

Santiago, dos de enero de dos mil veinticinco.

Que, habiéndose reasumido las funciones con esta fecha, luego de la licencia médica de la que se hizo uso en forma ininterrumpida desde el 21 de noviembre de 2024, súbase al Sistema Informático De Los Tribunales De Laborales (SITLA) la sentencia dictada.

Vistos:

Que, con fecha 14 de junio de 2023 compareció doña **MARÍA PAULINA DE ALLENDE-SALAZAR LEÓN**, RUN N°10.405.044-1, chilena, divorciada, periodista, domiciliada para estos efectos en Phillips N°15, Oficina 15 E, Santiago Centro, Región Metropolitana de Santiago, deduciendo demanda por violación de derechos fundamentales con ocasión del despido y en subsidio despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de prestaciones, a su ex empleadora **MEGAMEDIA S.A.**, representada legalmente por don **Carlos Heller Solari**, ambos con domicilio en Av. Vicuña Mackenna. N°1370, comuna de Ñuñoa, Región Metropolitana de Santiago, con el objeto de que se declare que el despido del cual fue objeto es vulneratorio de sus derechos fundamentales, particularmente atentatorio a su garantía de protección a la dignidad, el derecho a la honra, a la libertad de emitir opinión sin censura previa y su libertad de trabajo, así como injustificado, indebido o improcedente, ordenando el pago de las indemnizaciones, el incremento legal que corresponda, y demás prestaciones laborales, todo con los debidos reajustes e intereses, todo con costas.

Encontrándose debidamente emplazados, la denunciada opuso la excepción de finiquito y contestó la denuncia de tutela y demanda subsidiaria, pidiendo su rechazo, con costas.

La audiencia preparatoria se llevó a cabo en sesiones de fecha 31 **de julio y 10 de agosto de 2023**, no alcanzándose conciliación; y dejándose la excepción deducida para definitiva. Fijados los hechos pacíficos y los controvertidos, se determinó cuáles serían los medios de prueba que se incorporarían en la posterior audiencia de juicio.

Iniciada la audiencia de juicio, con fecha 14 de junio de 2024, ésta debió suspenderse a raíz de un incidente de recusación promovida por la demandada; reiniciándose la audiencia con fecha 9 de octubre de 2024, continuando posteriormente con fecha 26 de octubre, finalizando en la sesión del día **14 de noviembre de 2024. Luego de haberse** incorporado la prueba, y de escuchar las observaciones finales, se informó que se

dictaría sentencia la que, encontrándose la causa en estado, se dicta sin más trámite.

CON LO OÍDO, VISTO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, por medio de la acción deducida, de Tutela Laboral con ocasión de despido, en contra de su ex empleadora **MEGAMEDIA S.A.** ya individualizada, acogerla a tramitación, dando aplicación a lo dispuesto en el artículo 493 del Código de Trabajo y en definitiva declarar que con ocasión del despido se han vulnerado los derechos contemplados en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, y condenar a la denunciada al pago de las prestaciones solicitadas, esto es: 1.- Que se declare que el despido efectuado por su ex empleadora ha vulnerado abiertamente sus garantías constitucionales, y en especial, la de protección a su honra, contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo en relación con el artículo 489 del mismo cuerpo legal; 2.- Que se declare que el despido efectuado ha vulnerado abiertamente sus garantías constitucionales, y en especial, la de protección a su libertad de emitir opinión e informar sin censura, contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo en relación con el artículo 489 del mismo cuerpo legal. 3.- Que se declare que las garantías constitucionales vulneradas son, en especial, la de protección a su libertad de trabajo, contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo en relación con el artículo 489 del mismo cuerpo legal. 4.- Que se declare que la causal de término de contrato invocada por la demandada no ha sido acreditada, razón por la cual resulta injustificada, por lo que debe entenderse que el término de contrato fue producido por la causal del artículo 161 inc. 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. 5.- Que se declare que su remuneración al término de su relación de trabajo ascendía a la suma de \$ 10.789.280, o la suma que su se determine el Tribunal. 6.- Que se declare parcialmente nula, ilegal, ineficaz o inválida la cláusula décima del contrato de trabajo, en lo que se refiere a la imputación de las indemnizaciones y sanciones por tutela de derechos fundamentales, a la indemnización convencional por término de contrato pactada, por vulnerar lo dispuesto en el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo y/o las demás razones desarrolladas en el cuerpo del escrito. 7.- Que se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones adicionales por despido vulneratorio establecidas en el artículo 489 del Código del Trabajo, estableciéndola por su gravedad en el máximo dispuesto por la Ley Laboral (11 meses) por la suma de \$118.682.080.-, o en la que se estime pertinente. 8.- Que se condene a la demandada al pago de la indemnización

