trabajadores involucrados, periodos ni departamentos que habrían tenido participación en estas contrataciones.

Lamentablemente la falta de precisión de la carta de despido implica que no se cumple en este caso con un mínimo estándar que permita a esta parte efectuar su defensa de manera adecuada.

12.- A mayor abundamiento de todo lo ya señalado, en el N° 4 de la carta de despido, se indica que yo habría incurrido en incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 74 N° 1, relativo a desempeñar mis labores en forma regular y continua, orientando mi desempeño al cumplimiento de los objetivos de la Institución; y al artículo 74 N° 11 del mismo reglamento, relativo a la obligación de cumplir los procedimientos y normas internas que la Corporación haya puesto en mi conocimiento.

Al respecto, ya nos hemos hecho cargo en los numerales precedentes de las infundadas imputaciones relativas a un incumplimiento de mis obligaciones y el correcto desempeño de mis labores.

13.- A su vez, en el N° 7 de la referida carta, se indica que se hará aplicación en este caso a lo dispuesto en el inciso final del art. 76 inciso del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que dispone que *“Excepcionalmente, la Dirección Ejecutiva o la Dirección Regional, podrá aplicar la sanción de la letra d) de este artículo, sin que sea necesario la tramitación de una investigación interna, sólo en aquellos casos en que el trabajador o trabajadora sea sorprendido ejecutando una falta grave flagrante, es decir, que ésta se detecte en el mismo momento en que se está cometiendo, o bien la comisión de ésta sea de tal evidencia que no necesita demostración.”*

Es evidente que en este caso mi ex empleador no optó por dicha alternativa, atendido precisamente que para intentar justificar mi desvinculación procedió a desarrollar una investigación de carácter interno, a través de una comisión ad hoc que no se ciñó al procedimiento contemplado en el propio Reglamento Interno que mi carta de despido invoca en mi contra.

Al respecto, queda en evidencia la incongruencia en que incurre mi ex empleador, pues no decidió mi desvinculación de plano, como correspondería haberlo hecho de haberse ejercido la facultad contemplada en el art. 76 del Reglamento Interno, habiendo desarrollado una investigación al efecto, sin perjuicio de lo arbitraria e imparcial de la misma.

Es decir, mi empleador ni siquiera tenía claro de qué modo proceder para desvincularme de Conaf. Por una parte efectúa una investigación “formal”, luego la desarrolla pero sin respetar el procedimiento establecido al efecto en el mismo Reglamento Interno, y finalmente, señala en la carta de despido que mi desvinculación la efectúa de plano, acogiéndose a la facultad de no investigar consagrada en el art. 76 del Reglamento ante casos de flagrancia, lo que es incongruente con los demás antecedentes expuestos.

14.- Sin perjuicio de todo lo ya señalado respecto a la falsedad, vaguedad, imprecisión y demás defectos denunciados respecto a la comunicación en virtud de la cual se puso término a la relación laboral, cabe hacer presente además las siguientes circunstancias relativas a la supuesta gravedad de las conductas que se imputan.

La causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo exige para su configuración que el hecho imputado cumpla con ciertos caracteres de gravedad necesarios como para justificar un despido. Dicha gravedad tiene un ámbito objetivo y otro subjetivo.

Los hechos deben ser objetivamente graves, es decir, los hechos imputados deben, por sí solos, revestir un alto grado de relevancia para el empleador o para

terceros relacionados, hipótesis que no se cumple respecto de ninguno de los hechos que de manera imprecisa se me imputan en la carta de despido.

Tal gravedad puede ser determinada por distintos criterios, tales como:

- Daño patrimonial causado al patrimonio del empleador.
- Daño a la imagen pública del empleador.

A este respecto, se ha establecido que “4°) *Que la determinación de la gravedad de incumplimiento contractual en que incurre el trabajador despedido está en estrecha vinculación con el perjuicio que tal incumplimiento pueda ocasionar a la empresa, de tal modo que si este no existe o es leve, no corresponde invocar este motivo de término del contrato, atendido el principio general de estabilidad en el empleo y que el derecho laboral protege a través de las normas que al respecto establecen los Arts. 159 y siguientes del Código del Trabajo; sistema normativo que limita fuertemente la unilateralidad del acto de despido por parte del empleador, de tal modo que si a juicio del tribunal no concurren los presupuestos constitutivos de la causal, aquel debe indemnizar al trabajador, si bien no queda sin efecto la terminación del contrato.* (Sentencia de fecha 30 de septiembre de 2013, dictada por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, en autos Ingreso Corte N° 833-2013)

Los hechos deben ser subjetivamente graves, desde una doble óptica, esto es:

- Los hechos deben ser de tal entidad y magnitud que ni la calidad del trabajador, ni sus antecedentes laborales, ni su antigüedad sean bastantes para moderar la falta o aconsejar sólo una amonestación.

Es decir, en este caso se debe considerar, a lo menos:

La antigüedad laboral del trabajador: Tal elemento ha sido reiteradamente considerado por nuestra jurisprudencia, estableciendo a modo ilustrativo que “8° *Que aún en la hipótesis de que ello hubiera efectivamente ocurrido, desde luego no tiene la entidad suficiente para fundar la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, que exige un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. **Menos aún si se considera que se trata de un trabajador que cuenta con ocho años de antigüedad en la empresa, lo que hace absolutamente desproporcionada la medida.***” (Sentencia de fecha 16 de noviembre de 2009, dictada por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago en autos Ingreso Corte N° 10265-2008).

El desempeño laboral del trabajador: Esto es, la trayectoria personal del trabajador, su nivel de rendimiento, de compromiso y de aporte efectivo al empleador. Al igual que lo señalado previamente, a mayor desempeño, mayor gravedad de la falta se requiere para justificar la decisión de desvinculación.

Al respecto, se ha establecido que *“Cuarto: Que, en cuanto a la causal de impugnación de fondo, el Tribunal estableció en su sentencia como hechos de la causa, inamovibles para esta Corte a través de ésta causal de derecho, que la trabajadora recibió el dinero el día viernes 18 de enero, no entregándolo el día lunes, ya que trabajó medio día por encontrarse enferma, y fue despedida el día 22, incurriendo en una conducta reprochable al no entregar el dinero dentro de las 24 horas como indica su contrato.*

*Con todo, resolvió que tal conducta **no tenía la entidad suficiente como para configurar la causal de incumplimiento grave** de las obligaciones que impone el contrato, **pues no resultaría razonable que siendo la actora una trabajadora que ha mantenido por tres años una conducta intachable y cumpliendo fielmente con sus funciones, quien fue ascendida el año 2012, ante el primer actuar inadecuado o disconforme se ponga término a su contrato, más aún si tal hecho no afectó de manera alguna a la empresa y que ante situaciones similares no se haya asumido la misma conducta por parte de la empresa.*** (Sentencia de fecha 14 de octubre de 2013, dictada por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, en autos Ingreso Corte N° 81-2013).

En este caso, mi empleador no consideró ninguna de dichas circunstancias y procedió a mi despido sin haber desarrollado un proceso investigativo conforme la propia Conaf ha determinado y reglamentado por escrito, sin considerar elementos tales como mi trayectoria de más de 37 años, mi conducta funcionaria intachable y mis excelentes evaluaciones de desempeño correspondientes a los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

VII.- SOBRE EL DESPIDO VULNERATORIO DE LA GARANTÍA A LA NO DISCRIMINACIÓN. ANTECEDENTES SOBRE LAS VERDADERAS MOTIVACIONES DE MI DESVINCULACIÓN.

Conforme a lo señalado en los acápites previos, además de una larga extensión de mi carrera funcionaria, siempre tuve una fuerte participación desde el punto de vista sindical al interior de Conaf, buscando siempre mejorar la condición de los asociados a nuestra organización y velando por que se respetaran los derechos laborales de sus trabajadores.

Toda mi carrera se vio truncada luego de que en el mes de marzo de 2018 y a raíz del cambio de gobierno, asumiera una nueva administración en Conaf, encabezada de manera transitoria por la Sra. Aida Baldini Urrutia, y el Sr. Eduardo Vial Ruiz-Tagle, quien cumple desde el mes de marzo y a la fecha un rol de asesor respecto de la

Dirección Ejecutiva de la denunciada.

Sabido es que con el cambio de gobierno las nuevas autoridades de Conaf pretendían instaurar en los cargos de relevancia a personal de confianza, tanto personal como política y que cuente con su beneplácito. Sin embargo, en modo alguno ello puede servir de herramienta o argumento para proceder a mi desvinculación por aplicación de una causal que resulta ser absolutamente falsa e instrumental, en miras a intentar justificar mi salida ocultando los verdaderos motivos para ello.

Al respecto, cabe señalar que durante los distintos intentos de modificaciones legislativas respecto a las atribuciones y funcionamiento de Conaf, me correspondió encontrarme precisamente en la vereda opuesta de don Eduardo Vial Ruiz-Tagle, Director Ejecutivo de Conaf durante el periodo 2010 – 2014; así como también me encontré en directa oposición a doña Aida Baldini Urrutia ante diversas discusiones parlamentarias respecto de proyectos de ley que influirían necesariamente en el bienestar de los trabajadores de Conaf.

En los hechos y durante el periodo indicado en el párrafo precedente, la Sra. Baldini estuvo a cargo de hacer lobby en contra de las aspiraciones de los sindicatos de Conaf ante diversos parlamentarios de la Concertación, teniendo como principal objetivo cuestionar nuestra representatividad como dirigentes sindicales, lo que en definitiva no logró, terminando ella muy molesta por el rechazo de la iniciativa de legislar respecto al Proyecto de Ley que buscaba crear el Servicio Nacional Forestal, también conocido como Conaf Pública; además de la muerte natural de la otra iniciativa legislativa promovida durante el periodo señalado, relativa a la prórroga de la vigencia del Decreto Ley N° 701, de 1974, que aumentaba los incentivos a la forestación.

Ya en el año 2018 y según se ha anticipado, la Sra. Aida Baldini sería quien ejerciendo el cargo de **Directora Ejecutiva Interina** de Conaf, el día 26 de marzo de 2018 emitiría la resolución mediante la cual se creó la Comisión ad-hoc que finalmente elaboró el informe mediante el cual la denunciada ha intentado justificar mi salida de la institución, luego de más de 37 años de servicios ininterrumpidos, con una carrera funcionaria intachable y una destacada participación sindical.

En el mismo sentido, cabe destacar un encuentro que tuve a fines del mes de marzo de 2018, cuando ya había dejado mi cargo como Gerente de Desarrollo de las Personas y me encontraba desempeñando labores como Fiscalizador en el Departamento de Evaluación Ambiental de la denunciada, con ocasión del cambio de gobierno, modificación que se concretó el día 12 de marzo de 2018.

En dicha oportunidad me encontré de manera fortuita con el Sr. Eduardo Vial, actual asesor del Director Ejecutivo de Conaf, quien me señaló, en tono irónico “¿Cómo

estás? Veo que estás trabajando para este gobierno también”, a lo que simplemente le manifesté que yo no trabajo para un gobierno en particular, sino que trabajo para la Conaf.

Este diálogo, que me llamó poderosamente la atención, fue también presenciado por el Sr. Patricio Sanhueza.

Cabe considerar además lo ya señalado respecto a los miembros de la Comisión que realizó la investigación de mis labores, entre quienes se encontraban los Sres. Fabiola González Huenchuñir, Claudio Dartnell y Silvia Gutierrez, quienes de manera previa habían ya manifestado molestia y animadversión hacia mi persona a raíz de diversas situaciones ocurridas durante mi permanencia en el cargo como Gerente de Desarrollo de las Personas en el periodo de la anterior administración de Conaf, entre los años 2014 y 2018, ya descritas de manera previa.

De modo que se distingue claramente una intención y actuación discriminatoria de parte de las nuevas autoridades que asumieron la dirección de Conaf a partir del cambio de gobierno, quienes apenas asumen la nueva administración, despiden a funcionarios que creen comprometidos con otro bloque político, lo que es falso. Yo siempre, durante mis casi 38 años de carrera funcionaria, estuve comprometido con Conaf, con su quehacer al cuidado de la naturaleza y con sus usuarios, siempre desde una perspectiva profesional y técnica del desempeño de mis labores.

