

**Procedimiento** : Ordinario

**Materia** : Reconocimiento de relación laboral, Despido Indirecto, Cobro de Prestaciones Laborales, Daño Moral.

**Demandante** : Claudia Schmidt Giménez

**RUT** : 14.679.690-7

**Abogado Patrocinante** : Jordán Simón Peña

**y Apoderado (1)**

**RUT** : 15.373.899-8

**Abogado Patrocinante y**

**Apoderado (2)** : Carlos Morel López

**RUT** : 7.812.004-5

**Domicilio** : Huelen 265 oficina 11-2B, Providencia, Santiago

**Demandado** : Red de Televisión Chilevisión S.A

**RUT** : 96.669.520-K

**Representante Legal** : Sr. Jorge Carey Carvallo

**RUT** : ignoro

**Dirección** : Avenida Pedro Montt Nº2354, Comuna de Santiago, Región Metropolitana.

En lo principal. Interpone en forma conjunta demanda de reconocimiento de existencia de relación laboral, demanda de despido indirecto, demanda de cobro de prestaciones laborales y demanda de resarcimiento de daño moral. En el Primer Otrosí: Acompaña documento que indica. En el Segundo Otrosí: Téngase presente forma de notificación. En el Tercer Otrosí: Patrocinio y Poder.

## S.J.L DEL TRABAJO DE SANTIAGO

**JORDAN SIMÓN PEÑA**, cédula nacional de identidad Nº 15.373.899-8, y **CARLOS MOREL LOPEZ**, cédula nacional de identidad Nº 7.812.004-5, ambos abogados y domiciliados para estos efectos en calle Huelén Nº265, oficina 11-2B, Comuna de Providencia, Santiago, en representación conforme se acreditará, de doña **CLAUDIA SCHMITD GIMÉNEZ**, cédula nacional de identidad N° 14.679.690-7, divorciada, modelo y comentarista de espectáculos, de nuestro mismo domicilio, a S.S con respeto decimos:

Que en tiempo y forma, y conforme lo señalado por los artículos 1, 2, 5, 7, 8, 160, 162, 163, 168, 171, y 173, del Código del Trabajo, y toda la normativa aplicable que se indicará, deduzco demanda de reconocimiento de relación laboral, conjuntamente con demanda de despido indirecto, demanda de cobro de prestaciones laborales y resarcimiento del daño moral, en contra de mi ex empleadora **RED DE TELEVISIÓN CHILEVISIÓN S.A**, sociedad del giro de su denominación, RUT N° 96.669.520-K, en adelante e indistintamente “CHV”, representada legalmente por el señor **JORGE CAREY CARVALLO**, Presidente Ejecutivo, ignoro cédula nacional de identidad, ambos con domicilio en Calle Pedro Montt Nº 2354, Comuna y ciudad de Santiago, en virtud de los antecedentes de hecho y consideraciones de derecho que en seguida nos permitimos exponer:

### I. DE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL

#### A. LA EJECUCIÓN PRÁCTICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. S.S nuestra representada, CLAUDIA SCHMITD GIMÉNEZ, ha desarrollado su vida laboral en torno al rubro del modelaje y espectáculo, desarrollando labores en programas de televisión tales como “Morandé con Compañía”, “Mundos Opuestos 2”, “SQP” y “Primer Plano”, para distintas casas televisivas entre las que se cuenta Mega, Canal 13 y CHV; además, de la participación de eventos de modelaje.

2. Claudia llegó a Chile, proveniente desde su país natal, Uruguay, en la búsqueda de mejores oportunidades labores, y con la esperanza de encontrar en nuestro país un nuevo hogar donde alcanzar prosperidad, en lo familiar como en el trabajo. En nuestro país, se convirtió en madre y en rostro televisivo, alcanzando así las metas que se propuso cuando dejó Uruguay.
3. De Chile no tiene sino sentimientos de agradecimiento, y reconocimiento, de suerte que honrando esos mismos sentimientos, viene en poner de manifiesto, mediante este libelo pretensor, ante el Poder Judicial de este país, una situación que no solo la ha afectado a ella, en cuanto mujer, madre y trabajadora, sino que además toca hoy en día, y desde hace bastante tiempo, a la gran mayoría de personas que presta servicios personales a CHV, y que no es otra cosa, que la evidente situación de precariedad, informalidad e inestabilidad laboral que la casa televisiva les ha impuesto.
4. Al respecto, debemos subrayar que este libelo pretensor tiene por objeto principal, poner de manifiesto que CLAUDIA SCHMITD GIMENEZ, en tanto mujer, madre y trabajadora, no está dispuesta a dejar impune la forma de actuar de CHV, de manera que ilustrando a este honorable tribunal la situación que vivió, se deja entrever el padecimiento de informalidad y precariedad laboral de otros tantos profesionales, técnicos y demases que prestan servicio al Canal. Se trata entonces, de un imperativo ético.
5. Dicho lo que se ha venido señalando, pasamos a narrar lo que ocurrió a nuestra representada.
6. CLAUDIA SCHMITD, ingresó a prestar servicios a CHV, el día 1 de junio de 2013, participando como panelista comentarista de espectáculos en el Programa "Sálvese Quien Pueda", en adelante SQP, programa en que se comentan sucesos del espectáculo y la televisión.
7. En aquella época SQP salía al aire de Lunes a Viernes, desde las 11.00 a las 13.30 horas. Nuestra representada debía estar a disposición del Canal los mismos días, desde las 10.00 horas, hasta las 14.30 horas, con el efecto de ser maquillada, ingresar a peluquería y participar de las reuniones de pauta.

8. Posteriormente, el programa cambió de horario pasando a transmitirse desde las 12.00 a las 13.30 horas. Debiendo CLAUDIA SCHMITD, estar a disposición del canal entre las 10.00 horas y las 14 30 horas.
9. Como puede observarse de la simple constatación de la existencia de la obligación de asistir al programa, durante los días y en el horario señalado, es dable señalar que mi representada estaba inserta en una jornada laboral. Esto viene apoyado, además, por la evidencia de la existencia de multas por atraso que contemplan los contratos suscritos con CHV.
10. Por otro lado, la jefatura del programa era ejercida por el Sr. Carlos Beltrán y Mauro Kahn, (entre otros que se mencionan más abajo en el punto 16), quienes impartían las instrucciones, vigilaban el cumplimiento de las mismas, fijaban las pautas del espacio televisivo, sus lineamientos, los invitados, y el contenido de los mismos. Cabe indicar que en lo relativo a control de personal esta labor la ejercía el Sr. Jorge Valle, es decir, estaba a cargo, de las citaciones, del cumplimiento de los horarios, de recibir las boletas de honorarios, de organizar los descansos y las vacaciones de los panelistas.
11. Al respecto y en relación a todas las jefaturas que se hicieron cargo del programa, en todos los casos, éstos representaban al canal, indicando a los panelistas del programa, los contenidos, las pautas y las instrucciones a las cuales debían sujetar su participación, expresando de esta forma la guía o línea editorial del Canal respecto del programa, lo que viene en constatar la existencia de instrucciones y poder de mando y dirección por parte del Canal respecto de mi representada, quien no prestaba sus servicios de forma libre, autodeterminada ni autónoma, sino que era supervigilada y fiscalizada por las jefaturas señaladas.
12. La remuneración percibida por nuestra representada durante el año 2013 ascendía mensualmente a \$2.222.222 brutos; durante el año 2014 a \$2.777.778; el año 2015 a \$2.777.778 brutos y el 2016 a \$3.111.112 brutos. En todos los casos se emitieron boletas de honorarios mensuales, cuyos montos excedían lo pactado, en caso que se le asignaran más labores. Las boletas de honorarios expresan una continuidad desde junio de 2013 hasta enero de 2017.

**13.** Además, nuestra representada prestó servicios como panelista comentarista de espectáculos, para la demandada, en el espacio televisivo “Primer Plano”, en adelante PP, a partir de marzo de 2015.

**14.** El programa se emitió los días Viernes de 22.30 horas a las 1.30 horas del día sábado siguiente. Las reuniones de pauta, en las cuales debía estar presente la demandante, se realizaban en dos días distintos. El día de una de aquellas reuniones de pauta, no estaba fijado de antemano, sino que dependía de las notificaciones que realizara la Jefa de Producción del programa, doña Marcela González. La otra reunión de pauta se efectuaba el mismo día de la emisión del programa, es decir, el día Viernes, y comenzaba a las 20.00 horas, siendo la demandante recogida en su hogar, por un móvil dispuesto por el Canal, a las 18.30 horas. El horario de salida del programa PP, se efectuaba a las 2.00 horas del día Sábado.

**15.** En resumen, mi representada debía cumplir un horario para CHV respecto del Programa PP, todos los días Viernes entre las 20.00 horas y las 2.00 horas del día Sábado, y además un día a la semana –determinado por la Producción del Programa- para la segunda Reunión de Pauta que duraba aproximadamente 2 horas, todo ello a partir de marzo de 2015.

**16.** En el programa PP, se cumplían las mismas características de mando, dirección, guía e instrucción que respecto de la jefatura del Programa SQP, pero en el caso de PP la jefatura era ejercida por doña Marcela González y el Sr. Carlos Valencia.