convencional por término de contrato contenida en el cláusula 10 del contrato de trabajo, por la suma de \$ 245.995.584.- o la suma que se estime pertinente. En el improbable caso que no se estime procedente el pago de la indemnización convencional, solicita en subsidio, que se condene a la denunciada la pago de: \$10.789.280.- por concepto de mes de aviso previo; \$21.578.560.- por concepto de años de servicio (2); y, \$17.262.848.- por recargo legal del artículo 168 del Código del Trabajo (80%); o la suma que se estime en justicia. 9.- Que se condene a la demandada al pago del daño extrapatrimonial por la suma de \$58.000.000.-, cifra que contempla \$30.000.000.- por daño a su imagen, \$18.000.000.- por daño anímico y emocional, y \$10.000.000.- por su pérdida de oportunidad para su derecho a réplica televisada por los actos que se le imputaron, o la suma que Su Señoría estime pertinente. 10. Todas las sumas en dinero expresadas en los números anteriores, las demando con reajustes e intereses según lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. 11.- Todos lo anterior con costas.

Asimismo, como **medidas reparatorias** pide: 1.- Que se condene a la demandada a emitir una disculpa pública redactada por ella: a) en el programa Mucho Gusto, por la vulneración de su honra, por la vulneración de su libertad de emitir opinión e informar sin censura, vulneración a su libertad de trabajo, la que deberá ser leída por sus conductores, transmitida y replicada por los mismos medios y plataformas de Megamedia en que la vulneró con sus comunicados, y en el mismo horario en que emitió el primer comunicado (12:00hrs); y en el día que esta demandante considere pertinente, dentro de un plazo que no podrá exceder los 3 meses de finalizado el presente juicio.

2.- Que se condene a la demandada a recibir una capacitación sobre Derechos Fundamentales del Trabajo, Libertad de Expresión y Ética Periodística realizada por el Colegio de Periodistas de Chile, impartida por quien esta entidad gremial determine, a todas las personas con título profesional de periodista o licenciado en comunicación, que ejerzan funciones en Megamedia, así como a los cargos gerenciales de esa organización, bajo requisito de 100% de presencialidad, salvo personas que acrediten contar con licencia médica. Ello totalmente costado por la demandada, en los términos que plantee el Colegio de Periodistas de Chile. 3.- O las declaraciones y/o cifras mayores o menores que estime Su Señoría según los antecedentes del proceso.

En subsidio, para el improbable evento que no se acoja la acción conjunta de Tutela

Laboral con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales, **EN SUBSIDIO** y de conformidad a lo dispuesto en el inciso 7° del artículo 489 del Código del Trabajo, en tiempo y forma y de acuerdo a los artículos 162, 168, 496 y 510 del Código del Trabajo, y de conformidad al procedimiento de aplicación general, deduce demanda de **DESPIDO INJUSTIFICADO INDEBIDO O IMPROCEDENTE** en contra **MEGAMEDIA S.A**, representada legalmente por **CARLOS HELLER SOLARI, ya individualizada, a fin que se declare** que el despido del que ha sido objeto ha sido arbitrario y sin fundamento real ni jurídico, debiendo ordenarse el pago de todas las remuneraciones, indemnizaciones y prestaciones laborales adeudadas, todo con los debidos reajustes e intereses, todo con costas, acogerla a tramitación y en definitiva declarar: a) Que se declare que el despido efectuado ha sido injustificado y falta de motivo plausible de acuerdo con lo preceptuado en el Art. 168 del Código del Trabajo; b) Que se declare que la causal no ha sido acreditada, por lo que, debe entenderse que el término de contrato fue producido por la causal del artículo 161 inc. 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa; c) Que se declare que sus remuneración al término de su relación de trabajo ascendía a la suma de \$ 10.789.280, o la suma que el tribunal determine; d) Que se condene a la demandada al pago de la indemnización convencional por término de contrato contenida en el cláusula 10 del contrato de trabajo, por la suma de \$ 245.995.584.- o la suma que el Tribunal estime pertinente; o, para el improbable caso que no se estime procedente el pago de la indemnización convencional, solicito en subsidio, que se condene a la denunciada al pago de: \$10.789.280.- por concepto de mes de aviso previo; \$21.578.560.- por concepto de años de servicio (2); y, \$17.262.848.- por recargo legal del artículo 168 del Código del Trabajo (80%); o la suma que se estime en justicia. e) Todas las sumas en dinero expresadas en los números anteriores, las demando con reajustes e intereses según lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. f) Todo lo anterior con costas.