Además, cabe considerar la situación del Sr. Rodolfo Contreras Moncada, dependiente de Conaf y simpatizante de la Nueva Mayoría. Durante el segundo gobierno de la ex Presidenta Michelle Bachelet, el Ministerio de Agricultura creó el Consejo de Política Forestal, instancia presidida por el Director Ejecutivo de Conaf e integrado por 16 miembros titulares, representantes de los distintos actores sectoriales, esto es, pueblos indígenas, campesinos, empresarios, ONG, etc., cuyas metas se fijaron pensando en el desarrollo forestal en el periodo 2015 a 2035, nombrándose a don Rodolfo Contreras como Secretario del Consejo de Política Forestal. Sin embargo, una de las primeras cosas que hizo el nuevo gobierno del Presidente Piñera al asumir en marzo de 2018 fue permitir que este nuevo estamento padeciera una “muerte natural”, procediéndose a la desvinculación del Secretario del Consejo de Política Forestal, Rodolfo Contreras Moncada.

El Sr. Contreras **fue desvinculado el día 15 de marzo de 2018** por aplicación de la causal del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, habiendo prestado servicios de manera continua desde el 23 de mayo de 2014 para Conaf.

La desvinculación del Sr. Rodolfo Contreras en la fecha indicada, ya me había hecho intuir que con el inicio del nuevo gobierno del Presidente Sr. Piñera ocurrirían

cambios que no iban a estar ajustados al mérito o la calidad profesional de los trabajadores de Conaf, lo que finalmente se concretaría respecto a mi persona poco más de un mes después, cuando se procede a mi desvinculación vulneratoria, por una causal e imputaciones arbitrarias y absolutamente falsas.

Además y según tuve oportunidad de saber de manera posterior a mi despido, junto con mi salida y la de Rodolfo Contreras, se habían preparado más desvinculaciones derivadas de intereses políticos y fundamentos subjetivos y discriminatorios, que sólo luego de revisión por parte de la experta laboral de la Fiscalía de Conaf fueron desestimadas.

En ese sentido, cabe hacer mención además al caso del Sr. Ángel Sartori, quien prestó servicios para Conaf desde el año 2004 y que al mes de junio de 2018 se desempeñaba como Jefe de la Unidad de Cambio Climático y Servicios Ambientales.

Durante la administración 2014 – 2018, periodo dentro del cual me desempeñé como Gerente de Desarrollo de las Personas, el Sr. Sartori fue investigado internamente a raíz de una denuncia interpuesta en su contra, estimándose procedente sancionarlo con una multa, conforme lo prescribe el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Conaf, al que ya se ha hecho referencia en esta presentación.

Ahora bien, una vez que asumió la actual administración de Conaf, en el mes de marzo de 2018, la Dirección Ejecutiva le habría impuesto un ultimátum, en virtud del cual le manifestaron que si no estaba dispuesto a negociar su salida él iba a ser investigado y desvinculado por una causal disciplinaria (como ocurrió en mi caso).

Finalmente, a raíz de las presiones ejercidas por Conaf, el 22 de junio de 2018 la actual administración y el Sr. Sartori suscribieron un finiquito para poner término a su contrato por la causal de mutuo acuerdo de las partes.

Lo señalado, además de constituir un ejemplo claro de las actuaciones en que ha incurrido la actual administración con el objeto de poner término a los contratos de las personas que no son de la misma ideología política o del agrado y confianza de la actual directiva de Conaf, da cuenta además de un actuar discriminatorio en mi contra, atendido que en el caso del Sr. Sartori, no obstante haberse investigado por una falta debidamente acreditada y que fue sancionada en su oportunidad, igualmente se le otorgó la posibilidad de negociar su salida de Conaf, lo que no ocurrió en mi caso, desvinculándome de manera vulneratoria luego de prácticamente 38 años de carrera funcionaria.

En relación a la salida del Sr. Sartori y la mía de Conaf, cabe mencionar que según pude saber de parte de otros trabajadores de la denunciada, cercanos a la actual administración, desde fines de 2017 ya se sabía que la propia Sra. Aida Baldini había

anunciado que en caso de ser elegido el actual Presidente Sr. Piñera, las primeras personas que serían despedidas de Conaf seríamos precisamente el Sr. Sartori y yo, lo que finalmente se concretó no solo respecto a ambos, sino que también respecto al Sr. Rodolfo Contreras.

Se trata de tres despidos derivados del actuar discriminatorio de parte de la actual Dirección Ejecutiva de Conaf, que tienen su antecedente en motivos de carácter político y subjetivo, y que no dicen relación con las capacidades, trayectoria ni desempeño de las personas afectadas, ni menos aún en relación a los supuestos incumplimientos que se me han pretendido imputar.

En definitiva, mi desvinculación de Conaf tiene su real fundamento en la discriminación **derivada de mi labor sindical anterior, los encontrones producidos en discusiones de carácter político con la Sra. Baldini y el Sr. Vial, y en especial atención a mi afiliación política, desde el punto de vista que para mi ex empleador, no obstante estar evaluado de manera sobresaliente durante los últimos años, y sin perjuicio de haber sobrepasado los 37 años de trayectoria en la institución, el hecho de haber defendido los intereses de los trabajadores, tener un ideología política y pertenecer a un partido político de oposición al actual gobierno era razón suficiente para querer removerme de mi cargo.**

Y ello se concretó de manera prácticamente inmediata una vez que asumió el nuevo gobierno en marzo de 2018.

Al respecto, huelgan mayores comentarios.

Sabido es que a raíz del cambio de gobierno, la nueva administración de Conaf ha intentado reemplazar a los antiguos funcionarios por personal de confianza y/o que sea militante o a lo menos simpatizante de alguno de los partidos de la coalición gobernante, cuestión que por supuesto no se verificaba en mi caso, dada mi activa labor sindical al interior de Conaf hasta una época reciente, mi ideología de izquierda y mi afiliación a Revolución Democrática, partido evidentemente opositor al del actual gobierno del Presidente Piñera.

Estos fueron los verdaderos motivos para proceder a mi desvinculación, atendido que luego del cambio de gobierno, no obstante haber sido evaluado con distinción durante años en el desempeño de mis labores, se procedió a mi desvinculación de manera discriminatoria y prácticamente inmediata una vez que asumió la nueva Dirección Ejecutiva al interior de Conaf, sin haber cometido faltas ni mucho menos haber incurrido en incumplimientos a mis obligaciones contractuales.

A raíz de lo indicado, me he visto privado de mi fuente de trabajo, siendo afectado de manera directa a raíz de la actitud discriminatoria de la denunciada que

derivó finalmente en mi desvinculación, viéndose directamente afectada a mi respecto la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, en los términos que prescribe el art. 2 del Código del Trabajo al prohibir los actos discriminatorios.

EL DERECHO.

El artículo 2 del Código del Trabajo, en sus incisos tercero y cuarto, establece que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, para luego ejemplificar tales conductas remitiéndose a distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos tales como la sindicación y la opinión política, circunstancia que es precisamente la que concurre en mi caso, resultando evidente que las imputaciones contenidas en la carta de despido sólo buscan intentar justificar, de manera infructífera, la decisión de desvincularme por la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, la que además de improcedente, resulta ser falsa, correspondiendo en definitiva a la manifestación del actuar arbitrario y discriminatorio por parte de mi ex empleador para buscar mi salida.

De esta manera, la actuación discriminatoria por parte de la denunciada se ha materializado grave y desproporcionadamente en mi persona y ha implicado mi despido, no sólo porque se me impida mantenerme en mis nuevas funciones y seguir desarrollando mi labor profesional y técnica para la que fui contratado, como consta en mi trayectoria profesional, sino porque también soy víctima de un castigo discriminatorio cuya única base es que fui dirigente sindical y no soy partidario de la coalición gobernante.

Dicha conducta ilegal de la denunciada ha de entenderse tipificada en los actos de discriminación que el artículo 2º del Código del Trabajo establece, por cuanto han tenido por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El inciso 2º del artículo 485 del Código del Trabajo, al tratar sobre el procedimiento de tutela laboral, prescribe expresamente que el mismo también se aplicará para conocer los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de dicho Código.

Por su parte, el artículo 489, en relación con el inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo, establecen que si la vulneración de derechos fundamentales se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa corresponderá al trabajador afectado, y que en el caso de acogerse la denuncia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización del inciso cuarto del art. 162 y a la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo del artículo 168, y además, con una indemnización

especial a ser fijada por el tribunal, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

VIII.- INDICIOS DE LA VULNERACIÓN ALEGADA.

Según se ha desarrollado a lo largo de esta presentación, con ocasión del despido mi empleador ha vulnerado la garantía fundamental a la no discriminación, y constituyen indicios de dicha vulneración las circunstancias fácticas que a continuación se indican.

1.- Oportunidad de la creación de la Comisión ad-hoc creada para investigar mi gestión previa. Dicha comisión nace a raíz de la iniciativa de autoridades temporales, a través de la gestión de la Directora Ejecutiva Interina de Conaf, Sra. Aida Baldini Urrutia, el día 26 de marzo de 2018, a menos dos semanas de haberse iniciado el actual gobierno del Presidente Piñera.

2.- La Comisión se crea escasos días antes del nombramiento del Director Ejecutivo Titular de Conaf. Es llamativo que el estudio y análisis de una cuestión de tanta relevancia sea abordado de esta manera y en una época de plena transición.

3.- Nombramiento o creación de la Comisión ad-hoc a menos de dos semanas de haberse producido el cambio de mando en el gobierno, asumiendo el actual presidente Sr. Sebastián Piñera, conociendo mi empleador mi afiliación actual a Revolución Democrática, y pasada a la Democracia Cristiana.

4.- Durante el periodo en que ejercí activamente funciones como dirigente sindical de Conaf, me correspondió defender intereses absolutamente contrapuestos a los de la Sra. Aida Baldini Urrutia y al Sr. Eduardo Vial.

5.- La Comisión investigadora se crea en los hechos para investigar directa y personalmente mi gestión. Resulta llamativo que la totalidad de las conclusiones a las que se habría llegado dicen relación exclusiva con el ejercicio de mi cargo, sin que existan antecedentes de haberse determinado supuestos incumplimientos por parte de otros dependientes de Conaf pertenecientes al área que me correspondió dirigir a contar de febrero de 2016.

6.- Investigación por parte de la Comisión ad-hoc se efectúa sin requerirme antecedentes, sin informarme de manera concreta de los hechos investigados y lo más relevante, sin otorgarme el derecho a exponer mis argumentos y ejercer mi derecho a la defensa. No hubo debido proceso y se vulneró de manera evidente el Reglamento Interno.

7.- Se elabora una carta de despido que contiene imputaciones absolutamente vagas y genéricas, que no contiene precisión alguna respecto a nombres, cargos,

periodos, ni referencias concretas. Ello deja en evidencia el carácter instrumental de dicha comunicación, tendiente precisamente a intentar justificar mi salida de Conaf desde un punto de vista “formal”.

8.- Se procede a mi desvinculación por la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato a raíz de imputaciones que no son efectivas, derivadas de una investigación parcial y tendenciosa.

9.- En el proceder de mi ex empleador no se consideró, o no se quiso considerar, que todas mis actuaciones efectuadas conforme al cargo de Gerente de Desarrollo de las Personas eran objeto de revisión y aprobación previa por parte de la Fiscalía de Conaf, para luego ser concretadas por el Director Ejecutivo.

10.- Mi ex empleador no considera la trayectoria del suscrito, esto es, más de 37 años prestando servicios para la demandada, no me informa oportunamente y no me otorga el derecho a defenderme de las imputaciones que se me efectúan y a raíz de las cuales se me habría investigado.