**17.** Para efectos de facilitar a S.S el análisis de la jornada laboral de mi representada y la jefatura de los programas y las remuneraciones percibidas, adjuntamos un recuadro con los días y horarios en que mi representada estaba a disposición del Canal, las fechas en las cuales se desempeñó como rostro televisivo, las jefaturas relacionadas y las remuneraciones respectivas:

PROGRAMA	HORARIO	JEFATURAS	Fechas en los que se prestó servicios personales.	REMUNERACION MENSUAL
PP	22.30 hrs a 1.30 hrs	20.00 hrs a 2.00 hrs	2015	1.500.000

SQP	Lunes a Viernes (desde el 1 de junio de 2013 a diciembre de 2014) De 10.00 a 14.30 horas aprox.	Carlos Beltrán, Mauro Kahn, Mauricio Watzel, Jorge Valle, Carmen Gloria agos.	1 de junio de 2013 al 12 de enero de 2017	Año 2013, \$2.222.222 2014, \$2.777.778 2015, \$2.777.778 2016: \$3.111.112
PP	Viernes 20.00 a 2.00 horas del día Sábado Un día variable a la semana de 2 horas aprox.	Marcela González y Carlos Valencia	1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016.	\$2.666.664 (\$666.666 por cada programa emitido)

## B. DE LA SITUACIÓN DE INFORMALIDAD, INESTABILIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL CREADA POR CHV

**18. S.S, como se dijo, CLAUDIA SCHMITD ingresó a prestar servicios a partir de Junio de 2013, y desde esa fecha hasta que dejó de prestar servicios para la demandada, es decir, 12 de enero de 2017, tanto respecto del Programa SQP, como el Programa PP, suscribió contratos de prestación de servicios, impuestos por CHV, quien pretendió disfrazar la existencia de un contrato y relación de trabajo, de una relación civil.**

- 19.** Al respecto S.S, la estación de comunicaciones produce contenidos televisivos, sustentando su fuerza laboral, en contratos civiles que desconocen la realidad de la prestación de los servicios de sus profesionales, técnicos y demás. Con ello ha logrado llevar a cabo su giro, negando a los trabajadores que le sirven, los contenidos mínimos que el ordenamiento jurídico garantiza, a quienes llevan a cabo servicios personales bajo subordinación y dependencia.
- 20.** Nuestra representada desde el año 2013 a la fecha suscribió varios contratos de prestación de servicios profesionales, tanto para SQP como PP, todos los cuales están redactados intencionalmente con el objetivo de esconder la relación laboral que los antecede.
- 21.** Todos ellos contienen cláusulas que no expresan otra cosa que la intención de CHV de pretender dar apariencia de civil a la relación con nuestra representada, denotando la especial preocupación de CHV por vestir de civil la realidad laboral.
- 22.** Sin embargo VS, todo estos contratos, que contienen cláusulas que pretenden disponer de la naturaleza del contrato, también contienen disposiciones, que evidencian obligaciones de mi representada y desde el punto de vista del sujeto activo de la obligación, ilustran acreencias personales del demandado, que reflejan sus facultades de mando, instrucción, dirección, e incluso discrecionalidad, permitiendo afirmar que no solo la relación laboral ejecutada, sino también los contratos suscritos, dan cuenta de la existencia de los elementos de subordinación y dependencia propios de la existencia de un contrato de trabajo.
- 23.** Es así, como producto de la situación que se ha venido describiendo, nuestra representada en todos los años que prestó servicios personales a CHV nunca tuvo derecho a las prerrogativas mínimas del derecho laboral chileno, a pesar de la presencia en la relación entre las partes en litigio, de los elementos propios señalados por el artículo 7 del Código del Trabajo en relación a la presunción del artículo 8 del CT.
- 24.** CLAUDIA SCHMITD nunca tuvo derecho a ser parte de ningún sindicato, tampoco pudo ser beneficiaria de las normas mínimas de protección de los trabajadores, que dicen relación con aspectos básicos como su salud e integridad física, la maternidad, descansos, feriados, reglamento interno de orden, higiene y seguridad, cotizaciones previsionales, gratificaciones y el seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entre otras.

25. Nuestra representada, nunca tuvo derecho a estabilidad laboral ya que se le hizo firmar varios contratos a plazo fijo para los distintos programas, situación que finalmente se vio contradicha por la efectividad de la presencia de su continuidad, desde el año 2013 a la fecha ya indicada.
26. El sinsentido, que evidencia una situación de injusticia material y conmutativa es el siguiente, CHV trató a CLAUDIA SCHMITD como una trabajadora, cuando se trataba de exigir de ella ciertas obligaciones, y por el contrario, se comportó con ella como una prestadora de servicios civiles, respecto de las prerrogativas mínimas que ella podía exigir.

**C. DEL INFORME DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO QUE ANTECEDE LA SITUACIÓN DESCRITA.**

27. S.S la experiencia vivida por nuestra representada no es una novedad ni puede ser vista como una sorpresa, dado que al respecto existe un pronunciamiento de la Inspección del Trabajo del año 2010, reparto fiscalizador y sancionador que efectuó una acuciosa investigación respecto de CHV, con ocasión de la denuncia realizada por los Sindicatos Nacional de Técnicos de Televisión y Cine –SINTECI-, de Actores –SIDARTE- y, el Sindicato Nacional de Guionistas de Cine y Televisión, por una parte y, por otra, el Colegio de Periodistas de Chile y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Televisión.
28. En su momento los señalados sindicatos solicitaron la aplicación de un programa nacional de fiscalización a los canales de TV, respecto de diversas materias y situaciones, las que no obstante se pueden resumir así:
- a) Trabajadores que laboran en condiciones de informalidad laboral, los que, no obstante desempeñarse bajo el vínculo de subordinación y dependencia, no tendrían escriturados sus contratos de trabajo, ni tampoco se les enterarían sus cotizaciones previsionales.
  - b) Extensión ilegal de jornada de trabajo a trabajadores que, no obstante registrar su jornada de trabajo, sea al inicio, durante su desarrollo y/o al término de la misma, exceden largamente los límites de la jornada semanal y no se les pagan las respectivas horas extras.
29. En lo que nos interesa, el citado Informe de Fiscalización, discurre para arribar a sus conclusiones señalando que *“respecto de la fundamentación legal que debía*

orientar los aspectos a investigar en los referidos canales de TV, con relación a la informalidad laboral denunciada, se llevó en particular consideración lo dispuesto en el artículo 3º del Código del Trabajo, respecto de lo que se entiende por empleador dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral. Asimismo, lo establecido en el artículo 7º y, particularmente, la norma contenida en el artículo 8º, inciso primero, del citado cuerpo legal, la que dispone: "Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo". De los preceptos a los que se ha hecho referencia, se desprenden los aspectos que se deberán considerar para saber si los hechos investigados dan origen a un contrato de trabajo, así:

- a) Si en cada uno de los casos se está frente a una prestación de servicios personales;
- b) Si se retribuye económica por dicha prestación, y
- c) Si la ejecución de la prestación se realiza en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

En relación con el requisito signado con la letra c), la Dirección del Trabajo reiteradamente ha manifestado que la "subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como, la continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de las prestaciones del trabajador".

30. Establecido que la Inspección del Trabajo tomó en consideración los elementos propios de la relación laboral recién transcritos, el texto del Informe indicado señala textualmente respecto de CHV, lo que sigue, el subrayado y destacado es nuestro: (...) "en visita de inspección se constató la existencia de personal que se desempeñaban en el canal de televisión, denominados "rostros de televisión". Dichas personas realizan tareas de, animadores, panelistas, actores, conductores de programas y/o lectores de noticias, etc., en todos los casos los referidos rostros de televisión tienen contratos civiles con el Canal. Igualmente, se verificó que los rostros de televisión constituyan empresas, las que en definitiva facturaban por los servicios que éstos les prestaban al Canal. Ahora bien, no obstante lo anterior, en todos los casos fue posible constatar que la prestación de servicios por parte de los mencionados rostros se da bajo los elementos del vínculo de subordinación y dependencia, lo que hace suponer la existencia de contratos de trabajo.

En general todos los trabajadores bajo el rol de “rostro de televisión”, se encuentran supeditados a instrucciones que verbal y por escrito imparten las jefaturas del área a la cual pertenecen estos trabajadores, a modo de ejemplo se citan algunas de estas manifestaciones, a saber:

1. Los trabajadores “rostros”, se encuentran obligados a participar de las reuniones de pautas que fijan, antes de salir al aire, y una vez concluido el programa.
2. Deben cumplir con un horario preestablecido de presentación, por lo general 30 minutos antes de salir al aire, ejemplo; Fernando Paulsen conduce Chilevisión Noticias Matinal, debe presentarse junto a Karina Alvarez (sólo ella con contrato de trabajo) a las 06:00 hrs., se pautea con las noticias del día y sale al aire a las 06:30 hrs., se mantiene en pantalla, con los break comerciales dispuestos, hasta 08:30 hrs., seguido de esto una breve reunión de pauta análisis del capítulo recién terminado y proyección del día siguiente, donde se establecen los puntos noticiosos que presentarán en pantalla. Esta situación se repite con Chilevisión Noticias Tarde 13:30 hrs. a 14:30 hrs. conducido por Karina Alvarez, Chilevisión Noticias Central 21:00 hrs. a 22:00 hrs. conducido por Iván Núñez y Macarena Pizarro, y Medianoche conducido por Matías del Río, sólo a modo de ejemplo.
3. Estos trabajadores “rostro”, se encuentran limitados y muy bien marcados en los tiempos que deben cumplir, como asimismo, en cuanto a los temas que deben abordar en pantalla, el conductor “rostro” no puede poner cualquier tema en discusión, debe ceñirse a la pauta.
4. Las instrucciones son impartidas por los equipos de producción con que cuenta cada programa, donde se pueden distinguir en el área de Prensa; al Director de Servicios Informativos, Sr. Juan Caldichoury, Jefe de Producción de Prensa Sra. María Quezada, Director de Noticias, Sr. Andrés Barrios, entre otros. Lo mismo ocurre con las distintas áreas que cubre el canal.
5. Los contratos civiles nada dicen respecto de la distribución y duración de la jornada de trabajo, dado que ésta queda establecida una vez definido el programa que el trabajador “rostro”, conducirá, por ejemplo; el Sr. Fernando Paulsen, fue contratado para la conducción del programa “Última Mirada”, cumpliendo un horario de presentación 23:00 hrs. y su término a las 00:30 hrs., al momento de la visita el Sr. Fernando Pausen se encontraba prestando servicios en el horario consignado en el punto 2, y conduciendo Chilevisión Noticias al despertar. Conveniente resulta señalar que, la organización del trabajo es una sola por tanto no existe la autonomía del trabajador en cuanto a

*la selección de temáticas y puesta al aire de estas mismas, se insiste que todas ellas son advertidas en reunión de pauta por el equipo de producción.*