Funda la acción en conforme a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación expone:

1.- LOS HECHOS.

1.1.- ANTECEDENTES DE LAS PARTES. Primeramente proporciona los antecedentes de la parte empleadora, señalando que Mega Media S.A. (quien en lo sucesivo se denominará a estos efectos indistintamente Megamedia, Mega, la demandada o

denunciada) es un grupo mediático chileno, propiedad del holding chileno Bethia y hasta 2022 del conglomerado de origen estadounidense Warner Bros. – Discovery: que controla cuatro canales de televisión a través de las plataformas Mega, Meganoticias, Mega Plus y ETC y cinco radioemisoras (Radio Carolina, Radio Infinita, Radio Romántica, Radio Disney, Radio Tiempo), 8 sitios web, y una distribuidora internacional de contenidos: MEGA GLOBAL ENTERTAINMENT (MGE), siendo la marca principal Mega, el primer canal privado de televisión abierta del país. La marca Megamedia surge en 2019, tras la reorganización de Bethia Comunicaciones, la matriz comunicacional de Bethia, de la cual Red Televisiva Megavisión era una de las filiales. Se establece como nombre oficial del grupo en agosto de 2020, al fusionar Red Televisiva Megavisión con Bethia Comunicaciones, conformándose como la empresa continuadora de Red Televisiva Megavisión a nivel de grupo. La empresa es miembro de la Asociación Nacional de Televisión (ANATEL), de la Organización de Telecomunicaciones de Iberoamérica (OTI) y de la Alianza Informativa Latinoamericana (AIL). Además, comparte programación con la señal de la cadena de televisión estadounidense Discovery.

B.- La Trabajadora. Inicio de funciones en Megamedia: 01 de marzo de 2021, cumpliendo las funciones de editor periodístico, realizador contenidos multiplataforma, conductora de espacios informativos/noticiarios, y animadora. Al momento del despido percibía una remuneración de \$ 10.789.280 (reconocida en el Finiquito); siendo despedida el 06 de abril de 2023, por la causal del artículo 160, N°7 del Código del Trabajo: Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

1.2. Trayectoria laboral. A continuación da cuenta de la trayectoria de la demandante, dando cuenta que es periodista profesional con más de 27 años de experiencia en distintos ámbitos del periodismo de investigación, tanto en la realización de reportajes para noticiarios y otros programas, como en investigaciones de larga duración para espacios especializados; contando con amplia experiencia en el desarrollo y conducción de programas políticos, así como de investigación y denuncia periodística, con enfoque en temáticas sociales, políticas, económicas y de derechos humanos. Durante mi trayectoria profesional trabajé para varios canales de televisión, siendo Televisión Nacional de Chile (TVN) su empleadora por más de 20 años, (hasta 2020). Continúa señalando que en 2021 fue contratada por Megamedia sobre la base de su destacada reputación, su comprobada