11.- Durante los años 2014, 2015, 2016 e inclusive el año 2017, la evaluación de mi desempeño al interior de Conaf fue de 97, 96, 99 y 99 puntos respectivamente, sobre un total de 100 puntos posibles. En consecuencia, durante el último periodo, fui evaluado siempre con distinción. ¿Cómo se explica desde un punto de vista racional, ante las evaluaciones de desempeño referidas, que mi empleador no tuviera otra alternativa más que proceder a mi despido inmediato, por una causal disciplinaria de carácter grave?

12.- Jamás se me cursó una amonestación o tuve alguna evaluación deficiente. No obstante ello, a raíz de la investigación parcial e instrumental efectuada por una Comisión ad-hoc, creada por autoridades interinas, a dos semanas de haberse iniciado el gobierno respecto al cual formo parte de la oposición, se me despide por la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, a raíz de hechos vagos, imprecisos y que en cualquier caso no son efectivos.

13.- Mi despido se produce en el mismo periodo que en el caso de los Sres. Ángel Sartori y Rodolfo Contreras, en circunstancias que los verdaderos motivos de dichas desvinculaciones dice relación con la discriminación derivada de la ideología, afiliación política y antecedentes de carácter subjetivo de quienes fuimos desvinculados, o se vieron compelidos a negociar su salida, como ocurre en el caso del Sr. Sartori.

14.- Tanto la salida del Sr. Sartori como mi desvinculación había sido anunciada por la Sra. Aida Baldini a sus cercanos. También en mi caso se había anunciado mi salida por parte de la Sra. Fabiola González Huenchuñir, lo que según sus dichos, se concretaría en el caso de ser elegido el actual Presidente Sr. Piñera. Mi despido se

concretó poco más de un mes después del cambio de mando y no obstante presentar casi 38 años de intachable carrera.

15.- A mi regreso de vacaciones, el 29 de marzo de 2018, y escasos 3 días después de que la Comisión ad-hoc iniciara recién la investigación de mi gestión previa, se me informó por personal de confianza que la Sra. Aida Baldini había solicitado mi carpeta personal para analizar el costo de mi finiquito.

Esta situación, junto a los demás indicios relatados, me hizo ya intuir que existían intenciones de proceder a mi desvinculación y que se estaba intentando configurar artificiosamente una causal para ello, **lo que me motivó a dejar una constancia ante la Inspección del Trabajo respecto a esta situación.**

Conforme a lo desarrollado en este acápite y en virtud de lo establecido en el art. 493 del Código del Trabajo, corresponderá a la denunciada explicar los fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas en relación a mi desvinculación. Sin duda, considerando los contundentes antecedentes previamente expuestos en este libelo, ello no será posible por parte de la demandada.

IX.- INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES DEMANDADAS:

Considerando que la causal de despido es vulneratoria de derechos fundamentales y que mi última remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo corresponde a la suma de **\$3.660.421.-**, encontrándome excluido del tope de 90 UF establecido en el referido artículo (que por lo demás no aplica para la indemnización especial del art. 489 del Código del Trabajo), procede el pago de los siguientes montos y conceptos:

1.- Indemnización especial establecida en el art. 489 del Código del Trabajo, derivada de la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, que no podrá ser inferior a 6 meses de la última remuneración mensual, equivalente a **\$21.962.526.-** ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual, equivalente a **\$40.264.631.-** Según SS. determine en definitiva conforme al mérito del proceso.

2.- Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de **\$3.660.421.-**

3.- Indemnización por años de servicios, correspondiente a 37 años y fracción superior a 6 meses de vínculo laboral. En este caso no procede el tope de 11 años respecto de la indemnización por años de servicios, atendido que el inicio de la relación

laboral se produjo con anterioridad al 14 de agosto de 1981 y existe además cláusula expresa en que se pactó, conforme consta de anexo de contrato de 26 de julio de 1984, el pago de la totalidad de los años de servicios laborados. El total que me corresponde por este concepto es de **\$139.095.998.-**

4.- Incremento legal, atendida la causal invocada, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, conforme al art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, y que el despido cursado es vulneratorio de derechos fundamentales, procede que se aplique un recargo del 80% respecto de la indemnización por años de servicios, conforme lo prescribe el art. 168 letra c) del Código del Trabajo, esto es, la suma de **\$111.276.798.-**

5.- Horas extraordinarias. Según se indicó, mi jornada laboral era de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, controladas mediante sistema biométrico de registro de asistencia, a través de un huellero.

Conforme lo establece el DFL de Hacienda N° 1046 de 1977, aplicable en la especie, el valor de la hora extraordinaria se determina recargando en un 25% el valor de la hora diaria de trabajo, en circunstancias que respecto de aquellas horas laboradas en horario nocturno o en día festivo, corresponde un recargo del 50%.

El desglose de las horas extraordinarias laboradas a contar del 23 de octubre de 2017 y hasta la fecha de mi desvinculación, se encuentra contenida en el siguiente cuadro:

	Hrs. Extraordinarias 25%	Hrs. Extraordinarias 50%
23 de octubre al 3 de noviembre de 2017	15.12	0.00
6 de noviembre al 2 de diciembre de 2017	36.50	17.09
4 de diciembre al 29 de diciembre de 2017	14.00	
02-de enero al 02 de febrero 2018	38.39	7.20
5 de febrero al 28 de febrero de 2018	20.33	
01 Marzo al 09 de marzo	17.53	7.45
Total Horas Extras	143.07	32.14

Hora Extra	Valor horas extraordinarias	Total Horas extraordinarias laboradas	Total (\$)
25%	14.310	143,07	\$2.047.331.-
50%	17.292	32,14	\$555.765.-
Total			\$2.603.097.-

El monto total demandado por concepto de horas extraordinarias laboradas entre el 23 de octubre de 2017 y el 9 de marzo de 2018 asciende a la suma de **\$2.603.097.-**

6.- Lucro Cesante, que tiene su origen en tres prestaciones de carácter pecuniario, que a raíz del despido vulneratorio cursado por mi empleador, me he visto impedido de percibir, a saber:

a.- Daño económico causado al imposibilitarme acogerme a la Ley 20.948.

La Ley 20.948 otorga una bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios y funcionarias de los servicios públicos que se indican.

Esta bonificación adicional se otorga por una sola vez, a los funcionarios de carrera y a contrata que perciban la bonificación por retiro del título II de la Ley N° 19.882, siempre que se encuentren afiliados al sistema de pensiones establecidos en el D.L. 3.500, que a la fecha de postulación tengan veinte o más años de servicios, continuos o discontinuos y cumplan con los demás requisitos establecidos en dicha Ley.

En mi caso, cumpliendo con los requisitos establecidos, me hubiese correspondido esta bonificación o incentivo, la que me he visto impedido de percibir al ser desvinculado a través de un despido vulneratorio, cursado de manera arbitraria e injustificada por parte de mi empleador, cuando sólo me faltaban dos años para cumplir la edad de jubilación y luego de más de 37 años de carrera funcionaria.

El monto que me correspondía percibir, atendido que yo presentaba más de 20 años de servicios, asciende a la suma de **622 UTM**, las que reclamo a título de lucro cesante, por tratarse de la pérdida de una ganancia que me correspondía legítimamente percibir y que así habría ocurrido de no mediar el despido vulneratorio cursado por mi ex empleador.

b.- Daño económico al verme imposibilitado de acogerme a la ley 20.305.

La Ley 20.305 mejora las condiciones de retiro de los trabajadores del sector público y establece un bono de naturaleza laboral de \$50.000.- mensuales, reajustados anualmente conforme a la variación que experimente el IPC, para el personal que cumpla con los requisitos establecidos en dicha norma, lo que concurre en mi caso, habiendo tenido derecho a este beneficio a partir de los 65 años de edad, y por haber ingresado a Conaf antes del 1 de mayo de 1980.

De este modo, cumpliendo con los requisitos establecidos en la citada Ley, me hubiese correspondido este beneficio al momento de jubilarme. Sin embargo, me visto impedido de percibirlo al ser desvinculado a través de un despido vulneratorio, cursado

de manera arbitraria e injustificada por parte de mi empleador, cuando sólo me faltaban dos años para cumplir la edad de jubilación y luego de más de 37 años de carrera funcionaria.

El monto del bono mensual correspondiente al año 2018 asciende a la suma de \$69.045.-, y por tanto, equivale a la suma anual de \$828.540.-

Además, teniendo en consideración que conforme los estudios realizados por la O.M.S. (http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2016/en/) la esperanza de vida en Chile alcanza los 80,5 años, me hubiese correspondido este beneficio desde la edad de mi jubilación y durante un periodo estimable de 15,5 años, por lo que demando por este concepto la suma de **\$12.842.370.-**

c.- Asignación de Estímulo a la Función Directiva.

La ley 20.300, referida a la Asignación de Estímulo a la Función Directiva, establece una asignación asociada al cumplimiento de metas conforme al procedimiento definido por la propia Conaf, a más tardar en el mes de noviembre de cada año.

En su artículo 4, la Ley establece que el personal de Conaf que desempeñe la función de Director Ejecutivo, Gerente, Fiscal, y Director Regional, recibirá una asignación asociada al cumplimiento de metas conforme a lo establecidos en los incisos quinto y sexto del mismo artículo, cuyo monto se debe determinar aplicando los porcentajes para las funciones que en cada caso se señalan, sobre la suma del sueldo base; las asignaciones establecidas en los artículo 18 y 19 de la Ley 19.185; y la asignación del artículo 2 de la Ley 19.699, cuando proceda, conforme al cronograma establecido en el artículo 4 de la Ley 20.300, y que en mi cargo de Gerente correspondía a una asignación del 30%.

En mi caso, en noviembre del año 2016 suscribí el respectivo compromiso a la función directiva que fue ejecutado y cumplido durante el año 2017, por lo que corresponde el pago mensual de la respectiva contraprestación durante el año 2018, situación que quedó pendiente a contar del 12 marzo de 2018, momento en el cual se asignó mi cargo de Gerente de Desarrollo de las Personas a la Sra. Fabiola González, y a su vez, se me dejó de pagar la asignación que ya se había devengado a mi favor a raíz del cumplimiento de metas del año 2017.

En efecto, el cambio que se produjo respecto a mi cargo el 12 de marzo de 2018 y la circunstancia de haberme desvinculado el 25 de abril de 2018, no obsta a mi derecho ya devengado a raíz del cumplimiento de las metas establecidas y cumplidas para el año 2017, por lo que se me adeuda por concepto de lucro cesante la pérdida

consistente en la Asignación de Estímulo a la Función Directiva, pagadera mensualmente durante el periodo que va desde marzo a diciembre de 2018 (sólo se pagó en febrero de 2018), por un monto mensual de \$720.863.- y un total devengado y pendiente de pago a mi favor por la suma de **\$7.208.630.-** en el periodo íntegro que va de marzo a diciembre de 2018.

7.- Reajustabilidad: Las cantidades demandadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

POR TANTO, en virtud de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 2, 446, 485, 489 y demás aplicables del Código del Trabajo, así como las demás normas pertinentes,

RUEGO A S.S., tener por interpuesta denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de indemnizaciones y de otras prestaciones laborales en contra de la Corporación Nacional Forestal, representada legalmente por don José Manuel Rebolledo Cáceres, ambos ya individualizados, darle tramitación y en definitiva acogerla en todas sus partes, declarando en definitiva:

1.- Que presté servicios para la denunciada desde el 1 de septiembre de 1980 hasta el 25 de abril de 2018.

2.- Que con ocasión de mi despido la denunciada vulneró mi garantía fundamental a la no discriminación.