6. *Todos estos trabajadores “rostros”, le facturan al Canal Chilevisión, respecto del valor de los servicios prestados y pactado en los contratos civiles que se adjuntan al presente, como asimismo cualquier presentación extra que realicen, como por ejemplo, asistir a otro programa del mismo canal como invitado, o presentarse en un evento que disponga el Chilevisión.*
  7. *Para presentarse en cualquier evento como Rostro de Chilevisión, requiere contar con la autorización del Canal, cuestión que se encuentra dentro de las prohibiciones establecidas en el contrato civil.*
31. Todo lo concluido S.S ya en el año 2010 por la Inspección del Trabajo, es total y absolutamente aplicable a la situación vivida por mi representada entre los años 2013 y 2017, se trata entonces de una réplica idéntica, tanto respecto de los contratos suscritos con la casa televisiva, cuanto a la ejecución práctica del contrato, con todos los elementos que dan cuenta de la existencia de subordinación y dependencia que se han venido expresando.
32. Como corolario la Inspección del Trabajo estampó lo siguiente: “*Estos trabajadores “rostros”, extienden boletas de servicios a diferencias del resto que gira facturas, donde los “rostros” se constituyen como productora entendiendo así las partes que la relación que los une es de tipo civil, obviando los elementos propios de la relación laboral que se constataron y que da cuenta el presente informe:*

Nombre Rostro	Programa
Julián Efelbein	
María Luisa Godoy	Gente Como Tú
Leo Caprile	
<u>Jordi Castell</u>	
<u>Francisca García Huidobro</u>	<u>Primer Plano</u>
<u>Ignacio Gutiérrez</u>	

<i>Cristian Sánchez</i>	
<i>Italo Passalacqua</i>	
<i>Francisca Marino</i>	<u>SQP</u>
<i>Marcela Vacarezza</i>	
<i>Juan Pablo Queraltó</i>	
Fernando Paulsen	
Fernando Villegas	Tolerancia Cero
Juan Eichholz	
Matías del Río	
Eva Gómez	El Diario de Eva
Maura Rivera	
Gianella Marengo	Sin Vergüenza
Felipe Avello	
Salfate	
Catalina Palacios	Yingo

33. Adjuntamos el recuadro íntegro de lo señalado por la Inspección del Trabajo, pues como puede observarse, incluye los programas SQP y PP, destacando nosotros, los rostros televisivos que fueron, algunos, compañeros de mi representada, y respecto los cuales ya se había constatado el año 2010, el modelo de contratación por parte de CHV, que transgredió los derechos laborales mínimos de todos ellos.

34. La constatación de la existencia de este Informe, permite afirmar que el imperativo ético que mueve a CLAUDIA SCHMITD, a “representar” en este libelo pretensor la situación padecida por un sinnúmero de trabajadores de CHV, encuentra un agravante, o al menos un impulsor, en el hecho de que CHV, a pesar de haber sido

sancionada el año 2010 por la Inspección del Trabajo, decidió, de forma intencional, seguir transgrediendo los derechos de los trabajadores, seguramente bajo algún cálculo económico mezquino.

**35.** De esta forma, solicitamos desde ya que este tribunal tenga en consideración este Informe de la Inspección del Trabajo a la hora de visualizar el conflicto jurídico *sublite*, y las posibles sanciones que imponga.

**36.** Los hechos nos permiten señalar, entonces, que desde al menos el año 2009, en que se efectuaron las visitas inspectivas de la Inspección del Trabajo, a la fecha, CHV ha insistido en pasar por alto y soslayar mañosamente la normativa laboral, imponiendo contratos que lo desligan de la protección mínima que da el Derecho del Trabajo a las personas -valiéndose de la enorme ventaja económica que tiene sobre sus trabajadores, lo que desequilibra cualquier pretendida igualdad de condiciones, en la negociación de los pormenores contractuales-.

**D. DE COMO LA REVISIÓN DE LOS CONTRATOS SUSCRITOS PERMITE AFIRMAR QUE LOS MISMOS CONTIENEN DISPOSICIONES QUE AFIRMAN LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO.**

**37.** La teoría del caso S.S, no solo es que los hechos en la práctica permiten dar por acreditada la existencia de una relación laboral, sino que además del análisis de los contratos suscritos por mi representada, puede colegirse que la demandada fue sujeto activo de obligaciones que denotan su facultad de dirección, mando, instrucción e incluso discrecionalidad, cuya contrapartida no puede ser otra que la subordinación y dependencia de CLAUDIA SCHMITD.

**38.** Al respecto y sin perjuicio que se examinarán los contratos, en la etapa de producción de la prueba, podemos señalar que todos ellos contienen al menos las siguientes obligaciones/derechos que demuestran que aquí lo que hubo fue una relación laboral desde junio de 2013 hasta el 12 de enero de 2017:

**A.** Prestación de SERVICIOS PERSONALES por parte de CLAUDIA SCHMITD, sin derecho a delegar, ceder o encomendar a otra persona la realización de los

servicios.

- B. Existencia de una REMUNERACIÓN pagada mensualmente, declarando las partes que esta es superior a los MINIMOS ESTABLECIDOS al efecto por las normas pertinentes.
- C. Servir como Rostro EXCLUSIVO a CHV, en la forma y oportunidad que CHV determine.
- D. Cumplimiento de las obligaciones por parte de CLAUDIA SCHMITD supeditado siempre a las PAUTAS que CHV estableciera.
- E. SUJECIÓN a los Directores de Programas y/o los Productores y/o los Editores de los mismos, o quienes estos designaren, para coordinar con CLAUDIA SCHMITD, para que el contenido de su actuación o presentación en los Programas se realice de acuerdo a los criterios generales del encargo efectuado.
- F. RESPETO y CUMPLIMIENTO por parte de CLAUDIA SCHMITD, en todo momento, de las GUIAS EDITORIALES de CHV, so pena de declararse su incumplimiento grave por parte de CHV dándole derecho a terminar unilateralmente el contrato.
- G. OBLIGACIÓN DE ASISTENCIA, a las oficinas y/o estudios en las FECHAS y OPORTUNIDADES, que determine CHV, pudiendo este último modificar, horas, días y lugares, en que deberán llevarse a cabo los ensayos, grabaciones, filmaciones y demás actividades.
- H. PROHIBICIÓN de participar ni dar notas o entrevistas a programas de otros medios de comunicación que se emitan en el mismo horario del programa en el cual presta sus servicios.
- I. PROHIBICIÓN de presentarse en programas o EVENTOS DE CUALQUIER NATURALEZA, para otros medios de comunicación, particularmente televisión abierta, servicios limitados de televisión e internet, salvo que cuente previamente con AUTORIZACIÓN, por escrito de la DIRECCIÓN DE PROGRAMACIÓN Y CONTENIDOS DE CHILEVISIÓN.
- J. Necesidad de AUTORIZACIÓN PREVIA por parte del Director de Producción de CHV, para aceptar de parte de CLAUDIA SCHMITD, la realización o intervención en eventos o presentaciones artísticas, giras u otras formas de actuación artísticas o participación en otros canales de televisión, ya sea chilenos o extranjeros.
- K. Facultad de la Dirección de Producción de CHV de OBJETAR y/o DESAUTORIZAR, previamente, todo tipo de publicidad o campaña publicitaria que CLAUDIA SCHMITD hiciere respecto a cualquier marca o empresa, desligada o no de los programas en que participe en CHV, cuando dichas actividades pudieran afectar el lanzamiento por parte de CHV de sus campañas de marketing o sean incompatibles con las menciones y/o pautas publicitarias de los auspiciadores de los programas en que ésta participara. La eventual realización de dicha publicidad o campaña

publicitaria por parte de CLAUDIA SCHMITD no deberá de manera alguna afectar los horarios dispuestos para la grabación y/o emisión de los programas en que intervenga.

**L.** DEBER de recíproca LEALTAD entre los contratantes, cuya contravención de derecho UNILATERAL a CHV a poner término al contrato.

**M.** DERECHO a poner término ANTICIPADO y UNILATERALMENTE al contrato por parte de CHV, a su EXCLUSIVO JUICIO y SIN EXPRESIÓN DE CAUSA, bajo una indemnización de perjuicios por el tiempo que falte para terminar el contrato.

**39.** Por otro lado, S.S, se contienen algunas cláusulas en estos contratos, que como se ha señalado en este libelo pretensor, tienen por objeto encubrir la existencia de la relación laboral, con el manto de un negocio jurídico de orden civil. Estas cláusulas todas, que apuntan a la inexistencia de un vínculo laboral, a la inexistencia de jornada de trabajo, conforme su propia redacción, dan a entender la preocupación de la estación televisiva, frente a la inminencia de la relación laboral. Sirva de ejemplo el sinsentido de expresar en lo formal, el respeto contractual por la remuneración mínima establecida por ley, que no es otra cosa que el salario mínimo para personas contratadas con vínculo laboral. El hecho de expresar la obligación de asistencia y multas por atrasos o inasistencia, y por otro lado señalar que no existe jornada laboral; el hecho de señalar que no hay subordinación y dependencia, y por otro obligar a mi representada a solicitar autorizaciones para ejercer otras actividades lucrativas relacionadas, a sujetarse a las pautas del canal, a sujetarse a las instrucciones de editores, productores y directores de programas, y a tratar tales incumplimientos como graves, privativamente por parte del Canal, con derecho a término anticipado, entre otras.

**40.** Es decir VS, desde el punto vista formal, los contratos suscritos son un sinsentido, son totalmente contradictorios, y denotan la idea de sustraerlos de la normativa laboral, pero no cumpliendo con dicho objetivo impuesto por CHV, ya que las propias prerrogativas con las cuales se blindó el Canal, ponen de manifiesto que hay subordinación y dependencia, y hay facultades de dirección, mando, disposición e instrucción de parte de CHV. Todo lo cual debe cotejarse, en adición, con la ejecución real del contrato, situación que se ha descrito ya y tendremos oportunidad de ilustrar en estrados, dado que es sabido que el contrato de trabajo, es uno de aquellos denominados por la doctrina como un contrato-realidad.