experiencia y calidad periodística para desarrollar un trabajo en el Matinal Mucho Gusto como panelista, presentadora y guía de investigaciones del equipo periodístico. Asimismo, estuvo destinada a la cobertura de la Guerra de Ucrania en territorio de conflicto en 2022, y además se desempeñó como entrevistadora en el programa político de ese canal televisivo Mega “100 Indecisos”, en 2021. Sintetiza que es una respetada investigadora y comunicadora reconocida en el ámbito periodístico nacional por su seriedad, responsabilidad social, compromiso, coherencia, respeto, veracidad, agudeza, y profesionalismo ampliamente demostrados a lo largo de su carrera, con reportajes emblemáticos como “Caso Karadima: Las acusaciones de abuso sexual y control de conciencia en contra de uno de los sacerdotes más influyentes de Chile”; “Jubilaciones millonarias en Gendarmería de Chile”; “Doble sueldo de los comandantes en jefe FFAA, Director General PDI, General Director Carabineros”; “Contribuciones: Ley pareja no es dura” y la entrevista inédita al líder histórico de la Coordinadora Arauco Malleco (CAM), Héctor Llaitul, entre muchos otros. Luego da cuenta de los diversos reconocimientos profesionales recibidos, que dan cuenta de la calidad de su trabajo y solidez en su desempeño, entre los que destacan: (2020 Premio Lenka Franulic, Asociación Nacional de Mujeres Periodistas (ANMPE); 2019 Universidad Alberto Hurtado, Periodismo de Excelencia; [2015, Universidad Diego Portales, Egresado Destacado; 2015. Premio Enersis, Energía de Mujer, Categoría Periodismo; 2014 APES, Asociación de Periodismo de Espectáculos, Arte y Cultura de Chile. Mejor Aporte Periodístico de la TV. Programa “Esto no tiene nombre”, TVN; 2010 Universidad Alberto Hurtado, Periodismo de Excelencia Audiovisual, “Caso Karadima”: 2010 Universidad Adolfo Ibáñez. Mejor Reportaje Larga Duración en Televisión). Sostiene que en ninguna circunstancia atinente a su desempeño profesional alguna vez ha faltado a la verdad, el respeto, la decencia y la ecuanimidad, a pesar de haber estado frecuentemente expuesta a complejos temas de discusión nacional e internacional de interés público, como consecuencia de alguna investigación o denuncia realizada por ella.

Sin embargo, no es sino hasta el día 6 de abril de 2023, en circunstancias en que se encontraba, por instrucciones de su Empleadora, cubriendo desde tempranas horas de la mañana la contingencia noticiosa sobre una nueva muerte violenta de un efectivo de Carabineros de Chile, el Cabo Primero Carabineros de Chile, Daniel Palma Salazar, cuando fue inesperadamente notificada de su despido sobre la base de un injusto y por demás espurio

fundamento legal, que se le imputó una conducta profesional contraria a la integridad profesional, y que causó un grave y público daño contra su honra, su buen nombre, su dignidad personal, su credibilidad y su reputación profesional.

En efecto, en circunstancias en que se encontraba en un despacho en vivo transmitiendo las últimas informaciones sobre la investigación del homicidio del Cabo Primero, mientras apresuradamente se desplazaba junto a su equipo en un vehículo del canal, por un sector de la ciudad totalmente intervenido por un gran despliegue policial destinado a la captura de los responsables del crimen, hizo uso del término coloquial chileno “paco”, para referirme al carabinero asesinado, lo que inmediatamente corrigió al darse cuenta del lapsus linguae, y proseguió despachando la información del minuto según se le había ordenado. Con posterioridad, desde la 4ta Comisaría de Carabineros, los medios de comunicación apostados en el lugar transmitieron en vivo a todo el país una destemplada e insólita declaración que hiciera un funcionario policial, el General de Carabineros Alex Chaván, en la que, sin encontrarme yo presente ni cerca de éste, censuraba su trabajo profesional por haber empleado el coloquialismo chileno “paco” en una frase momentos antes, y condicionaba la entrega de información de interés público que estaba llamado a dar a que ella no estuviera presente en el lugar o “punto de prensa”.

Inmediatamente a raíz de lo anterior, la Demandada en este caso, auto adjudicándose esta misma un perjuicio a su imagen corporativa, tomó injustificadas y publicitadas medidas en su contra que se materializaron en a lo menos tres acciones graves, a saber: a) Emisión de un comunicado de prensa leído en vivo en el matinal “Mucho Gusto” donde: I) Megamedia se desligaba de toda responsabilidad respecto del incidente puntual -claramente involuntario (por tanto, no ofensivo) y rectificado en el acto por su parte-, que incomodó al General de Carabineros, e implícitamente desacreditaba todo el contexto informativo (Incluyendo el contenido de las declaraciones del propio General de Carabineros en el punto de prensa a los medios), el manejo periodístico y el respetuoso tono del lenguaje desplegado por ella durante todo desarrollo de la jornada noticiosa de esa mañana; II) justifica la afectación al derecho a la información y el agravio infringido hacia una de sus trabajadoras por parte del funcionario policial; y III) deja asentado que la organización Megamedia mantiene el respeto y admiración profesional por la institución de Carabineros de Chile, dando a entender injuriosamente, que yo no adscribía a dichos valores; b) Medida de despido, justificándose en