3.- Que para los efectos del art. 172 del Código del Trabajo, mi remuneración mensual alcanzó a la suma de **\$3.660.421.-**

4.- Que se ordena el pago de los siguientes conceptos y montos:

a.- Indemnización especial establecida en el art. 489 del Código del Trabajo, que no podrá ser inferior a 6 meses de la última remuneración mensual, equivalente a **\$21.962.526.-** ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual, equivalente a **\$40.264.631.-** Según SS. determine en definitiva conforme al mérito del proceso.

b.- Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de: **\$3.660.421.-**

c.- Indemnización por años de servicio, por la suma de: **\$139.095.998.-**

d.- Incremento o recargo legal del 80%, por la suma de **\$111.276.798.-**

e.- Horas extraordinarias, por la suma de: **\$2.603.097.-**

f.- Lucro cesante, derivado de los siguientes conceptos y por los montos que a continuación se indican:

- Perjuicio económico causado al imposibilitarme acogerme a la Ley 20.948, por

la cantidad de **622 UTM.**

- Perjuicio económico al verme imposibilitado de acogerme a la Ley 20.305, por la suma de **\$12.842.370.-**

- Asignación de Estímulo a la Función Directiva, ya devengado a mi favor, conforme lo dispone la Ley 20.300, por la suma de **\$7.208.630.-**

Todas las indemnizaciones y prestaciones indicadas se reclaman por las sumas señaladas o por aquellas cantidades mayores o menores que correspondan en definitiva de acuerdo al mérito del proceso.

5.- Que todos los montos y conceptos indicados deberán ser pagadas con reajustes e intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

6.- Que se condena a la denunciada al pago de las costas de la causa.

PRIMER OTROSI: En subsidio de lo expuesto en lo principal de esta presentación, y para el improbable evento de que S.S. no acoja la demanda de tutela de derechos fundamentales de lo principal de esta presentación, vengo en interponer demanda por despido indebido, improcedente e injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de la Corporación Nacional Forestal, en adelante Conaf, representada legalmente por don José Manuel Rebolledo Cáceres, ambos ya individualizados, por las razones de hecho y de derecho que expongo a continuación:

Por motivos de economía procesal, ruego a S.S. tener por reiterados en este acápite la totalidad de las circunstancias fácticas desarrolladas y los argumentos expuestos en los capítulos I.- a VI.-; así como todo lo desarrollado respecto a las indemnizaciones y prestaciones reclamadas en el acápite IX.- de lo principal de esta presentación, salvo en lo referido a la indemnización especial por concepto de acción de tutela laboral.

Sin perjuicio de lo señalado, se ruega tener en especial consideración, más allá de la negativa expuesta en relación a los hechos contenidos en la carta de despido, y no obstante la falsedad, vaguedad, imprecisión y demás defectos ya enunciados respecto a tales imputaciones, las siguientes circunstancias respecto al supuesto incumplimiento grave de mis obligaciones.

La causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, invocada para poner término a mi contrato de trabajo, exige para su configuración que los hechos imputados cumplan con ciertos caracteres de gravedad necesarios como para justificar la desvinculación.

Dicha gravedad tiene un ámbito objetivo y otro subjetivo.

Los hechos deben ser objetivamente graves, es decir, los hechos imputados deben, por sí solos, revestir un alto grado de relevancia para el empleador o para terceros relacionados, hipótesis que no se cumple respecto de ninguno de los hechos que de manera imprecisa se le imputan en la carta de despido.

Tal gravedad puede ser determinada por distintos criterios, tales como:

- Daño patrimonial causado al patrimonio del empleador.
- Daño a la imagen pública del empleador.

A este respecto, se ha establecido que *“4°) Que la determinación de la gravedad de incumplimiento contractual en que incurre el trabajador despedido está en estrecha vinculación con el perjuicio que tal incumplimiento pueda ocasionar a la empresa, de tal modo que si este no existe o es leve, no corresponde invocar este motivo de término del contrato, atendido el principio general de estabilidad en el empleo y que el derecho laboral protege a través de las normas que al respecto establecen los Arts. 159 y siguientes del Código del Trabajo; sistema normativo que limita fuertemente la unilateralidad del acto de despido por parte del empleador, de tal modo que si a juicio del tribunal no concurren los presupuestos constitutivos de la causal, aquel debe indemnizar al trabajador, si bien no queda sin efecto la terminación del contrato.* (Sentencia de fecha 30 de septiembre de 2013, dictada por la Illtma. Corte de Apelaciones de Santiago, en autos Ingreso Corte N° 833-2013)

Los hechos deben ser subjetivamente graves, desde una doble óptica, esto es:

- Los hechos deben ser de tal entidad y magnitud que ni la calidad del trabajador, ni sus antecedentes laborales, ni su antigüedad sean bastantes para moderar la falta o aconsejar sólo una amonestación.

Es decir, en este caso se debe considerar, a lo menos:

La antigüedad laboral del trabajador: Tal elemento ha sido reiteradamente considerado por nuestra jurisprudencia, estableciendo a modo ilustrativo que *“8° Que aún en la hipótesis de que ello hubiera efectivamente ocurrido, desde luego no tiene la entidad suficiente para fundar la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, que exige un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. **Menos aún si se considera que se trata de un trabajador que cuenta con ocho años de antigüedad en la empresa, lo que hace absolutamente desproporcionada la medida.**”* (Sentencia de fecha 16 de noviembre de 2009, dictada por la Illtma. Corte de Apelaciones de Santiago en autos Ingreso Corte N° 10265-2008).

El desempeño laboral del trabajador: Esto es, la trayectoria personal del trabajador, su nivel de rendimiento, de compromiso y de aporte efectivo al empleador.

Al igual que lo señalado previamente, a mayor desempeño, mayor gravead de la falta se requiere para justificar la decisión de desvinculación.

Según se ha indicado de manera previa, las actuaciones relativas a mi cargo como Gerente de Desarrollo de las Personas siempre debían contar con la revisión y visto bueno de la Fiscalía de Conaf, de modo que sin contar con dicha aprobación, el Director Ejecutivo no firmaba contratos, anexos u otros instrumentos.

Al respecto, se ha establecido que *“Cuarto: Que, en cuanto a la causal de impugnación de fondo, el Tribunal estableció en su sentencia como hechos de la causa, inamovibles para esta Corte a través de ésta causal de derecho, que la trabajadora recibió el dinero el día viernes 18 de enero, no entregándolo el día lunes, ya que trabajó medio día por encontrarse enferma, y fue despedida el día 22, incurriendo en una conducta reprochable al no entregar el dinero dentro de las 24 horas como indica su contrato.*

*Con todo, resolvió que tal conducta **no tenía la entidad suficiente como para configurar la causal de incumplimiento grave** de las obligaciones que impone el contrato, **pues no resultaría razonable que siendo la actora una trabajadora que ha mantenido por tres años una conducta intachable y cumpliendo fielmente con sus funciones, quien fue ascendida el año 2012, ante el primer actuar inadecuado o disconforme se ponga término a su contrato, más aún si tal hecho no afectó de manera alguna a la empresa y que ante situaciones similares no se haya asumido la misma conducta por parte de la empresa.** (Sentencia de fecha 14 de octubre de 2013, dictada por la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago, en autos Ingreso Corte N° 81-2013).*

En este caso, mi empleador no consideró ninguna de las circunstancias que nuestros tribunales superiores de justicia han establecido a efectos de estimar procedente la causal invocada para mi despido, procediendo a mi desvinculación con fundamentos falsos, sin haber desarrollado un proceso investigativo conforme la propia Conaf ha determinado y reglamentado por escrito, sin considerar elementos tales como mi trayectoria de más de 37 años, mi conducta intachable y mis excelentes evaluaciones de desempeño correspondientes a los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

Lo señalado, sin perjuicio de que los hechos invocados en la carta de despido, según se ha indicado, son falsos, además de remitirse a acusaciones vagas, imprecisas y carentes del más mínimo desarrollo, lo que además me deja además en absoluta indefensión, pues no me permite hacerme cargo de manera pormenorizada respecto de los hechos que se me imputan.

Respecto a la forma y el fondo de las imputaciones contenidas en la carta de despido, ya expusimos en el N° 4 del acápite IV.- de lo principal de esta presentación, relativo a la “Relación Circunstanciada de los Hechos” que derivaron en mi desvinculación, los motivos por los cuales el despido cursado en mi caso por la demandada no se ajusta a derecho.

En consecuencia y conforme los argumentos ya previamente indicados, solicito a S.S. en definitiva acoger la presente acción de despido indebido, improcedente e injustificado, declarándose en definitiva:

1.- Que presté servicios para la demandada desde el 1 de septiembre de 1980 hasta el 25 de abril de 2018.

2.- Que mi despido cursado con fecha 25 de abril de 2018 es indebido, improcedente e injustificado.

3.- Que para los efectos del art. 172 del Código del Trabajo, mi remuneración mensual alcanzó a la suma de **\$3.660.421.-**

4.- Que se ordena el pago de los siguientes conceptos y montos:

a.- Indemnización sustitutiva del aviso previo: **\$3.660.421.-**

b.- Indemnización por años de servicios: **\$139.095.998.-**

c.- Incremento legal del 80%: **\$111.276.798.-**

d.- Horas extraordinarias: **\$2.603.097.-**

f.- Lucro cesante, derivado de los siguientes conceptos y por los montos que a continuación se indican:

- Daño económico causado al imposibilitarme acogerme a la Ley 20.948, por la cantidad de **622 UTM.**

- Daño económico al verme imposibilitado de acogerme a la Ley 20.305, por la suma de **\$12.842.370.-**

- Asignación de Estímulo a la Función Directiva, ya devengado a mi favor, conforme lo dispone la Ley 20.300, por la suma de **\$7.208.630.-**

Todas las indemnizaciones y prestaciones indicadas precedentemente se reclaman por las sumas señaladas o por aquellas cantidades mayores o menores que correspondan en definitiva de acuerdo al mérito del proceso.

5.- Que todos los montos y conceptos indicados deberán ser pagados con reajustes e intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

6.- Que se condena a la denunciada al pago de las costas de la causa.


SEGUNDO OTROSI: Sírvase S.S. tener por acompañada copia de la carta de despido de fecha 25 de abril de 2018 y copia del acta de comparendo de conciliación celebrado con fecha 24 de mayo de 2018 ante la Inspección del Trabajo.

TERCER OTROSI: Ruego a S.S. que en virtud de lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo, autorice a que las notificaciones que se realicen en el presente juicio se efectúen a los siguientes correos electrónicos: mrosso@mrosso.cl y odelafuente@mrosso.cl.

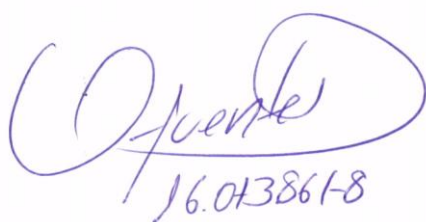
CUARTO OTROSI: Sírvase S.S. tener presente que en este acto designo como abogados patrocinantes y confiero poder a los abogados don **MARCO ROSSO BACOVIC**, cédula nacional de identidad N° 6.979.537-4, y don **OLIVER NICOLÁS DE LA FUENTE GÓMEZ**, cédula nacional de identidad N°16.073.861-8, ambos domiciliados en Mac Iver N° 225, piso 20, Santiago, quienes firman en señal de aceptación. Los abogados antes individualizados podrán obrar conjunta o separadamente, de manera indistinta.



Jorge Martínez Sagredo
C.I. 6.403.208-9



Marco Rosso Bacovic
C.I. 6.979.537-4



Oliver de la Fuente Gómez
C.I. 16.073.861-8

PROCEDIMIENTO : TUTELA LABORAL
MATERIA : Vulneración de derechos fundamentales.
DENUNCIANTE : Dirección del Trabajo
RUT : 61.502.000-1
REPRESENTANTE LEGAL : Jorge Meléndez Córdova
RUT : 10.439.980-0
DOMICILIO : Moneda N° 723. Santiago.
ABOGADO PATROCINANTE Y APODERADO : Christian Rocha Rojas
RUT : 16.191.319-7
ABOGADO PATROCINANTE Y APODERADO : María Teresa Ortiz Peñaloza
RUT : 15.525.531-5

ABOGADO PATROCINANTE Y APODERADO : Pablo Aguilera Vásquez
RUT : 17.189.482-4

ABOGADO PATROCINANTE Y APODERADO : Alejandra Carvajal Catalán
RUT : 10.906.889-6

ABOGADO PATROCINANTE Y APODERADO : Patricia Jorquera Leyton
RUT : 16.662.972-1

DOMICILIO : Moneda N° 723, Piso 4, Santiago

CORREO ELECTRÓNICO : mortizp@dt.gob.cl; crocha@dt.gob.cl; ssantibanez@dt.gob.cl

DENUNCIADA : Corporación Nacional Forestal (CONAF)
RUT : 61.313.000-4
REPRESENTANTE LEGAL : Rogelio Alex Madariaga Jara
RUT : 10.692.026-5
DOMICILIO : Paseo Bulnes N°285, oficina 501, Santiago.