**E. DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL; ESTAMOS EN PRESENCIA  
DE UN CONTRATO DE TRABAJO PLAZO INDEFINIDO**

41. Mi representada suscribió contratos a plazo fijo con CHV respecto del programa SQP a partir del año 2013 hasta el 2017. Al respecto el primer contrato se renovó para la temporada 2014, luego 2015 y así sucesivamente hasta el término de la relación laboral, es decir, hasta el 12 de enero de 2017.
42. Lo anterior permite concluir, dada la redacción del artículo 159 Nº 4 del CT, que estamos en presencia de un contrato de trabajo que se transformó en indefinido con su segunda renovación, es decir, al menos desde el año 2015 en adelante, cuando se renovó el contrato de 2014 para la temporada 2015.
43. Pero esta continuidad laboral, y la existencia de un contrato indefinido, no viene solo precedida y avalada por la formalidad de la suscripción de los contratos, sino que también por la continuidad material y real de la prestación de los servicios, de lo que dará cuenta la prueba que se rendirá y en especial por la emisión de las boletas de honorarios, las cuales no consideran lagunas.
44. Esta continuidad laboral, y el hecho de que el contrato de trabajo tornó en indefinido, se ve fortalecida, además, por el propio hecho que para el año 2015 mi representada añadió nuevas labores en su cometido, cual fue la participación en el Programa Primer Plano, SQP Festival de Viña del Mar y su Gala, lo que da cuenta de la existencia de una prestación de servicios personales, continua y permanente en tanto Rostro de CHV.
45. Debemos subrayar la existencia de la firma de algunos finiquitos, cuando los plazos de los contratos a plazo fijo vencían, todo lo cual no viene sino en afirmar la imposición ejercida por CHV en torno a limitar los efectos de un contrato laboral e indefinido, es decir, expresan su temor, fundado en tal sentido; no obstante ello, esta artimaña no puede tener consecuencias jurídicas, en razón de que la continuidad real, material, efectiva, y práctica de los servicios, expresan y avalan que el contrato mutó a indefinido con su segunda renovación.

## F. DE LOS GRAVES HECHOS QUE PRECIPITARON EL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

46. S.S lo que se relatará, debe entenderse, partiendo de la premisa de que CLAUDIA SCHMITD, a pesar de prestar servicios personales para CHV desde el año 2013, nunca fue tratada como una trabajadora del Canal, en cuanto a sus derechos laborales, pues acorde con los contratos ya descritos, CHV nunca quiso, ni tuvo la intención de ver en ella, a una persona parte del Canal, sino que siempre prefirió calificarla como una prestadora de servicios externa y ajena.
47. Esto permitió en la práctica que mi representada quedara fuera de la protección del Derecho del Trabajo dentro de la empresa, despojándola de todas aquellas prerrogativas, garantías y resguardos que han sido denominados por la doctrina más moderna, como la ciudadanía en la empresa, y que según se ha dicho por los autores laborales encuentra su concreción, entre otros, en los artículo 2º, 5º, 184, y en el procedimiento señalado en los artículo 211-A y ss, en relación con el artículo 153 y 154 Nº 12, todos del Código del Trabajo.
48. Pues bien, resulta que, en esta situación de precariedad e inestabilidad laboral, nuestra representada fue víctima de acoso sexual laboral, el día 2 de diciembre de 2016, de parte de una de las jefaturas de los programas en que participaba, subsumiéndose dicha conducta en el supuesto contenido en el artículo 2 del Código del Trabajo, el que reza: *“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.”*
49. Al respecto, la conducta denunciada por la demandante, fue el ofrecimiento de su participación en el programa “Maldita Moda”, como panelista, a cambio y condición de que se concretara entre ella y el oferente, una relación de índole amorosa con evidente connotación sexual, lo cual causó en CLAUDIA SCHMITD, no solo una profunda indignación, sintiéndose vulnerable en su dignidad de mujer,

madre y trabajadora, sino que también devino en ella un estado de angustia, impotencia y shock emocional, que solo pudo ser a medias contenido por su entorno más cercano.

50. Todo lo que vino después de ello, no es sino evidencia de las consecuencias que puede tener, el desconocer a un trabajador la relación laboral que lo une con su empleador.
51. A pesar que mi representada puso en conocimiento de altos ejecutivos del Canal la situación que había padecido, (a saber, al Sr. Javier Goldschmied, Gerente de Producción el día 5 y 12 de diciembre de 2016, al Consultor Estratégico don Holger Roos-Macías, - el día 12 de diciembre de 2016-, al Sr. Abogado del Canal, don Diego Karich –el día 12 de diciembre de 2016- y, a la Sra. Paula Alessandri, Directora Legal del Canal, - con fecha 15 de diciembre-), no se llevaron a cabo las medidas que exige la normativa laboral, respecto del procedimiento formal que debe seguirse frente a una denuncia de abuso sexual.
52. Lo señalado, en cuanto a no haber dispuesto ninguna medida legal para investigar el acoso sexual padecido por nuestra representada, aparece como un hecho lógico, y esperable de parte del Canal televisivo, ya que de haber adoptado las medidas dispuestas en los artículos 153 y 154 Nº 12 del Código del Trabajo y de los artículos 211-A y siguientes del mismo cuerpo normativo, habría reconocido tácitamente la existencia de un vínculo laboral con nuestra representada.
53. Esta situación de denuncia realizada por CLAUDIA SCHMITD, lógicamente puso en una encrucijada al Departamento Legal de CHV, el que no pudo sino evitar adoptar el procedimiento interno al que se someten y las medidas de resguardo y sanciones que se aplican, en caso de denuncias por acoso sexual, disposiciones que se contienen todas en su Reglamento de Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS), aplicable este último a los trabajadores del Canal y no a externos.
54. Entonces S.S, resulta esperable, y además, atiende a toda lógica, que el Canal tampoco dispuso de las medidas que se señalan en los artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo, las cuales son consideradas como las medidas mínimas que

debe adoptar un empleador que está obligado a tener RIOHS. Porque, en este último caso, no basta con las normas de los artículos 211-A y ss del Código del Trabajo, sino que además, debe disponerse de lo señalado en el punto anterior, es decir, de un procedimiento interno contenido en el RIOHS, para encauzar los casos de acoso sexual. Al respecto CHV cumple con los requisitos señalados en el artículo 153 del CT, de manera que debe cumplir con tener RIOHS y el indicado procedimiento.

55. VS, contrario a todo lo que debía haber ocurrido, frente a una denuncia por acoso sexual laboral, si se hubiera reconocido la relación laboral con mi representada, es decir, haber llevado a cabo las medidas mínimas de los artículo 211-A y ss y de las señaladas en el 154 Nº12, lo que ocurrió realmente es digno de destacar, ya que se dio un sinnúmero de errores, equivocaciones, faltas de tino, torpezas y negligencia, que solo pueden entenderse, si se considera que la demandante no era considerada trabajadora.
56. CLAUDIA SCHMITD, nunca fue informada de la existencia de la canalización formal de su denuncia, ni de las etapas procedimentales a seguir para la investigación de los hechos, menos fue beneficiaria de medidas de resguardo, ni informada formalmente de los resultados de la investigación, pudiendo conocer su contenido escrito. Por el contrario, fue sometida a narrar, no una, sino varias veces, los hechos ocurridos, y no a una, sino a varias personas, lo que en sí, desde ya, constituye una re victimización de nuestra representada. Además S.S el Sr. Roos-Macías y la Sra. Alessandri se comprometieron a tener un Informe antes del 30 de diciembre de 2016, situación que nunca ocurrió, lo que vino en generar más angustia y ansiedad en mi representada, quien a estas alturas ya estaba sufriendo un cambio de actitud respecto de sus compañeros de trabajo, quienes obviamente se habían enterado de lo sucedido.
57. El asunto, entonces, no se llevó a cabo con la confidencialidad que ameritaba la denuncia, sino que por el contrario, consta por el hecho de tener que haber declarado frente a varias personas, que el asunto no se trató resguardando a mi representada, denotando una torpeza, desorden y falta de diligencia en el

procedimiento, que obligó a mi representada a poner de manifiesto dicha situación, a través de documento escrito con fecha 21 de diciembre de 2016.

**58.** Frente a todo ello, y luego de la reacción escrita de la demandante, la estación televisiva, a través de una misiva suscrita por doña Paula Alessandri Prats, le informó el día 6 de enero de 2017 que: “*a) con fecha 12 de enero* (aquí hay un evidente error de transcripción, pues lógicamente debe referirse al 12 de diciembre de 2016) *la suscrita tomó conocimiento de la denuncia formulada por Ud. A don Javier Goldschmied, y en la que le habría manifestado ser víctima de acoso con ocasión del término del Contrato de Prestación de Servicios para el Programa Primer Plano. b) Tan pronto esta denuncia fue puesta en conocimiento del Departamento Legal, Chilevisión inició un procedimiento de investigación interno liderado por la suscrita. c) Luego de una extensa y exhaustiva investigación, Chilevisión no logró encontrar evidencia que sustente la acusación por usted formulada, razón por la cual da por terminada la investigación*”.

**59.** Esta fue así, sin más, la información que recibió mi representada; de medidas de resguardo, de fundamentación del informe, del conocimiento escrito de los testimonios recogidos, del envío del Informe a la Inspección del Trabajo, nada.

**60.** Motivada por lo ocurrido y enfrentada al desconocimiento de todas sus prerrogativas como trabajadora, y frente a la evidencia que se encontraba aislada y sola frente a la maquinaria organizacional que supone CHV, nuestra representada decidió poner término a su contrato de trabajo, a través de la figura del despido indirecto, el día 12 de enero de 2017.

**61.** Cabe indicar, también, que todo lo que se ha venido señalando en torno a la denuncia de acoso sexual laboral, y la forma en que CHV trata estos asuntos, no es algo nuevo ni novedoso dentro del Canal, sino que existen otras situaciones como la descrita que han afectado a otros rostros televisivos. Existe la convicción en mi representada, que frente a cualquier denuncia de este tipo, el Canal ha tenido la constante de resguardar a sus ejecutivos, y no a sus trabajadoras, dejando estas situaciones en impunidad.