un supuesto incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales con la Empleadora, planteado sobre una base infundada, contractual y normativamente, además de gravemente imprecisa y desproporcionada. (c) Emisión de un segundo comunicado que informaba sobre su despido, en donde, junto con exponerla públicamente en su ámbito laboral, señalaba los reproches que, a su juicio, explicarían el fundamento de su despido. En dicho comunicado Megamedia la acusó, a partir de un lapsus linguae corregido a la brevedad, de transgredir la línea editorial y las orientaciones programáticas del canal, e irrespetar la institución de Carabineros, así como a la sociedad chilena - incluida la familia del mártir -, conmovida por los sensibles hechos de aquellos días.

Fueron estas actuaciones, provenientes de su propia empleadora, las que generaron no solo un impacto mediático sobre su persona con daño directo a su honra y a su trayectoria profesional, sino una importante afectación moral a su dignidad personal, al exponerla desproporcionada y sobre todo injustamente a un cuestionamiento público, en medio de una contingencia que apuntaba hacia otra noticia de connotación nacional, como lo era la muerte del Cabo Daniel Palma.

Destaca que incluso el incidente señalado por el General de Carabineros, aducido por Megamedia, fue aclarado y zanjado por el mismo funcionario policial, en toda la amplitud de su contenido frente a todos los medios presentes una ronda de prensa que transmitieron en vivo todos los canales de televisión, 30 minutos antes de que la estación decidiera emitir el referido comunicado público y proceder a su despido infundado. Lo anterior da cuenta de un proceder abusivo y vulneratorio de la Demandada, así como de una conducta fuera de todo criterio normativo para sostener la procedencia del despido, como será fehacientemente demostrado en autos.

1.3. ANTECEDENTES DEL DESPIDO: La causal invocada por la empleadora para fundar su despido fue la referida al artículo 160, numeral 7 del Código del Trabajo (*incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*); medida que, de acuerdo a lo expuesto en la carta de terminación del contrato de trabajo, se sostiene en una extracción suspicaz, estratégicamente selectiva, exacerbada y fuera de contexto, respecto de un hecho particular que se pretende hacer ver como irreversiblemente gravoso por la Empleadora, asociado a su desempeño profesional. Circunstancias que -en honor a la veracidad que ante todo le impone su profesión- paso a exponer en su total dimensión,



transcribiendo de manera textual -y enteramente comprobable- lo ocurrido paso a paso, a continuación:

a) El día de los hechos, Santiago, día 6 de abril de 2023, el contexto era el siguiente: Todos los canales nacionales de televisión en Chile se encontraban avocados a cubrir la noticia del tercer funcionario de Carabineros fallecido en esas semanas a manos de delincuentes armados y prófugos, en medio de una crisis de seguridad evidenciada en el país. Se trató del Carabinero Daniel Palma, nombrado mártir de la institución. La amplia cobertura noticiosa en el canal Mega transcurrió con algunas intervenciones de la demandante, por estar mandatada a entregar información respecto del caso, las que se manifestaron en distintos momentos de transmisión de esa mañana, y que dan cuenta de su buen desempeño profesional durante toda la jornada, al tiempo que permite contextualizar plenamente lo sucedido, en contraposición a lo alegado por la empleadora para sustentar su despido.

Primer Momento. Introducción al tema coyuntural de la muerte del Carabinero Daniel Palma en el Matinal de Mega: siendo las 8:27 am, comenzó su intervención en vivo desde el panel del Matinal Mucho Gusto, en un diálogo con los conductores, en el que siempre se refiere a los Carabineros y da cuenta de lo sucedido y el impacto en la institución y el país.