EN LO PRINCIPAL: Denuncia Vulneración de Derechos Fundamentales. **EN EL PRIMER OTROSÍ:** Acompaña Informe de Fiscalización y otros documentos; **EN EL SEGUNDO OTROSÍ:** Se hace parte. **EN EL TERCER OTROSÍ:** Acredita personería. **EN EL CUARTO OTROSÍ:** Propone forma de notificación que indica. **QUINTO OTROSÍ:** Patrocinio y poder.

S. J. DEL TRABAJO DE SANTIAGO

JORGE MELÉNDEZ CÓRDOVA, Director Regional del Trabajo, en representación de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, con domicilio en Moneda N° 723, Santiago, a S.S. con respeto digo:

Que, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, por el presente acto vengo en interponer denuncia en Procedimiento de Tutela Laboral por vulneración de los Derechos Fundamentales contemplados en el artículo 19 número 1° de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la vida e integridad psíquica de la persona, al configurarse la conducta prevista en el inciso segundo, del artículo 2° del Código del Trabajo -acoso laboral- como conducta pluriofensiva de los derechos fundamentales de los trabajadores, por la empresa **CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL., RUT N° 61.313.000-4**, representada legalmente por don **ROGELIO MADARIAGA JARA**, cédula de identidad N° 10.692.026-5, ambos domiciliados para estos efectos en Paseo Bulnes N° 285, oficina 501, comuna de Santiago, Región Metropolitana; solicitando, desde ya, sea acogida en todas sus partes, con expresa condena en costas, en virtud de las consideraciones de hecho y fundamentos de derecho que paso a exponer:

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

1) Antecedentes de la denuncia administrativa y su investigación:

Se recepciona denuncia de don Roberto Mena Toledo, en contra de su empleador, Corporación Nacional Forestal (CONAF), por la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral y de vulneración a la integridad psíquica, de acuerdo a lo preceptuado artículo 2° del Código del Trabajo y 19 N° 1 de la Constitución Política de la República respectivamente. La denuncia consistía en acoso laboral ejercido en su contra por parte de sus jefaturas, Aida Baldini y el Director Nacional Rodrigo Munita y se expresaría en constantes menosprecios, malos tratos, insultos públicos, humillaciones y acoso que terminaría por despojarlo del cargo de Director Regional y quitándole el grado y remuneración del mismo.

En razón de lo expuesto y declarándose admisible la denuncia interpuesta, se investigaron los hechos denunciados conforme al procedimiento contemplado en la Orden de Servicio No 2 del 29/03/2017, y en la Circular N°28 de 03/04/2017, de la Dirección del Trabajo, cuyo resultado se consigna en el Informe de Investigación N° 1350/2021/306, de fecha 26 de enero de 2022, que sirve de sustento a la presente acción, al constatarse la existencia de indicios suficientes para estimar que el empleador Corporación Nacional Forestal, a través de la Sra. Baldini, ha incurrido en acciones u omisiones calificables jurídicamente como acoso laboral en contra del trabajador Roberto Mena, sin que haya tomado medida alguna para proteger la integridad psíquica del mismo, incumpliendo su obligación legal de resguardo de los derechos fundamentales y salud de los trabajadores. Se hace presente que la fiscalización se realizó vía remota, conforme a las instrucciones vigentes contenidas en la Circular N° 30 del Departamento Jurídico, del mes de abril de 2020.

2) Hechos constatados en el Informe de Fiscalización N° 1350/2021/306, que se estiman como indicios de vulneración a la integridad psíquica del trabajador, constitutivo a su vez de acoso laboral:

Se producen indicios de lesión o afectación a la integridad psíquica del trabajador denunciante, productos de conductas humillantes y malos tratos hacia él, particularmente expresado en las declaraciones de los testigos que comparecen a la investigación. Respecto de esto es importante señalar, a modo ejemplar, que todos los declarantes tienen una antigüedad mayor a 10 años en CONAF, quienes además han trabajado con el denunciante en la Región del Maule, y conocen sobre su desempeño laboral. Los entrevistados señalaron que tienen conocimiento de la mala relación laboral entre el Sr. Mena y la Sra. Baldini, donde la mayoría la describen como una persona de malos modales y tratos en general, y especialmente con el Sr. Mena. Algunos manifestaron que además, escucharon directamente llamados telefónicos que la Sra. Baldini hizo al Sr. Mena mientras fue director regional, aplicando tonos elevados de voz para dirigirse a él, haciendo un uso excesivo de consultas de trabajo que no tenían relación con la administración de un director regional. Las declaraciones:

1) “Observé varias presiones e inconvenientes por solicitudes realizadas por la Gerente de incendios, Sra. Baldini, por temas de licitaciones, brigadas, cambios de jefaturas, fue muy desgastante y las presiones bordearon la línea de hostigamiento, que solicitaron justo en medio de temporada de incendios y en plena pandemia”.

2) “Es efectivo, la señora Baldini presionaba a la dirección regional del Maule más que a otras regiones para realizar licitaciones como las de alimentos, siempre sacaba en cara al director, señor Mena, que la región no ejecutaba correctamente, lo que no era efectivo. La señora Baldini llegó a tener un informante, quien fue sancionado por maltrato laboral, quien le transmitía todo lo que él encontraba no estaba bien y acto seguido, la señora Baldini llamaba al señor Mena hasta por la forma como se guardaba un paquete en la bodega”.

3) “La Sra. Baldini a mi juicio se saltaba todos los procedimientos y conducto regular y llegaba con consultas inoficiosas que un director no está en obligación de conocer por el nivel de detalle, es así que continuamente era hostigado, por ejemplo, problemas con motosierras, logística en torres de observación, funciones que son cubiertas por el responsable y departamento encargado en la región”.

4) “Sí existieron problemas y desacuerdos entre don Marcelo Mena cuando era director regional del Maule y la señora Aída Baldini, gerente de Protección de Incendios Forestales”.

5) “Problemas, de acuerdo a conversaciones, uno puede apreciar, algunas instrucciones, insistencias, llamadas telefónicas, de acuerdo a mi forma de trabajar y comunicar, fuera de toda línea jerárquica y respeto, a mi apreciación, a un hostigamiento/presión desmedida que no permite trabajar tranquilo y concentrado en lo principal”.

6) “Fui testigo directo de malos tratos (incluso groseros) desde doña Aida Baldini hacia el Director Sr. Mena. Muchas veces estuve al lado del Sr. Mena cuando la

Sra. Baldini lo llamaba por teléfono desde Santiago y lo trataba a gritos, descalificaciones y groserías, pese a que el Director Regional no depende jerárquicamente de la Sra. Baldini. De todas maneras es un forma habitual de trato de esta señora”.

A mayor abundamiento al preguntar a los testigos si tenían conocimiento de problemas entre el Sr. Mena y el Sr. Rodrigo Munita y si el Sr. Mena ha sido objeto de llamados de atención en reuniones gerenciales, o en otros momentos, por parte del Sr. Munita u otro trabajador. Los declarantes mencionaron no solo a los señores Munita y Baldini como personas con quienes hubo tratos inadecuados entre las partes, pues también indican al “Sr. Oneto” (se desconoce nombre) gerente de Personas. Los definen como integrantes del equipo de confianza del director ejecutivo nacional, Sr. Munita.

Cabe tener presente que don Roberto Mena, con fecha 02.01.2019 es nombrado Director Regional del Maule de CONAF. Con la nueva administración nacional (01.06.2020) es ratificado en el cargo por el Director Nacional, Rodrigo Munita, sin embargo, comienza a ser acosado desde septiembre de 2020, siendo víctima de una escalada de hechos de acoso laboral por parte de Aida Baldini, Gerente de incendios, con respaldo del Sr. Munita. Todo esto termina con la salida del cargo del trabajador Sr. Mena en el mes de julio de 2021. Cabe señalar que el Sr. Mena es un funcionario de carrera en la institución, siendo parte de ella por más de 10 años.

3) Consecuencias de la vulneración de derechos fundamentales denunciada:

También es posible señalar que existen claros indicios en ordena a la afectación de salud del denunciante, consta que desde el 02.08.2021 el denunciante se encuentra con reposo y tratamiento médico, tanto particular como por el Organismo Administrador por Ley N° 16.744, correspondiente a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Se tuvo a la vista la Resolución de Calificación de Enfermedad de Origen Laboral del denunciante, N° 00071598700005 de fecha 09.11.2021, que establece como inicio de la enfermedad a contar del 01.07.2021, con indicaciones de continuar el tratamiento en agencia ACHS de su región por “Hostilidad de su jefatura”. El denunciante además, aportó la Resolución actualizada al 19.01.2022 bajo la misma calificación.

4) Mediación administrativa:

En conformidad a lo dispuesto por el artículo 486 del Código del Trabajo, con fecha 22 de marzo de 2022, se citó a la correspondiente mediación administrativa a la empresa denunciada y el trabajador denunciante, sin embargo, la empresa se niega a llegar a algún acuerdo con el trabajador.

En virtud de lo anterior y del mandato legal establecido en el artículo 486 inciso 5° del código del Trabajo, nace la obligación de denunciar en sede jurisdiccional la vulneración a la integridad psíquica del trabajador Roberto Mena, hechos que a su vez constituyen acoso laboral de acuerdo al artículo 2° del Código del Trabajo.

5) Indicios suficientes de vulneración a derechos fundamentales:

Atendida la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo. En este sentido, y de acuerdo al propio texto de la norma citada, se deben acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales que permitan generar en el juez, una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos alegada, y según lo ha sostenido la doctrina, la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determinante será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio. Como señala el Profesor José Luis Ugarte, por “suficiente” debe entenderse “más que un número determinado de indicios, la exigencia de una cierta calidad de los mismos: deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido...”.

Por su parte, el empleador frente a los indicios aportados por el trabajador, deberá explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, esto es, que su conducta obedece a un motivo razonable y justificado.

En el caso de autos, los indicios de la conducta pluriofensiva de derechos fundamentales denunciada, son todos aquellos descritos, entre otros, en el N° 2) y N°3 del libelo pretensor, los que se dan por expresamente reproducidos.

II. INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL

Comúnmente el daño moral ha sido definido a partir del concepto de Pretium doloris: *“Es el sufrimiento, dolor o molestia que el hecho ilícito ocasiona en los sentimientos o afectos de una persona” (Alessandri, Somarriva y Abeliuk), hasta alcanzar definiciones que se vinculan con la lesión a la esencia de la persona “ El daño moral debe ser definido del modo más amplio posible, incluyendo allí todo daño a la persona en sí misma- física o psíquica), como todo atentado a sus intereses extrapatrimoniales”. Agrega, “el atentado a lo que constituye la esencia de la persona será siempre daño moral, sea que alcance a su aspecto psíquico o corporal, o a los derechos de la personalidad (...).” (Domínguez Hidalgo, El Daño Moral, p. 84-85).*

Sin perjuicio de lo anterior lo cierto es que el daño moral está vinculado con el daño a todos aquellos intereses extrapatrimoniales y que sin duda en los hechos causan un sufrimiento, dolor y aflicción en la persona y su esfera íntima y que debe ser reparado.