62. De esta forma, la carta de despido indirecto y que se transcribe textual, emanada de CLAUDIA SCHMITD reza lo que sigue: *"Por este acto, vengo a poner en conocimiento de RED DE TELEVISIÓN CHILEVISIÓN S.A, RUT Nº 96.669.520-k, domiciliada en Avenida Pedro Montt 2354, comuna y ciudad de Santiago, que a partir del día 12 de enero de 2017, pongo término a la relación laboral que nos une desde el día 01 de junio de 2013, todo esto de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo. Lo anterior, debido a que esa Empresa en la relación laboral, ha incurrido en la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".*

*Dentro de las conductas de incumplimiento desplegadas por RED DE TELEVISIÓN CHILEVISIÓN S.A, en adelante Chilevisión, se encuentran, entre otras, y sin perjuicio de lo que se detallará en la oportunidad correspondiente, las siguientes.*

1. *No reconocimiento de la relación laboral que nos une a partir del día 1 de junio de 2013, imponiendo Chilevisión condiciones contractuales, mediante contratos de prestación de servicios, pretendidamente del orden civil, que contienen una serie de obligaciones y cláusulas que demuestran la existencia de una relación laboral. Por otro lado, no solo las estipulaciones que se contienen en los contratos de prestación de servicios suscritos por mi parte con Chilevisión, demuestran la existencia de la relación laboral, sino que además, la ejecución real de los servicios prestados por mi parte, permiten concluir lo mismo. De todo ello se sigue, que a la fecha y desde que presto servicios personales bajo subordinación y dependencia a Chilevisión, se me adeudan las cotizaciones previsionales, el feriado legal y proporcional, y las gratificaciones legales correspondientes.*
2. *No llevar a cabo el procedimiento señalado por los artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo, el que debía haberse realizado, conforme la denuncia de acoso sexual que realicé formalmente, por escrito, el día 21 de diciembre del año 2016 a la dirección de Chilevisión. Dicha denuncia escrita, fue previamente comunicada y detallada por mi parte, además, a don Javier Goldschmied (Director de Producción y Operaciones), don Diego Karich (abogado), don Holger Roos-Macías (Consultor Estratégico), doña Paula Alessandri (Directora Legal), y doña Carmen Gloria Lobos (Jefa Programa SQP). Luego de la denuncia que efectué, no recibí apoyo de ningún tipo, de ninguna de las personas responsables, de tal forma que no se adoptó por parte de Chilevisión medida de resguardo alguna que me protegiera respecto de las consecuencias derivadas de los hechos denunciados. Al respecto, no solo padecí un*

*daño provocado por los hechos en sí denunciados, sino que además padecí un daño provocado por el actuar negligente de la empresa, en torno a no proceder conforme a Derecho adoptando las medidas señaladas por los artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo.*

*Al respecto, y a modo meramente ejemplar, debo subrayar que nunca, en ningún momento, se me tomó declaración por escrito permitiéndome fundamentar mis dichos; tampoco, a la fecha, se ha puesto en mi conocimiento las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo a las conclusiones de la supuesta investigación realizada.*

*Cabe señalar al respecto, que estas faltas revisten características que las agravan, dado que existen antecedentes previos de situaciones similares que vivenciaron otras mujeres relacionadas con Chilevisión. De tal forma que estos hechos no son novedosos ni sorpresivos dentro del Canal, sino que se trata de situaciones ya conocidas y tratadas sistemáticamente de forma incorrecta e ilegal, dando pie a que las personas que aparecen como victimarios sigan efectuando estas conductas impunemente, bajo el alero de Chilevisión.*

*Toda esta situación ha provocado un daño a mi honra, a mi salud, y mi integridad física y psíquica, todo lo cual debe ser entendido especialmente conforme mi condición de mujer, madre y trabajadora.*

*A lo largo de estos años he trabajado con mucho esfuerzo, para brindarme por completa a Chilevisión, teniendo como recompensa el reconocimiento del público y los medios a través de diversos premios y nominaciones, todo lo cual refuerza en mí la convicción de denunciar la forma en que está procediendo el Canal y obtener así un pronunciamiento de la justicia que sea ejemplificador, para resguardar así, los derechos de las mujeres, madres y trabajadoras".*

#### **G. NORMATIVA Y PRINCIPIOS APLICABLES**

**63.** En cuanto a la existencia de una relación de orden laboral, S.S, deben tenerse en consideración, para el examen de los hechos descritos como del derecho positivo aplicable, los principios del derecho laboral, los cuales cumplen una función informativa, interpretativa y normativa del mismo.

**64.** Al respecto, hemos indicado de cómo CHV al menos desde el año 2009 en adelante,

ha mantenido e impuesto, -a la mayoría de las personas que sirven a su giro, en relación de subordinación y dependencia-, condiciones laborales informales, precarias e inestables. Uno de cuyos ejemplos, se concreta en el caso de nuestra representada, el cual se pone de manifiesto en esta Litis. Ya la Inspección del Trabajo constató esta situación el año 2010.

65. Hemos indicado como a CLAUDIA SCHMITD se le impusieron contratos pretendidamente excluidos del ámbito de aplicación de las normas laborales, mediante la suscripción de contratos a plazo fijo, para las temporadas 2013, 2014, 2015 y 2016 respecto del programa SQP. Y contratos a plazo fijo por temporadas también, para el caso del programa PP, a saber 2015 y 2016.
66. Todos estos contratos, si bien firmados por nuestra representada, no pueden implicar la renuncia de sus derechos laborales. Esto en virtud de la existencia del principio formativo e inspirador del Derecho del Trabajo, así llamado principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, cuya noción puede expresarse en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.
67. Algunos autores confieren a este principio el carácter de una regla emanada o a través de la cual se hace efectivo el principio protector del derecho del trabajo, y es que esta irrenunciabilidad cuya aplicabilidad solicitamos, tiene una doble fundamentación, tal como señala la autora Gabriela Lanata (En Contrato Individual de Trabajo, Legal Publishing, 2009, p49):
- a. Fundamento jurídico público: la mayor parte de las leyes laborales tienden a otorgar al trabajador condiciones mínimas satisfactorias para proteger su vida y salud, así como la de sus familiares (normas sobre mínimos, jornada de trabajo, descansos, etc). Son disposiciones que no han sido establecidas solo en beneficio personal, sino que también en el de su familia y de la sociedad toda.
  - b. Fundamento tutelar: si se aceptara el principio contrario, las partes en virtud del principio de autonomía de la voluntad podrían destruir todo el Derecho del Trabajo.
68. Además, este principio encuentra su concreción en el artículo 5 del CT, el que señala *"los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo"*.

69. En este sentido, VS, este principio obliga a concluir que CLAUDIA SCHMITD no puede haber renunciado a los contenidos mínimos garantizados por la normativa laboral, en tanto cuanto el contrato de trabajo sí existió por las características objetivas que rodearon la relación laboral.
70. Sobre esto último, resulta que conforme lo ya indicado en capítulos anteriores, tanto la ejecución práctica de la prestación de servicios, como el propio contenido formal de los contratos suscritos evidencian la existencia de un contrato de trabajo. Con ello debemos recordar que el contrato de trabajo ha sido denominado por la doctrina como un contrato realidad, en tanto se rige por el llamado principio de la primacía de la realidad.
71. Este principio conforme a lo señalado por Gabriela Lanata (*Ibid.* p.50), supone que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que señalan los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.
72. Prosigue la autora señalando que *“tal vez la mayor aplicación que ha encontrado este principio ha sido en aquellos casos en que se contrata a un trabajador intentando disfrazar su calidad de dependiente”* (*Idem. P.50*).
73. Este principio se vincula con el carácter realista del Derecho del Trabajo. La existencia de una relación de trabajo depende, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado; y es que el Derecho de Trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, sino de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento.
74. Por esto resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de la relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecen de todo valor.

75. El trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad que le impide discutir de igual a igual con su empleador las cláusulas de sus convenciones, ni los términos en que éstas quedan instrumentalmente consignadas. Los documentos suscritos entre trabajador y empleador pueden reflejar la verdad, pero también pueden ocultarla para eludir el cumplimiento de obligaciones legales u obtener un provecho ilícito.
76. Manifestación de derecho positivo de este principio es el art. 7 del CT el que define el contrato de trabajo, y resulta aplicable al caso *sublite*, señalando sus elementos tipificantes; a saber, prestación de servicios personales, realizados bajo subordinación o dependencia y retribuidos mediante una remuneración.
77. El art. 8 de CT señala en su inciso primero que *“toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”*, de forma tal, que solicitamos se aplique de lleno esta presunción legal.
78. Al respecto, en relación a CHV, ya se ha hecho aplicación de estos principios en la sentencia de la causa RIT T-704-2016 seguida ante el 1º juzgado de letras del trabajo de Santiago, en la que se condenó a CHV reconociendo la relación laboral de un participante del Programa “Escuela para Maridos”, quien a la sazón prestó servicios personales entre el 11 de marzo y 22 de abril de 2016. Nótese que el vínculo laboral es ostensiblemente menor que el demandado en el caso *sublite*, y que ello no fue obstáculo para reconocer la existencia de la relación laboral. Es decir, para la situación de doña CLAUDIA SCHMITD, quien es reconocido rostro de CHV, que presta servicios de Lunes a Viernes, desde el año 2013 al 2017, debiese ser indudable, que hay relación laboral, si en la causa RIT T 704-2016 ya individualizada, se falló en ese sentido, respecto de un participante de un programa de *docureality*, que prestó servicios mucho más acotados en el tiempo, pero con coincidencias y similitudes con nuestro caso, como es la existencia de jornada laboral, de remuneración, de pautas e instrucciones de trabajo, es decir, de elementos que en ambos casos demuestran la subordinación y dependencia.

79. Respecto del caso recién indicado cabe tener presente las siguientes consideraciones del tribunal: *“La esencialidad del contrato de trabajo está dada por la fisonomía propia de la subordinación y dependencia, la que se materializa a través de distintas manifestaciones concretas, tales como la continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, sea por un tiempo acotado o en forma indefinida, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, entre otras. Además, el vínculo de la subordinación dado entre el trabajador y el empleador está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador. Así entonces, atendida la característica de “consensual” del contrato laboral, basta que exista el acuerdo de voluntades sobre los elementos esenciales del contrato para que este surta los efectos que le son propios. Por ello, en primer lugar, la alegación de la demandada en orden a sostener que el vínculo entre don NICOLÁS JURADO y CHILEVISIÓN S.A. es de carácter civil, porque existe un contrato escriturado denominado “contrato de prestación de servicios” no puede sostenerse. Ello, porque el ordenamiento jurídico nacional no permite que la naturaleza jurídica de una relación laboral sea entregada a los particulares.”*

80. Por su parte, la Corte Suprema ha señalado que el principio de la primacía de la realidad en el Derecho del Trabajo *“(...) implica que en caso de desacuerdo entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe estarse preferentemente a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, informa lo previsto en el artículo 8o del Código del Trabajo, que presume la existencia de contrato de trabajo siempre que exista una situación en que una persona se obliga a prestar servicios bajo dependencia y subordinación de otra, que se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”* (Corte Suprema, 16/04/90, Rol 655. Fuente: Manual de consultas laborales y previsionales, Ediciones Técnicas Laborales Ltda., año XII, No 144, 1997, p. 56).