Atendida la gravedad de la conducta pluriofensiva de derechos fundamentales denunciada en este acto, incluido el incumplimiento del deber general de protección que le asiste a todo empleador, que consiste en deber adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus dependientes, en este caso, manifestado en la desprotección de don Roberto Mena, frente a la denuncia por vulneraciones a la integridad psíquica y acoso laboral ejercido o por la jefatura Sra. Baldini con complicidad del Director, Sr. Munita, se justifica la solicitud de indemnización de perjuicios propuesta por esta parte en beneficio de del trabajador afectado, toda vez que el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, al referirse al contenido de la sentencia, establece que ésta no sólo

debe contener la indicación de las medidas concretas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento que la misma norma señala, sino que además posibilita la concurrencia de indemnizaciones, al expresar “incluidas las indemnizaciones que procedan”.

Lo anterior se manifiesta en una transgresión a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo, el que prescribe: *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual entendiéndose por tal el que una persona realice de forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

Y el artículo 5° del Código del Trabajo en su inciso primero establece que *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.”*

En este sentido, las facultades de mando y dirección legítimamente concedidas al empleador y a sus representantes están infranqueablemente limitadas por la esencia de los derechos fundamentales reconocidos en nuestro ordenamiento constitucional. Por otra parte, el empleador transgrede la obligación de garante de la seguridad del trabajador afectado, impuesta en el artículo 184 del Código del Trabajo al establecer: *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”*. Por ende, por expresa disposición de la norma citada, es que el empleador debe ejecutar todas las medidas que sean eficaces para proteger la vida de los trabajadores, encontrándose dentro de esta esfera el derecho a la integridad psíquica del trabajador, lo que en este caso no aconteció en atención a la actitud pasiva del empleador frente a la denuncia del trabajador, pues lo cierto es que no adoptó ninguna medida para reparar la vulneración constatada manteniéndose a la fecha las conductas indemnes.

Por otra parte, en materia de daño moral la tendencia actual de la doctrina y la jurisprudencia es a ampliar el concepto de daño moral a fin de reparar todas las especies o categorías de perjuicios morales y no sólo el pretium doloris, toda vez que en cada una de ellas hay atentados a intereses extrapatrimoniales diversos.

En orden a atribuir un contenido amplio al concepto de daño moral, la profesora Carmen Domínguez Hidalgo ha manifestado que “estamos con aquellos que conciben el daño moral del modo más amplio posible, incluyendo allí todo daño a la persona en sí misma, física o psíquica, como todo atentado contra sus intereses extrapatrimoniales. Que en materia laboral el daño moral puede darse en diversos supuestos, tanto en una etapa precontractual, de ejecución del contrato, al término

del mismo y post contractual, generándose, según el caso, responsabilidad contractual o extracontractual. En la etapa de ejecución del contrato nada impide que cuando se incumplen obligaciones, que no impliquen su término, pueda resarcirse el daño moral. Existen muchas situaciones durante el desarrollo del contrato que pueden producir un daño moral, como ocurre con el uso abusivo del ius variandi o cuando se vulnera el derecho a la intimidad del trabajador, por las medidas de revisión y control que establezca la empresa. El profesor Raúl Varela Varela admite la resarcibilidad del daño extrapatrimonial cuando se causa agresión a algunos de los derechos de la personalidad con motivo del incumplimiento del contrato de trabajo, cuando dice: "En el contrato de trabajo también se constata un fenómeno semejante, aun cuando de otra índole, puesto que refiriéndose la vinculación contractual a la persona misma del que promete su trabajo y a la de aquél a quien se hace, aunque de un modo más enérgico respecto del primero que del segundo, el contrato pone en juego la dignidad de la persona humana, siguiéndose de ese antecedente que cualquier lesión que a ella se cause en el funcionamiento del contrato debe ser considerada como una violación del deber contractual, y así lo reconoce la ley cuando dispone que será causa de caducidad del contrato: "las injurias, maltratos, atentados a la seguridad personal, el honor o los intereses de otra"

Por su parte nuestra jurisprudencia relativo al daño moral en situación similar al presente caso en donde se encuentra vigente la relación laboral se ha establecido lo siguiente:

4º) Que para resolver el segundo asunto, la procedencia o no de la indemnización del daño moral en el procedimiento de tutela laboral encontrándose vigente el vínculo laboral, la sentencia aportada por el recurrente se pronuncia en sentido diverso a aquel fallado por la sentencia que se impugna. Mientras la sentencia impugnada aboga por la procedencia del daño moral en sede de tutela aún vigente la relación laboral, justificado en el artículo 1556 del Código Civil, el cual no excluye la indemnización de este rubro de daño, y no encontrándose su procedencia prohibida en la ley laboral; la sentencia de contraste coloca una traba a la reparación de ese daño, limitando las indemnizaciones a favor del trabajador en caso de vulneración de sus derechos fundamentales a aquellas previstas en el artículo 489 del Código del Trabajo.

5º) Que resulta necesario exponer los argumentos que intentan justificar la impertinencia del daño moral en sede de tutela de derechos fundamentales encontrándose vigente la relación laboral. Se plantea que no es viable en razón de lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, pues las indemnizaciones ahí previstas requieren el despido, lo que no ocurre en la especie. Dicha regla estipula que "En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual". El recurrente lleva razón en cuanto a que la regla transcrita tiene como supuesto el despido, lo que se corrobora con la procedencia de las indemnizaciones conforme a los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo, más lo dispuesto en el artículo 168 del mismo cuerpo legal, a lo que se agrega una indemnización tarifada que puede oscilar entre seis y once meses de la última remuneración mensual. Sin embargo, mal podría haber infracción a esta regla, pues lejos de asilarse la

sentencia en ella, la omite, aludiendo a la justificación del daño moral en el artículo 1556 del Código Civil y la ausencia de una prohibición en el párrafo dedicado al procedimiento de tutela laboral. Debe, en consecuencia, desecharse el argumento dado que no constituye el sustento normativo que justifica la procedencia del daño moral en la especie. Sin embargo, todavía fundado en el mismo precepto, artículo 489 del Código del Trabajo, se pretende que tras la norma habría una prohibición de indemnización del daño moral al relacionarla con el artículo 495 n° 3 del mismo cuerpo legal, pues esta última, al aludir a las medidas conducentes a la reparación del trabajador, excluiría la indemnización del daño moral cuando se mantiene la relación laboral, dado que existe la norma especial del artículo 489, ya citada. No habría posibilidad de reparación pecuniaria si se mantiene la relación laboral, debiendo circunscribirse las medidas al cese de la conducta que vulnera los derechos fundamentales. Al no haber despido, afirma el recurrente, no procede el pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 489 del Código del Trabajo. A esto agrega que las indemnizaciones en el ámbito laboral requieren mención expresa, no pudiendo extenderse el juez a otorgar reparaciones que no hayan sido previstas por el legislador. Esta forma de interpretar las normas no es justificada ni convincente, dado que no es posible derivar la exclusión de la indemnización del daño moral bajo el entendimiento que sólo procede indemnizar daños que se encuentren previstos en forma expresa en la ley laboral. Esta forma de comprender el asunto significaría una infracción a un principio fundamental de la responsabilidad civil que se sustenta en la reparación integral de los daños que se les ocasionan a las víctimas. Llevaría al absurdo de impedir la reparación de los daños no contemplados de manera particular por la ley laboral a pesar que se satisfagan las condiciones de procedencia de la indemnización. Principio que tiene un respaldo constitucional en el artículo 19 n°1 de la Carta Fundamental, pues de qué valdría la garantía del derecho a la integridad física y síquica si no pudiere ejercerse una acción indemnizatoria que pretenda retrotraer a la víctima, en la medida de lo posible, a la situación más cercana a aquella anterior a la vulneración de su derecho mediante la respectiva indemnización. El planteamiento de la recurrente llevaría a privar a todo trabajador que no haya sido despedido de toda indemnización pecuniaria, aunque haya padecido una vulneración a algún derecho fundamental que le causó daño. Bastaría, conforme este planteamiento, que el empleador cese en el acto lesivo desvaneciéndose los perjuicios ocasionados los que quedarían sin reparación. De ahí que deba concluirse que todo trabajador, haya o no sido despedido, tiene legitimación activa para reclamar la indemnización de los daños que se le hayan ocasionado con independencia si fue o no despedido a propósito de la afectación de su derecho fundamental. Esta aseveración es consistente con la procedencia del daño moral en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual. El fundamento estriba no sólo en el artículo 1556 del Código Civil, sino que de manera fundamental en el artículo 1558 del mismo Código, conforme el cual deben indemnizarse los daños que sean una consecuencia directa del incumplimiento y, en lo que respecta al terreno aquiliano, fluye la procedencia de la indemnización del daño moral del artículo 2329 del Código Civil, que alude a todo daño, instaurando el principio de reparación integral. Queda, sin embargo, referirse a si el juez laboral en sede de procedimiento de tutela de derechos fundamentales está habilitado para otorgar dicha reparación. Ya no se trata del problema de la procedencia en abstracto, sino que más bien si el juez del trabajo está revestido de competencia para acceder -en la sentencia que constata la vulneración al derecho fundamental- a la indemnización del daño moral que dicho

acto ocasiona. El recurrente coloca el énfasis en el n°3 del artículo 495 del Código del Trabajo, el cual aludiría, en su concepto, sólo a las indemnizaciones que prevé el artículo 485 del mismo Código. Sin embargo, olvida lo estipulado en el n°4 de la misma regla, conforme al cual “En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales”. La directriz del legislador se orienta a restablecer un equilibrio roto por la conculcación del derecho fundamental, lo que no sólo involucra el cese de la conducta lesiva, sino que le otorga al juez amplias facultades para alcanzarlo, entre las cuales cabe incluir la indemnización de los perjuicios y, en particular, el daño moral. Si uno considerara la tesis propuesta por el recurrente sería inviable cumplir con este cometido, el que entronca en forma límpida con la idea de satisfacción alternativa que cumple la indemnización del daño moral. Si bien nada podrá retrotraer a la víctima al clima laboral cordial anterior a la llegada de la señora Mariela Dentonne, la indemnización otorgada permitirá, por equivalencia, paliar el malestar, angustia y padecimientos que significó el acoso y hostigamiento laboral del cual fue objeto, restableciendo el equilibrio perdido. (CORTE SUPREMA RECURSO DE UNIFICACIÓN ROL N° 6.870-2016).

III. ANTECEDENTES DE DERECHO:

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 486, inciso 5°, del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo respectiva debe denunciar al Tribunal competente los hechos que estime constitutivos de una vulneración de derechos fundamentales, sirviendo la denuncia que se entable de suficiente requerimiento para iniciar la tramitación de un proceso conforme a las normas que regulan el Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

Por su parte, el artículo 485 del Código del Trabajo establece que el procedimiento de tutela se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral, por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, según se trate de aquellos derechos que la misma norma señala.

Necesario es recalcar que se han descrito diversos hechos relacionados, concordantes y permanentes que, mirados en su conjunto, constituyen graves vulneraciones a los derechos fundamentales de don Roberto Mena, dependiente de la denunciada.

Respecto de los derechos infringidos, en primer término, se infringe el derecho a la psíquica de la persona, reconocido y garantizado en el N°1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, el que en su inciso primero establece “La Constitución asegura a todas las personas: N° 1: El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”. En este entendido y en palabras del destacado constitucionalista José Luis Cea Egaña “Fluye de esta aseveración que el Poder Constituyente reconoce en el varón y la mujer, desde su concepción, a un ser complejo en el sentido que se halla conformado por figura y espíritu, soma y psique, cuerpo y alma. Lo relevante, sin embargo, yace en que, dicha constatación, se desprende que ambas partes o dimensiones de la persona no sólo se hallan presentes en todo ser humano viviente, sino que resulta imperativo o ineludible respetarlas y promoverlas como aspectos inseparables de una misma unidad...”.

Pues bien ha quedado descrito que la denunciada, no ha respetado este ámbito tan relevante de la trabajadora y que forma parte de su persona.

Cabe señalar que estamos en presencia de vulneraciones de derechos denominados por la doctrina como inespecíficos y que como ya se mencionó, son aquellos derechos del trabajador en cuanto persona, los que en la especie tienen reconocimiento constitucional y cuyo ejercicio se manifiesta tanto fuera, como dentro de la empresa, y precisamente por ello el empleador tiene la obligación de respetarlos, esto es, no privar, perturbar o siquiera amenazar el legítimo ejercicio de éstos, como en la especie así ha sucedido.

Además, cabe hacer presente que, tal como lo ha expuesto gran parte de la doctrina, en nuestro sistema jurídico vigente existe la llamada eficacia horizontal de los derechos fundamentales y a este respecto cabe señalar que es la propia Constitución Política de la República la que lo establece, en especial en su artículo 6, inciso 2º, que señala *“Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo”*. Pues bien, al relacionar dicha norma constitucional, con el artículo 5 del Código del Trabajo, resulta evidente que todo empleador tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales del trabajador. En este sentido y en palabras del profesor Claudio Palavecino Cáceres *“...el Código del Trabajo impone al empleador no sólo aquel deber de abstención, sino además una actitud positiva, activa, de prevención y protección. La legislación coloca al empleador en una posición de garante de la vida y de la salud de los trabajadores ante los riesgos laborales e intensifica de esta manera la eficacia horizontal de la garantía constitucional al interior de la empresa”*.

De esta manera, a partir de las disposiciones legales ya citadas se materializó el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, lo que en doctrina se ha denominado como *“ciudadanía en la empresa”*. Este posicionamiento de los derechos fundamentales como valores centrales del ordenamiento jurídico laboral, hunde sus raíces en el reconocimiento de la dignidad que como persona posee todo trabajador. De hecho, la Constitución Política en su artículo 1º hace un reconocimiento expreso de la dignidad humana en relación estrecha con la idea de libertad e igualdad, al señalar que *“las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*. A mayor abundamiento, la sostenida doctrina de este Servicio, así como la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, ha hecho propia el concepto de Ciudadanía en la Empresa *“al contemplarse en el sistema normativo constitucional no sólo derechos fundamentales de corte específicamente laboral, sino que también el trabajador es titular de derechos fundamentales -inespecíficos o de la personalidad-, que, sin ser netamente laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador”* (ORD N°2210/035 de fecha 10 de junio de 2009).

Por otra parte, el mismo informe de investigación evidencia la existencia de una denuncia por parte de la trabajadora afectada y a su vez la nula respuesta por parte de la empresa denunciada, lo que claramente implica una infracción al mandato legal contenido en el artículo 184 del Código del Trabajo, el que establece: *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”*. Por ende, por expresa disposición de la norma citada, es que es precisamente el empleador quien debe tomar todas las medidas

necesarias a su alcance para resguardar la vida, salud e integridad de sus trabajadores, siendo un deber de éste el posibilitar que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en ambiente laboral digno y de respeto mutuo, imponiendo al empleador no sólo aquel deber de abstención, sino además una actitud positiva, activa, de prevención y protección, observando que el empleador no ha ejecutado las medidas necesarias para resguardar un ambiente laboral digno.

Sobre este punto nuestra doctrina ha señalado que *“En este caso el empleador es responsable indirectamente del acoso e incurre en falta de probidad e incumplimiento grave de sus obligaciones al no velar por un ambiente de trabajo en el cual no se producto estas situaciones. Asimismo, comete un acto, omisión o imprudencia temeraria que afecta la salud del trabajador acosado”* (GAMONAL CONTRERAS, Sergio y GUIDI MOGGIA, Caterina, *Manual del Contrato de Trabajo*, 4º edición revisada y aumentada, Santiago, Legal Publishing Chile, (2015) Pag.326).

Finalmente, es necesario señalar que los hechos descritos, constitutivos de indicios de vulneración a los derechos o garantías fundamentales enunciadas, se consignan en el Informe de Investigación N°1350/2022/32, el cual goza de la presunción legal de veracidad establecida en el artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, la cual opera para todos los efectos legales, incluso para la prueba judicial, por cuanto dispone: *“Los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de ministros de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento”*. Agrega el inciso 2º de la misma disposición: *“En consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial.”*

POR TANTO, de acuerdo con todo lo expuesto y dispuesto en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República y 5, 184 del Código del Trabajo y artículos 485 y siguientes del mismo cuerpo legal, así como lo dispuesto en Tratados Internacionales vigentes sobre la materia y demás normas aplicables.

A S.S. SOLICITO, se sirva tener por interpuesta denuncia en Procedimiento de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales en contra de la empresa CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL., RUT N° 61.313.000-4, representada legalmente por don ROGELIO MADARIAGA JARA, cédula de identidad N° 10.692.026-5; ya individualizados, aceptarla a tramitación, declarando, salvo mejor parecer del tribunal:

1. Que la denunciada ha vulnerado los derechos fundamentales del trabajador Roberto Mena Toledo, conforme al mérito de los antecedentes expuestos-
2. Ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso 1º, del artículo 492, del Código del Trabajo.
3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor, dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales denunciada, bajo el apercibimiento contemplado en el inciso 1º del artículo 492 del Código del Trabajo, proponiéndose al efecto las siguientes medidas reparatorias:

- a. Que la empresa solicite la realización una evaluación a través del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 con su Órgano Administrador de Salud. (Acreditación dentro de 10 días hábiles)
- b. Disculpas públicas por parte de Conaf para el denunciante, producto de los hechos constatados y no haber adoptado medidas de resguardo frente a los hechos denunciados. Estas disculpas deberán publicadas en algún lugar visible de las dependencias de la Dirección Nacional y Regional del Maule, como reloj control, casino, durante 60 días corridos, donde se dé cuenta de las conclusiones jurídicas de la comisión 1350.2021.306 (Plazo de cumplimiento de 5 días contados desde la fecha de ejecutoria)
- c. Disculpas por escrito por parte de la empresa, producto de los hechos constatados y de no haber adoptado las medidas de resguardo frente a los hechos denunciados por la trabajadora. Dichas disculpas deben ser publicadas en un periódico de circulación nacional, en 1 oportunidad y dentro de 60 días corridos desde ejecutoriada la sentencia de autos.
- d. Que la empresa realice, a su costo, una capacitación a las jefaturas y trabajadores del área donde se desempeña el denunciante, especialmente dirigida al buen clima laboral y el debido respeto y dignidad que debe reinar en toda relación laboral en el marco de los derechos fundamentales, debiendo asistir necesariamente la señora Baldini y el señor Rodrigo Munita. Se debe realizar durante la jornada de trabajo, con una duración mínima de 4 horas, para ello la empleadora debe acreditar la realización del curso mediante un profesor titular de derecho laboral y que n o tenga o haya tenido relación alguna con la empresa. La realización de este curso debe ser dentro de 30 días hábiles y cuya convocatoria debe ser a través del correo electrónico institucional, publicaciones en lugares visibles (reloj control, casino uy otro) y a su vez por la intranet de la empresa, en caso que lo hubiere.
- e. La incorporación por parte de la empresa al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de un protocolo frente a las denuncias de acoso laboral, que indique el procedimiento a seguir frente a este tipo de denuncias, el que deberá ser puesto en conocimiento de los trabajadores, que consideran medidas precautorias, plazos acotados de investigación y la reserva de identidad tanto del denunciante como de testigos. (plazo de cumplimiento de 20 días corridos desde la ejecutoria).
- f. Que la empresa solicite la realización de servicios de psicología organizacional imputable a la jornada laboral y a costo del empleador, a fin de intervenir la totalidad del establecimiento, para contratar a la empresa tiene el plazo de 5 días hábiles desde la ejecutoria.
- g. La realización de un curso de habilidades blandas y manejo de personas para la señora Baldini y señor Munita, realizado por un sicólogo laboral ajeno a la empresa. Dicho curso debe comenzarse dentro de un plazo de 30 días corridos desde la ejecutoria de la sentencia o el plazo que SS. determine, con una duración mínima de 25 horas y extenderse un certificado de aprobación por parte del profesional, de lo cual debe darse cuenta al tribunal dentro de décimo día.
- h. El empleador debe financiar la evaluación y tratamiento sicológico y/o psiquiátrico del trabajador afectado, como asimismo financiar los medicamentos que fueren necesarios y prescritos por el facultativo. La

trabajadora deberá comunicar a su empleadora, la elección del psicólogo o psiquiatra elegido dentro de los 30 días de ejecutoriada la sentencia de autos.

- i. Otorgar al trabajador afectado, todos los permisos que fueren necesarios, con cargo a la jornada de trabajo, para poder asistir a cada una de las sesiones que a juicio del facultativo psiquiatra o psicológico fueren necesarias durante el tiempo que dure su tratamiento.
- j. Que la empresa efectúe un pago como reparación a las vulneraciones de derechos fundamentales sufridas por don Roberto Mena Toledo, en favor de este último, por la suma de 11 remuneraciones o lo que S.S. estime conveniente, de acuerdo al mérito de las liquidaciones de remuneraciones que se acompañaran en la audiencia respectiva.

3. Que, las obligaciones de hacer señaladas se cumplan bajo apercibimiento de multa de acuerdo al artículo 495, número 2, del Código del Trabajo, a favor del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a la cuenta corriente "giros globales" N°9018212, de Banco Estado, la que se hará efectiva una vez cumplido el plazo señalado y renovable mensualmente según la fecha de sentencia, hasta el cumplimiento íntegro de las sanciones condenadas a la denunciada y acreditadas ante el tribunal, a fin de cumplir con lo ordenado por S.S.

4. Que, se condene a la demandada al pago de una multa por la vulneración denunciada, por el máximo legal, a beneficio Fiscal, según lo establecido en el artículo 506 del Código del Trabajo y por corresponder la denunciada a una mediana empresa, según lo establecido por el artículo 505bis del mismo cuerpo legal, sin perjuicio de mejor parecer del Tribunal, montos que deben depositarse en el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrador por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a la cuenta corriente "giros globales" N°9018212, de Banco Estado. Lo anterior bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM, pudiendo repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada de acuerdo a lo prescrito en el artículo 492 del Código del Trabajo, lo que se deberá acreditar al tribunal dentro de 3 días hábiles o el plazo que S.S. determine.

5.-Que, se remita copia de la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo para su registro y oportuna publicación.

6.- Que, se condene a la denunciada al pago de las costas de la causa, de conformidad a las disposiciones legales.

PRIMER OTROSÍ: Vengo en acompañar, como prueba documental, los siguientes documentos que dan cuenta de las actuaciones administrativas realizadas por este Servicio en relación con los hechos materia del proceso, sin perjuicio de los demás medios de prueba que pudieren aportarse en la instancia procesal respectiva:

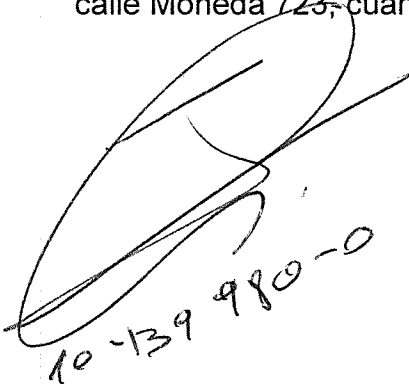
- 1.- Informe de Fiscalización N° 1350/2021/306; de fecha 26/01/2022.
- 2.- Acta de mediación final del artículo 486 del Código del Trabajo N° 1350/2022/5, de fecha 22.03.2022.
- 4.- Resolución Exenta N° 210, de fecha 21/04/2014 de la Dirección del Trabajo.

SEGUNDO OTROSÍ: Sírvase U.S. tener presente que en virtud de lo expuesto en el artículo 486, inciso quinto, del Código del Trabajo, por este mismo acto la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente viene en hacerse parte en la presente causa.

TERCER OTROSÍ: Sírvase S.S. tener presente que mi personería para actuar por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente emana de Resolución exenta de la Dirección del Trabajo N° 210, de fecha 21.04.2014, que en copia simple acompaño en primer otrosí de esta presentación.

CUARTO OTROSÍ: Por este mismo acto vengo en proponer a SS., en virtud artículo 442, del Código del Trabajo, que las resoluciones que sean procedentes de notificar por otros medios y se dicten en estos autos, se notifiquen a los siguientes correos electrónicos crocha@dt.gob.cl; mortizp@dt.gob.cl; ssantibanez@dt.gob.cl.