81. Aplicando el mismo principio la Corte Suprema ha fallado, -el subrayado y marcado es nuestro-: *“(...) Establecida la relación de dependencia o subordinación de la persona que presta los servicios, a través de la apreciación de la prueba rendida según las reglas de la sana crítica, debe concluirse que entre las partes existió un contrato de trabajo y no otro diverso, no obstante la declaración en sentido*

contrario formulada por éstas en el propio contrato, en orden a calificarlo como de prestación de servicios. Ello porque en derecho las cosas son según su real naturaleza y no según lo que las partes prediquen de ellas, y atendido que los derechos derivados de un contrato de trabajo son irrenunciables". (Corte Suprema, 26/04795, Rol 4095-95. Fuente: idem nota anterior, p. 42.)

82. Por otro lado, S.S, y a la hora de analizar, tanto la ejecución real de la prestación de los servicios, como lo escriturado en los contratos firmados, debe tomarse en cuenta el principio de la continuidad laboral, el que conforme lo dispuesto por el autor Claudio Palavecinos C., *"postula que, para proteger efectivamente el bien jurídico trabajo, las normas del Derecho laboral deben procurar dar firmeza y permanencia a la relación jurídica laboral."* (Principios de Derecho del trabajo, recurso electrónico disponible [https://www.u-cursos.cl/derecho/2012/2/D128A0523/material\\_docente/bajar?id\\_material=65784\\_9](https://www.u-cursos.cl/derecho/2012/2/D128A0523/material_docente/bajar?id_material=65784_9) p.14).
83. Este principio debe ser aplicado, especialmente en torno a considerar la existencia de un contrato de trabajo de carácter indefinido, dadas las renovaciones de los contratos a plazo fijo, por lo menos respecto de los contratos de SQP a partir de 2013 en adelante – como se dijo, se renovó para 2014, luego 2015, luego 2016-. A lo que debe sumarse el hecho que se suscribieron paralelamente nuevos servicios a partir del año 2015, y 2016 en relación al programa PP.
84. Por lo demás este principio, encuentra sustento legal, en cuanto a la preferencia por el contrato de duración indefinida, manifestada en las dos hipótesis de conversión automática del contrato a plazo fijo en uno de duración indefinida y una presunción en igual sentido, establecidas en el art. 159 Nº 4 del CT.
85. Al respecto el artículo 159 Nº4 del CT en lo que nos interesa señala *"El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo."*

**86.** En resumen, S.S, respecto del asunto de la continuidad laboral, mi representada prestó servicios bajo subordinación y dependencia, de forma remunerada, a partir del año 2013 en adelante para CHV, realizando diversos servicios, entre los que cuenta principalmente el de servir como panelista en el programa SQP, y PP. Ya el hecho de la segunda renovación en la prestación de sus servicios personales, es decir, cuando fue renovado el contrato para el programa SQP para la temporada 2015, permite concluir que a partir de ahí se transformó el contrato de trabajo en uno indefinido. Luego, a partir del año 2015 se añadieron más labores a través de los contratos suscritos respecto del programa PP, lo que viene en afirmar la existencia de una relación laboral continua y ya indefinida en su vigencia. Además existe continuidad en la emisión de boletas de honorarios desde junio de 2013 a enero de 2017 para CHV, sin la existencia de lagunas, lo que reafirma la prestación de servicios continuos.

**87.** Todo lo que se ha venido señalando debe ser observado conforme el principio integrador, normativo e informador del derecho del trabajo, denominado **principio protector del derecho laboral**.

**88.** Este principio se refiere al criterio fundamental que orienta todo el derecho laboral. En lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un estado preferente de una de las partes: el trabajador. En el derecho del trabajo la preocupación central es proteger al trabajador para lograr así una igualdad sustantiva y real.

**89.** Este principio, conforme la doctrina, se expresa en el siguiente aspecto, que desde ya solicitamos a S.S sea aplicado. La regla *indubio pro operario*; según la cual el juez o intérprete debe elegir entre varios sentidos posibles, aquel que sea más favorable para el trabajador, regla aplicable, también, a la hora de interpretar los hechos y al ponderar el valor de la prueba.

**90.** Además, solicitamos desde ya se aplique la regla señalada en el artículo 9 inciso 4º del CT, la que señala que “*a falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador*”.

91. Ahora bien, en cuanto a la terminación del contrato de trabajo, debemos señalar que mi representada, decidió poner término al mismo, en la medida que entendió que todos los incumplimientos que se han indicado ya, por parte de CHV, no fueron sino una forma de despedirla indirectamente.

92. Al respecto el hecho de no reconocer la existencia de una relación laboral, con todos los efectos negativos que ello conlleva, especialmente en cuanto a la situación de desamparo en que ella estaba, respecto de no ser sujeto activo de las prerrogativas mínimas del derecho laboral. Situación esta última, que permitió que se propiciara el hecho de que CHV no haya adoptado las medidas y resguardos mínimos requeridos frente a la existencia de una denuncia por abuso sexual. Fue así como se formó en nuestra representada la convicción de valerse del remedio contractual laboral del despido indirecto, para sancionar los actos antijurídicos de la estación televisiva.

93. En este plano, se reclaman como conductas antijurídicas de CHV las mismas que se hicieron valer en la carta de despido indirecto, de tal suerte que ello encuentra respaldo normativo en las siguientes disposiciones.

94. En primer término el **Art. 171** que señala que: *"Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento. Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f ) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho. Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en*

*conformidad a los incisos primero y segundo precedentes. El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados. Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.*

**95.** De esta forma esta parte reclama la existencia de un incumplimiento grave de las obligaciones que el contrato de trabajo impone al empleador, conforme al siguiente resumen que se condice con lo ya expuesto en la carta de despido indirecto:

- A. Disfrazar la existencia de una relación laboral a través de contratos pretendidamente del orden civil, desconociendo las garantías mínimas que el derecho del trabajo debía brindarle a mi representada.
- B. No llevar a cabo los procedimientos señalados en los artículos 153 y 154 Nº12 en relación con los artículos 211-A y siguientes, todos del Código del Trabajo, en relación con la denuncia por acoso sexual realizada por mi representada.

**96.** En cuanto a los procedimientos que debía adoptar CHV, en virtud de la denuncia ya señalada, según la normativa aplicable correspondía lo siguiente: **Art. 211-B.** *Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.* **Art. 211-C.** *El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.* **Art. 211-D.** *Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.* **Art. 211-E.** *En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan*.

**97.** Las normas recién transcritas son consideradas por la doctrina como las medidas

mínimas procedimentales a adoptar por el empleador, ya que el mismo, en cuanto tiene la obligación de disponer de un RIOHS, queda sujeto a lo siguiente: artículo 154 Nº 12 del CT, en relación al artículo 153: *“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual. En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.”*

98. Esta parte recalca, que por el hecho de no reconocer la existencia de una relación laboral, a nuestra representada, al no ser esta tratada como trabajadora sino como una prestadora externa de servicios, no pudo, lógicamente, llevarse a cabo por parte de CHV, los procedimientos regulados por la Ley, sino que se efectuó, de forma “artesanal”, una especie de investigación que no cumplió nunca con los resguardos mínimos ni acciones mínimas que exigía la situación, en orden a proteger la integridad física y psíquica, y la honra y dignidad de nuestra representada.
99. De esta forma, corresponde entonces la aplicación del artículo 171 del CT, en relación con el artículo 160 Nº7 del CT, por incumplimiento grave del empleador. Con ello solicitamos las indemnizaciones señaladas en tales disposiciones y sus recargos correspondientes.
100. Sobre esto último solicitamos el recargo dispuesto por el propio artículo 154 Nº12 del CT, en relación con el artículo 168 letra c), es decir un recargo del 80%, en la medida que no se advierte razón, para que no se aplique este recargo, cuando el empleador incurrió en no realizar las investigaciones conforme a Derecho, y es el trabajador quien pone término al contrato amparado en el remedio contractual laboral del despido indirecto.
101. Además, por aplicación del principio indubio pro operario, cabe aplicar esta

interpretación que beneficia a mi representada. En subsidio solicitamos se aplique el recargo contemplado en el propio artículo 171 del CT, esto es, del 50% correspondiente a la causal invocada del artículo 160 Nº7 del CT.

## II. COBRO DE PRESTACIONES ADEUDADAS

102. Para el cálculo de las prestaciones adeudadas a la fecha por parte de CHV, solicitamos se consideren las últimas tres remuneraciones percibidas por mi representada, correspondientes a los meses de Octubre (\$8.888.888 brutos), Noviembre (\$6.333.334 brutos) y Diciembre (\$5.777.778 brutos) de 2016, las cuales dan un promedio de: \$7.000.000 brutos. Para los efectos que S.S estime pertinentes, nuestra representada está adherida a ISAPRE COLMENA y AFP MODELO.
103. Respecto de los años de servicio de mi representada, conforme ella ingresó a trabajar el 1 de junio de 2013 y hasta el 12 de enero de 2017, solicitamos se tenga presente que devengó a efectos de la indemnización por años de servicio, 4 años.
104. Conforme lo indicado, en orden a que la demandada no reconoció nunca la existencia de un contrato de trabajo, CHV adeuda a mi representada, las cotizaciones previsionales, las vacaciones proporcionales y las gratificaciones de todo el período, conforme el siguiente detalle, conforme un total de 44 meses trabajados:

AFP	ISAPRE	SEGURO CESANTÍA	GRATIFICACIONES	VACACIONES PROPORCIONALES
\$214.854 (conforme el tope legal imponible de 73,2UF) x 44 meses= \$9.453.576	\$139.645 (conforme el tope legal de base imponible de 73,2UF) x 44 meses=	\$17.946 (conforme el tope legal de base imponible de 109,8UF) x 44 meses=	\$104.500 (conforme sueldo mínimo febrero 2017) x 44 meses= \$4.598.000	Valor del día laboral: \$233.333 Días devengados 1 de junio a 31 de diciembre 2013 (8,75 días) Días devengados año 2014-2015-2016 (45 días)

	<b>\$6.144.380</b>			Total= 53.75 días
				Contados a partir del 13 de enero de 2017 incluidos festivos y feriados= 75 días
				75 x 233.333= 17.499.975.

- Sueldo Mínimo = \$264.000
- UF al 6 de febrero 2017 = \$26.308

**105.** De esta manera conforme el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, ya latamente descrito, y que se consagra positivamente en el artículo 5 del CT, deben servirse por parte de CHV las sumas demandadas.

### III. CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES Y MONTOS ADEUDADOS

**106.** S.S, con el objeto de proceder a realizar los cálculos correspondientes, solicito se tenga presente que el promedio de las últimas tres remuneraciones válidas a efectos del artículo 172 inciso 2º del Código del Trabajo, asciende a la suma de \$7.000.000, correspondientes a los meses de octubre noviembre y diciembre de 2016 conforme lo ya señalado.

**107.** De esta forma conforme al artículo 171 del código del Trabajo corresponde que la demandada pague lo siguiente:

- a. Indemnización por 4 años de servicio correspondientes = **\$9.470.880** (tope 90 UF).
- b. Mes de aviso previo correspondiente **\$2.367.720** (tope 90UF)
- c. Recargo del 80% por aplicación del artículo 171 del Código del Trabajo en relación con el artículo 154 Nº 12 y 168 letra c) del CT; esto es, **\$7.576.704**, o

bien del 50%, en subsidio, por aplicación del artículo 171 en relación con el artículo 160 Nº7 del CT, esto es **\$4.735.440**, según determine S.S.

**108.** Conforme al artículo 73 del Código del Trabajo el empleador deberá pagar la suma de **\$17.499.975** por 75 días de feriado proporcional y legal.

**109.** Además, deberá pagar **\$9.453.576** por concepto de AFP; **\$6.144.380** por concepto de cotizaciones de salud; y **\$789.624** por concepto del seguro de cesantía.

**110.** En cuanto a las gratificaciones de conformidad con el artículo 50 del CT, corresponde que el empleador pague a mi representada la suma de **\$4.598.000**.

#### **IV. DEL RESARCIMIENTO DEL DAÑO MORAL**

**111.** VS, producto del hecho de no haber llevado a cabo los procedimientos establecidos en la Ley para investigar las denuncias por acoso sexual, -lo que incluye, como se indicara, las medidas de resguardo que acompañan a la víctima de los hechos-, es que mi representada ha sufrido una doble victimización.

**112.** En primer lugar, fue víctima de acoso sexual, situación que de por sí acarrea una afectación del derecho a la dignidad, a la integridad física y psíquica de mi representada, a su honra, e incluso a sus libertades sexuales. Además, supone un acto discriminatorio en sí mismo, ya que de por sí, se asume que su condición de mujer predispuso al sujeto activo a ofrecer lo que se señaló a cambio de un puesto de trabajo. A pesar que la existencia del abuso sexual no es materia de este juicio, si lo es el hecho de no haberse adoptado las medidas legales correspondientes por parte del empleador.

**113.** Es así como se produce la afectación del derecho a la dignidad, honra e integridad física y psíquica de mi representada, por la forma en que se llevó a cabo la investigación, y la forma en que se comportó CHV como organización toda, frente a la denuncia de los hechos relatados. Y es sobre esta base que fundamos el daño

moral, puesto que esta conducta negligente es la que se le imputa a CHV, no el padecimiento del acoso.

**114.**Todo ello ocasionó a mi representada una situación de angustia, ansiedad, dolor, rabia, impotencia, desilusión, y profundo sentimiento de injusticia y desamparo, que le causó un shock emocional, que hasta el día de hoy carga consigo. Todo esto en su conjunto la ha dispuesto a exponer su situación frente al Poder Judicial, solicitando desde ya se repare el daño moral que esto le ha causado.

**115.**Este daño moral, debe entenderse siempre, desde la óptica que el empleador no solo incumplió su deber de protección con CLAUDIA SCHMITD, al imponer a la demandante una relación laboral informal y precaria, permitiendo que frente a una denuncia de este calibre la trabajadora quedara desprotegida y desprovista de las normas laborales que regulan la materia.

**116.**Debe entenderse, además, desde la idea, que CHV no cumplió con adoptar todas las medidas para proteger eficazmente la vida y salud de CLAUDIA SCHMITD, como manda el artículo 184 del CT, lo que debe interpretarse, en conjunto con la afirmación que CHV no adoptó todas las medidas señaladas en su RIOHS y en los artículos 211-A y s.s del CT.

**117.**Cabe concluir de esta forma que el solo hecho de no llevar a cabo las medidas señaladas por el RIOHS (artículo 154 Nº 12 del CT), desde ya es considerado grave por el legislador laboral, en la medida que de conformidad con el propio artículo 154 Nº12 del CT, este incumplimiento considera un recargo del 80% sobre las indemnizaciones por años de servicio.

**118.**Por lo demás, y en lo tocante a la procedencia del daño moral con ocasión de la terminación del contrato de trabajo por despido injustificado, improcedente o incausado, el tema ha sido resuelto por la Excelentísima Corte Suprema (CS), la cual frente a recurso de unificación de jurisprudencia Nº 2746-2014, ha señalado: *"Entre las guías hermenéuticas se halla una según la cual en sede de fueros protectores las opciones de inteligencia no deben discurrir por la senda del sacrificio o preterición de lo por ellas amparado, expresión viva del axioma pro homine que*

*irradia al derecho del trabajo, como rama que éste es de la teoría de los derechos humano-sociales; 11º.- De modo que, a la postre, en una perspectiva holística del asunto, tampoco se divisaría razón para, en la encrucijada, cerrar la puerta del procedimiento de general aplicación por causa de despido indebido, improcedente o injustificado, al anhelo reivindicatorio del mal moral; Entonces, tal como se dejara enunciado en supra 6º, todo confluye a un mismo parecer: nada empece a estimar la indemnización del daño moral en un procedimiento donde, además, se persigue los resarcimientos que, según el caso, contemplan los artículos 162, 163 y 168 del Código del Trabajo, con motivo de un despido considerado indebido, improcedente o injustificado.” Conforme lo transrito y a las motivaciones que siguió la CS, no se advierte razón alguna, para no entender que respecto de la figura del despido indirecto, como remedio contractual del que puede valerse el trabajador, también es posible reclamar el daño moral, además de las sanciones propias del derecho de los contratos laborales que establece el Código del ramo.*

**119.** Por lo demás S.S cabe indicar que ya en sentencia emanada de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, de, 29 de noviembre de 2013, (Rol 1280-2013), en torno a un trabajador que se vio afectado por una conducta vejatoria de parte del empleador, lo que llevó a que pusiera término a la relación laboral por despido indirecto, se falló que resulta innegable señalar que hay dos situaciones diversas que concurren en este caso, uno las indemnizaciones que da lugar el estatuto laboral, con ocasión del despido o despido indirecto, cuando este se produce por causas injustificadas y que tienen una finalidad compensatoria de la pérdida del trabajo y, a su vez, permiten al trabajador tener cierta disponibilidad de recursos en el periodo que puede estar desempleado y, otra diversa la reparación de un daño de carácter moral, indemnizatorio de un vejamen o vergüenza publica causado precisamente por una orden de índole laboral. Para el caso *sublite*, el vejamen dice relación con el no efectuar los procedimientos descritos y relacionados con la denuncia, lo que de por sí y como ya se señaló, pero vale la pena subrayar, atentó contra la dignidad, salud e integridad física y psíquica de mi representada, causándole los padecimientos psicológicos, o de la esfera no patrimonial.

**120.** Al respecto la angustia, ansiedad, el dolor, la rabia, la impotencia, la desilusión, el sentimiento de injusticia y desamparo, y el estado de shock sicológico padecido por mi representada, deben ser indemnizados por concepto del perjuicio de agrado sufrido, en la medida que la calidad de vida de CLAUDIA SCHMITD se vio afectada, por cuanto desde que ocurrieron todos los hechos señalados mi representada no solo tuvo que poner fin a su relación laboral, sino que además, arrastró su estado

anímico hacia su hogar y hacia sus seres queridos, quienes observaron como ella perdió, en parte, la energía que la caracteriza. Perjuicio de agrado que se trasladó, además, al entorno laboral el que se vio absolutamente trastocado frente a la denuncia realizada, conforme sus pares y sus jefaturas cambiaron su forma de relacionarse con ella.

**121.** Pero además, estos padecimientos deben ser resarcidos, por concepto de dolor psicológico, o meramente por el hecho de padecer las afecciones que sufre en su estado de afectación psicológica pura, es decir, la ansiedad en sí, la rabia, el dolor, la impotencia, el sentimiento de desamparo, de injusticia y el estado de shock que padeció, en tanto cuadros de salud psicológica deben ser compensados conforme a derecho.

**122.** Es dable presuponer por parte de esta judicatura, que el daño moral se produjo, en tanto resulta que respecto de cualquier mujer común y corriente, es esperable que este aparezca, en el contexto de la investigación ilegal que se ha denunciado en este libelo; recuérdese a modo de ejemplo las veces que tuvo que relatar los hechos padecidos, a distintos ejecutivos del Canal sin recibir respuesta formal de la forma en que se canalizaría y los pasos que suponía la investigación.

**123.** De esta forma, ambos tipos de daños morales, deben ser corregidos, ajustados, cuantificados y sopesados, siempre considerando toda la situación laboral que se ha venido relatando, la condición de mujer, de mi representada, y sobre todo su condición de madre y trabajadora.