QUINTO OTROSÍ: Sírvase US., tener presente que por este mismo acto vengo en otorgar patrocinio y poder a los abogados/as de este Servicio, **CHRISTIAN ROCHA ROJAS, MARÍA TERESA ORTÍZ, PABLO AGUILERA VASQUEZ, ALEJANDRA CARVAJAL CATALAN** y **PATRICIA JORQUERA LEYTON**, todos/as habilitados/as para el ejercicio de la profesión y domiciliados para estos efectos en calle Moneda 723, cuarto piso, comuna de Santiago.



10-139 980-0



**DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO
REGIÓN METROPOLITANA PONIENTE
COORDINACIÓN JURÍDICA
SANTIAGO – UNIDAD DERECHOS FUNDAMENTALES
1350.2021.306**

CONCLUSIONES JURÍDICAS

Comisión 1350.2021.306

Con fecha 24.11.2021, se recepciona denuncia de don Roberto Mena Toledo, en contra de su empleador, Corporación Nacional Forestal (CONAF), por la existencia de conductas constitutivas de discriminación laboral y de vulneración a la integridad psíquica, de acuerdo a lo preceptuado artículo 2° del Código del Trabajo y 19 n° 1 de la Constitución Política de la República respectivamente. La denuncia consistía en un acoso laboral ejercido en su contra por parte de sus jefaturas, Aida Baldini y el Director Nacional Rodrigo Munita, el acoso se expresaría en constantes menosprecios, malos tratos, insultos públicos y acoso que terminaría por despojarlo del cargo de Director Regional y quitándole el grado y remuneración del mismo.

Declarada admisible la denuncia, se procede a su investigación, en conformidad con lo dispuesto en la Orden de Servicio N°2, de la Dirección del Trabajo y Circular N°28 del Departamento Jurídico, sobre tutela de derechos fundamentales, constituyéndose la fiscalía laboral compuesta por el abogado Sergio Santibáñez Catalán y la fiscalizadora Jocelyn Moreno Herrera. El proceso de investigación, atendida la crisis sanitaria, se realizó vía remota, conforme a lo dispuesto en la Orden de Servicio N° 1 de la Dirección del Trabajo y Circular N°30 del Departamento Jurídico, ambas del 2020.

Con fecha 26.01.2022, la fiscalizadora asignada para su investigación, evacúa el Informe N°1350.2021.306, del cual se puede concluir lo siguiente:

Respecto del cargo de Director Regional, cabe destacar que éste sería de exclusiva confianza, lo que hace referencia a cargos de planta que, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 49 de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, son de libre designación y remoción del Presidente de la República o de la autoridad facultada para disponer el nombramiento, por lo que quienes los sirven no están sujetos a un plazo y se mantienen en esos empleos en tanto no cesen la confianza misma de quien tiene las facultades de nombramiento.

De esta forma, el trabajador denunciante es cesado de su cargo de Director Regional de Conaf por la autoridad que lo invistió del mismo cargo, claro es que los cargos en el estatuto público tienen asignado determinados grados y remuneraciones que se corresponde con los niveles de responsabilidad política y administrativa que se tenga. Al respecto el trabajador denunciante, una vez cesado su cargo de Director Regional debe retornar al grado y remuneración que posee en propiedad, esto grado 10°, siendo materia de tribunales determinar la legalidad del acto.

Por otro lado, el informe de investigación da cuenta de hechos e indicios que demuestran una deteriorada relación laboral entre el denunciante y la Sra. Baldini que fue creciendo conforme el trabajador es nombrado Director Regional de la Conaf, para enterder aquello hay que determinar los grados de responsabilidad del cargo que



**DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO
REGIÓN METROPOLITANA PONIENTE
COORDINACIÓN JURÍDICA
SANTIAGO – UNIDAD DERECHOS FUNDAMENTALES
1350.2021.306**

ostentaba el denunciante, la Dirección Regional de la Conaf. Este es un cargo de exclusiva confianza que tiene una responsabilidad en el cumplimiento de planes y programas propuestos a nivel nacional por la Conaf, lo que lleva a comprender la exigencia del cumplimiento de metas, de insistir en información solicitada, llamadas de atención y la auditoría practicada, todo lo cual se encuentra acorde a la responsabilidad del cargo y la facultad exclusiva y excluyente de administración que tiene la Conaf a través de su Director Nacional.

Sin perjuicio de lo anterior se producen, al menos, indicios de una lesión o afectación a la integridad psíquica del trabajador denunciante, productos de conductas humillantes y malos tratos hacia él, particularmente expresado en las declaraciones de los testigos que comparecen a la investigación. Respecto de esto último es importante señalar, a modo ejemplar, que todos los declarantes tienen una antigüedad entre 0 a 10 años en CONAF, quienes además han trabajado con el denunciante en la Región del Maule, y conocen sobre su desempeño laboral. Los entrevistados señalaron que tienen conocimiento de la mala relación laboral entre el Sr. Mena y la Sra. Baldini, donde la mayoría la describe como una persona de malos modales y tratos en general, y especialmente con el Sr. Mena. Algunos manifestaron que además, escucharon directamente llamados telefónicos que la Sra. Baldini hizo al Sr. Mena mientras fue Director Regional (particularmente durante el primer semestre del año 2021), aplicando tonos elevados de voz para dirigirse a él, haciendo un uso excesivo de consultas de trabajo que no tenían relación con la administración de un Director Regional. Las declaraciones:

1) *“Observé varias presiones e inconvenientes por solicitudes realizadas por la gerente de incendios por temas de licitaciones, brigadas, cambios de jefaturas, fue muy desgastante y las presiones bordearon la línea de hostigamiento, que solicitaron justo en medio de temporada de incendios y en plena pandemia”.*

2) *“Es efectivo, la señora Baldini presionaba a la dirección regional más que a otras regiones para realizar licitaciones como las de alimentos, siempre sacaba en cara al director que la región no ejecutaba correctamente, lo que no era efectivo. La señora Baldini llegó a tener un informante, quien fue sancionado por maltrato laboral, quien le transmitía todo lo que él encontraba no estaba bien y acto seguido, la señora Baldini llamaba al Sr. Mena hasta por la forma como se guardaba un paquete en la bodega” .*

3) *“La Sra. Baldini a mi juicio se saltaba todos los procedimientos y conducto regular y llegaba con consultas infundadas que un director no está en obligación de conocer por el nivel de detalle, es así que continuamente era hostigado, por ejemplo, problemas con motosierras, logística en torres de observación, funciones que son cubiertas por el responsable y departamento encargado en la región”.*

4) *“Sí existieron problemas y desacuerdos entre don Marcelo Mena cuando era director regional del Maule y la señora Aída Baldini, gerente de Protección de Incendios Forestales”.*

5) *“Problemas, de acuerdo a conversaciones, uno puede apreciar, algunas instrucciones, insistencias, llamadas telefónicas, de acuerdo a mi forma de trabajar y comunicar, fuera de toda línea jerárquica y respeto, a mi apreciación, a un hostigamiento/presión desmedida que no permite trabajar tranquilo y concentrado en lo principal”.*



**DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO
REGIÓN METROPOLITANA PONIENTE
COORDINACIÓN JURÍDICA
SANTIAGO – UNIDAD DERECHOS FUNDAMENTALES
1350.2021.306**

6) *“Fui testigo directo de malos tratos (incluso groseros) desde doña Aida Baldini hacia el Director Sr. Mena. Muchas veces estuve al lado del Sr. Mena cuando la Sra. Baldini lo llamaba por teléfono desde Santiago y lo trataba a gritos, descalificaciones y groserías, pese a que el Director Regional no depende jerárquicamente de la Sra. Baldini. De todas maneras es un forma habitual de trato de esta señora”.*

A mayor abundamiento ante la pregunta de . *¿Tiene conocimiento si es efectivo que han existido problemas entre el Sr. Mena y el Sr. Rodrigo Munita, y si el Sr. Mena ha sido sujeto de llamados de atención en reuniones gerenciales, o en otros momentos, por parte del Sr. Munita u otro trabajador?* Los declarantes mencionaron no solo a los señores Munita y Baldini como personas con quienes hubo tratos inadecuados entre las partes, pues también indican al “Sr. Oneto” (se desconoce nombre) gerente de Personas. Los definen como integrantes del equipo de confianza del director ejecutivo nacional, Sr. Munita.

También es posible señalar que existen claros indicios en orden a la afectación de salud del denunciante, consta que desde el 02.08.2021, el denunciante se encuentra con reposo y tratamiento médico, tanto particular como por el Organismo Administrador por Ley N° 16.744, correspondiente a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Se tuvo a la vista la Resolución de Calificación de Enfermedad de Origen Laboral del denunciante, N° 00071598700005 de fecha 09.11.2021, que establece como inicio de la enfermedad a contar del 01.07.2021, con indicaciones de continuar el tratamiento en agencia ACHS de su región por “Hostilidad de su jefatura”. El denunciante además, aportó la Resolución actualizada al 19.01.2022 bajo la misma calificación.

El artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República resguarda la vida, integridad física y psíquica de los ciudadanos, en este punto considero que existió una infracción a este último elemento, existiendo una serie de tratos, acciones y omisiones en contra del trabajador al margen de todo protocolo que resguarde su integridad psíquica.

Por su parte, los hechos antes señalados dan lugar, claramente, a indicios de actos de acoso laboral en razón de lo señalado en el artículo 2º del Código del Trabajo, el cual nos señala *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.* El deber del empleador de respetar la dignidad del trabajador y abstenerse de conductas que constituyan menoscabo, maltrato o humillación del trabajador fluye además de las normas



DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO
REGIÓN METROPOLITANA PONIENTE
COORDINACIÓN JURÍDICA
SANTIAGO – UNIDAD DERECHOS FUNDAMENTALES
1350.2021.306

que regulan el reglamento interno, particularmente el artículo 153, inciso 2º, que prescribe: *“Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”*, en el mismo sentido, cobra particular relevancia en la prevención y represión del acoso laboral, la norma del artículo 184 del citado cuerpo legal, que establece el deber de protección en el ámbito laboral, en los siguientes términos: *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo la condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”*.

Ha sido este propio servicio quien se ha encargado de señalar qué se entiende por los elementos configurantes del acoso laboral proyectado en el artículo antes señalado. Los elementos del acoso son los siguientes y en el siguiente sentido, la expresión **“hostigamiento”** es la *“Acción y efecto de hostigar”* y entre las acepciones de su infinitivo *“hostigar”*, se cuentan las siguientes: *“Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente”* e *“Incitar con insistencia a alguien para que haga algo”*.

El mismo repertorio léxico define la palabra **“menoscabo”** como *“efecto de menoscabar”* y, a su vez, respecto de *“menoscabar”* contempla, entre otras acepciones *“Causar mengua o descrédito en la honra o en la fama”*. A su turno, el concepto **“maltrato”** como *“Acción y efecto de maltratar”*, en tanto que su infinitivo *“maltratar”* está definido como *“tratar mal a alguien de palabra u obra”*.

Por último, la expresión **humillación** está definida por el citado diccionario como *“Acción y efecto de humillar o humillarse y el infinitivo “humillar”, por su parte, como “herir el amor propio o la dignidad de alguien” y “Dicho de una persona: pasar por una situación en la que su dignidad sufra algún menoscabo”*.

Conforme a lo expuesto en párrafos anteriores, es posible inferir que el legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.

De esta forma, es posible concluir la existencia de indicios de acoso laboral y vulneración a la integridad psíquica del trabajador denunciante.

Es todo cuanto puedo informar,



DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO
REGIÓN METROPOLITANA PONIENTE
COORDINACIÓN JURÍDICA
SANTIAGO – UNIDAD DERECHOS FUNDAMENTALES
1350.2021.306

Sergio Ignacio Santibáñez Catalán
Abogado
Dirección Regional Metropolitana Poniente del Trabajo
Unidad de Derechos Fundamentales.