**124.** Indemnizar estos daños encuentra sustento en el principio de reparación integral del mismo, además, encuentra su correlato en los dictámenes ya indicados de la Corte Suprema y Corte de Apelaciones. Por último se ve reforzado por la característica especial del contrato de trabajo, en virtud del cual el empleador es deudor respecto del trabajador de la protección de su salud, y de su integridad física y psíquica, bienes jurídicos fundamentales.

**125.** Un asunto a recordar, es que dado que CHV nunca reconoció la existencia de relación laboral, mi representada nunca tuvo derecho a las prestaciones que otorga

el Sistema del Seguro Social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de tal suerte, que nunca pudo hacer una denuncia a la Mutualidad correspondiente, para quedar cubierta por el Seguro Social respecto de sus padecimientos.

**126.** Conforme lo señalado cuantificamos el daño moral padecido en \$42.000.000, o lo que S.S estime.

#### **POR TANTO**

En mérito de los hechos expuestos y en función de toda la normativa explicitada y aplicable al asunto controvertido;

**SOLICITAMOS A V.S.:** Tener por deducida demanda, en procedimiento de aplicación general, de reconocimiento de relación laboral, despido indirecto, cobro de prestaciones adeudadas y de resarcimiento del daño moral, en contra de la demandada ya individualizada, acogerla a tramitación y en definitiva, se declare la existencia de contrato de trabajo, entre las fechas ya indicadas o las que S.S determine, se declare que la trabajadora fue despedida indirectamente contraviniendo el contrato de trabajo por parte de la empleadora, respecto de la causal de caducidad, señalada en el artículo 160 N°7, condenando a la demandada, en definitiva, al pago de las siguientes prestaciones:

- a. Indemnización por 4 años de servicio correspondientes = **\$9.470.880** (tope 90 UF).
- b. Mes de aviso previo correspondiente **\$2.367.720**. (tope 90 UF).
- c. Recargo del 80% por aplicación del artículo 171 del Código del Trabajo en relación con el artículo 154 N° 12 y 168 letra c) del CT; esto es, **\$7.576.704**, o bien en subsidio, del 50% por aplicación del artículo 171 en relación con el artículo 160 N°7 del CT, esto es **\$4.735.440**, según determine S.S.
- d. Conforme al artículo 73 del Código del Trabajo el empleador deberá pagar la suma de **\$17.499.975** por 75 días de feriado proporcional y legal, o lo que S.S determine.
- e. **\$9.453.576** por concepto de AFP, **\$6.144.380** por concepto de cotizaciones de salud y **\$789.624** respecto del seguro de cesantía, o lo que S.S determine.
- f. **\$4.598.000** por concepto de gratificaciones de conformidad con el artículo 50 del CT, o bien lo que VS determine.
- g. **\$42.000.000** por concepto de daño moral, o lo que S.S determine.
- h. Todo lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo a lo mandatado en el artículo 173 del Código del trabajo.

i. Las costas del juicio.

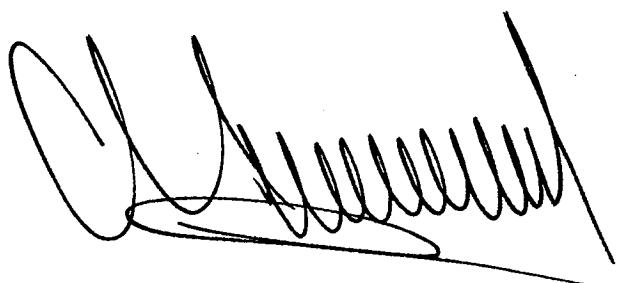
**PRIMER OTROSÍ:** Conforme lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo, solicitamos a SS que las notificaciones que deban realizarse a esta parte en la presente causa, se efectúen a los correos electrónicos jsimon@tucaso.cl y carlosmorel@me.com permitiéndonos la presentación de escritos en forma electrónica a vuestro tribunal, esto último de conformidad a lo dispuesto en el artículo 433 del Código del Trabajo.

**SEGUNDO OTROSÍ:** Sírvase VS tener por acompañada copia del Mandato judicial en virtud del que actuamos en representación de nuestra mandante en estos autos.

**TERCER OTROSÍ:** Sírvase S.S. tener presente que en nuestra calidad de abogados habilitados para el ejercicio de la profesión, domiciliados para estos efectos en Huelen Nº 265 oficina 11-2B, Providencia, Santiago, asumiremos personalmente el patrocinio en la presente causa, conforme al mandato judicial, que nos fue conferido por escritura pública el día 6 de febrero de 2017 en la Notaría de Santiago de don Juan Ricardo San Martín Urrejola Santiago, con las facultades establecidas en ambos incisos del artículo 7 del Código de Enjuiciamiento Civil.



15-323-8778



7.812.004-5

J. RICARDO SAN MARTIN U.  
NOTARIO PÚBLICO  
NOTARIA N° 43  
HUERFANOS 835 PISO 18  
SANTIAGO



Repertorio N° 6776 -2017-

**MANDATO JUDICIAL**

**CLAUDIA DANIELA SCHMITD GIMÉNEZ**

**A**

**JORDAN SIMÓN PEÑA**

**Y**

**CARLOS MOREL LÓPEZ**

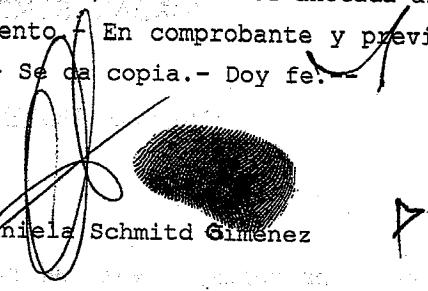
En SANTIAGO DE CHILE, a seis de febrero de dos mil diecisiete, ante mí, JUAN RICARDO SAN MARTIN URREJOLA, abogado, Notario Público, Titular de la Cuadragésima Tercera Notaría de Santiago, con oficio en Huérfanos ochocientos treinta y cinco, piso dieciocho, comuna de Santiago, comparece: doña CLAUDIA DANIELA SCHMITD GIMÉNEZ, uruguaya, divorciada, conductora de televisión, cédula de identidad número catorce millones seiscientos setenta y nueve mil seiscientos noventa guión siete, domiciliada en Pedro de Arbolancha número seis mil novecientos ochenta, comuna de Vitacura, Santiago; mayor de edad, quien acredita su identidad con la cédula antes citada, expone: PRIMERO: Otorgamiento de mandato judicial: La compareciente viene en otorgar poder judicial especial, pero tan amplio como en derecho se requiera a los abogados señores JORDAN SIMÓN PEÑA, cédula de identidad número quince millones trescientos setenta y tres mil ochocientos noventa y nueve guión ocho y CARLOS HERNÁN MOREL LÓPEZ, cédula de identidad número siete millones ochocientos doce mil cuatro guión cinco, ambos abogados habilitados para el ejercicio de la profesión, domiciliados en calle Huelén doscientos sesenta y cinco, oficina once - dos B, Providencia, Región Metropolitana de Santiago, para que la representen en forma conjunta o separada, en todo juicio, de cualquiera clase y naturaleza, abierto y pendiente de tramitación, o que le ocurra en adelante, sea como demandante o demandada, ante cualquier tribunal de la República



20170206093714RO

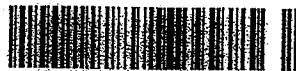
de Chile. **SEGUNDO: Facultades del mandato:** En virtud del presente mandato, los mandatarios podrán representar conjunta o separadamente a la mandante en todo juicio de cualquier clase y naturaleza que actualmente tenga pendiente o le ocurra o intente en lo sucesivo. Se confiere a los mandatarios las facultades indicadas en ambos incisos del artículo séptimo del Código de Procedimiento Civil y especialmente las de demandar, iniciar cualquier especie o clase de gestiones judiciales, así sean de jurisdicción voluntaria o contenciosa, reconvenir, contestar reconvenencias, desistirse en primera instancia de la acción deducida, aceptar la demanda contraria previo emplazamiento personal y legal de la mandante, renunciar los recursos o términos legales, transigir, comprometer, otorgar a los árbitros facultades de arbitradores, aprobar convenios, percibir, reconvenir y contestar reconvenencias. Con las facultades antes expresadas, podrán representar los intereses de la mandante ante tribunales judiciales, órganos administrativos, públicos o privados. En el desempeño del mandato, los mandatarios podrán representar a la mandante en todos los juicios y gestiones judiciales en que tenga interés actualmente o lo tuviere en lo sucesivo ante cualquier Tribunal de la República, sea ordinario, especial o arbitral, ante la Superintendencia de Salud y mediadores, Superintendencia de Seguridad Social, Dirección del Trabajo, Servicios de Salud, Mutualidades de Empleadores, Seremis de Salud, y ante cualquier otra autoridad administrativa y ante la Contraloría General de la República, y en juicios, asuntos, procedimientos y tramitaciones de cualquier naturaleza, y así intervenga la mandante como demandante o demandada, tercerista, coadyuvante o excluyente, o a cualquier otro título o en cualquier otra forma, hasta la completa ejecución de la sentencia, pudiendo otorgar patrocinio y poder a los abogados y habilitados de derecho que estime necesarios. Así, el presente mandato permitirá a los mandatarios asumir la total representación de la mandante, hacerse parte en toda causa, juicio, trámite o gestión y actuar en nombre y representación de la mandante, así como iniciar nuevas acciones, juicios, trámites o gestiones que estime pertinentes, como plantear inhibitorias y/o declinatorias de competencia, plantear demandas

reconvencionales, etcétera. Este mandato autoriza también a los mandatarios para transigir judicial y extrajudicialmente y pagar y percibir en nombre de la mandante. **TERCERO: Limitaciones al mandato:** Este mandato no confiere a los mandatarios la facultad de ser notificado válidamente de nuevas demandas en contra de la mandante y de emplazar a ésta. **CUARTO: Vigencia del mandato:** El presente mandato se mantendrá vigente hasta el momento en que sea revocado por escritura pública, debidamente anotada al margen de la matriz de este documento. En comprobante y previa lectura, firma la compareciente.- Se da copia.- Doy fe.

  
Claudia Daniela Schmidt Gimenez

ES TESTIMONIO FIEL DE SU ORIGINAL

SANTIAGO, 07 FEB. 2017



20170206093714RO