Segundo momento: Estando todos acongojados por la muerte del carabinero Daniel Palma, y en la inmediatez de lo que estaba sucediendo en torno a ello, el Canal le pidió salir del estudio para ir a cubrir lo que ocurría en los distintos sectores del centro de Santiago donde Carabineros estaba realizando allanamientos y procesos investigativos; pidiéndosele que fuera narrando en vivo el desarrollo de la noticia durante el trayecto hacia el lugar donde se encontraban ocurriendo estos hechos. En ese contexto, siendo las 10:32 am, se encontraba desplazando en uno de los vehículos del canal, en medio de un sector de la ciudad muy convulsionado, congestionado y tomado por un amplio despliegue policial. Sus intervenciones textuales se enmarcan en el contexto de un diálogo con los conductores que estaban en el estudio, y en los minutos 10:47 dice: “-Sí, así es. Mira la información que tenemos, pero insisto, que... Ehhhh... Todo hay que reconfirmarlo, es que no sólo se estarían realizando allanamientos eh... En un punto de la calle... Ehhh... Zenteno con Sargento Aldea, sino que en varios puntos. O sea, la verdad que la policía está realizando

un trabajo a todo dar aquí en la zona, tal cual lo estás diciendo tú, y es particular, porque tengo la sensación – me puedes corregir Gonzalo- que eehhhh... La misma Comisaría de la cual habría pertenecido “el paco” está... Eh... Ehhhh... El carabinero, perdón... Ehhhh... Estaría trabajando en este... En este procedimiento. Es decir, está toda la energía puesta de Carabineros en dar con los responsables... Ehhh... Del asesinato... Ehhhh... Del Cabo de sólo 33 años, ehhh... Durante... Ehhh... Durante la noche. Estamos a sólo 3 minutos del sector de los allanamientos. Hasta ahora hay 3 detenidos, 2 identificados y como tú muy bien lo decías, aparentemente hay dos que tienen prontuario policial, es decir, son personas que ya han estado probablemente en las cárceles de nuestro país, Gonzalo... (10:48 am).

Añade que momentos después, recibió desde el switch (sala desde donde editores y directores dirigen la transmisión televisiva, se disponen las cámaras que salen al aire, los periodistas o panelistas que serán expuestos en pantalla, se seleccionan y escriben las gráficas que aparecen en los receptores finales y se ordena el trabajo que debe hacer cada equipo que participa en la puesta en escena del programa) un comentario donde se le alertaba tener cuidado con el lenguaje informal. Específicamente desde el sono le señalaron lo siguiente: “*Te equivocaste, dijiste paco. No lo vuelvas a repetir*”, a lo que contesté: “*¡Obvio!*”, y seguí relatando la información del momento, sin que el incidente en ese momento le fuera señalado como de gravedad, todo siguió centrándose en el trabajo en la cobertura noticiosa.

Tercer Momento. Despacho en vivo desde la 4ta Comisaría de Carabineros, a la espera de punto de prensa de autoridades. Mientras desde el canal le continuaban solicitando que describiera la atmósfera que iba percibiendo tanto en el trayecto a bordo del vehículo, como una vez llegado al destino que era la 4ta Comisaría de Carabineros, ubicada en las inmediaciones del sector donde ocurrían los allanamientos, se le informó que habría una conferencia de prensa, pero que esa cobertura la haría otro equipo enviado por el canal. Así, siendo las 11:09 am se retoma contacto periodístico conmigo, encontrándome ya en la 4ta Comisaría de Carabineros. Se muestra pantalla dividida en 4, con su imagen en el cuadrante inferior derecho, conversando sin micrófono e informalmente con un carabinero de guardia a las puertas del recinto policial. La instrucción expresa que le fue dada desde el canal fue que solamente debíamos hacer una descripción y cobertura del ambiente, y luego

devolverse. Posteriormente se le da el pase a las 11:11am, para dar cuenta del ambiente. Una vez hecho el enlace con el estudio, se le indicó desde el canal que ya había finalizado su labor, de modo que su equipo y ella comenzaron a retirarse del lugar, y dejar al otro equipo de periodistas encargados de cubrir las declaraciones del punto de prensa. En el camino de vuelta, saludé a algunos periodistas conocidos que se encontraban en el lugar, tras lo cual conversé brevemente con unas vecinas, quienes se le acercaron para compartir su dolor por lo ocurrido, pidiéndola ser entrevistadas.

Cuarto Momento. Declaración previa de censura del General de Carabineros Alex Chaván en su contra, como periodista, a las 11:19 am, el que se dirige al encuentro de los medios de prensa apostados en la puerta de la 4ta Comisaría y señala que *“si aquí se encuentra presente la periodista Paulina de Allende, quien fue capaz de tratar a uno de nuestros mártires como paco, esa periodista no puede estar aquí. No vamos a dar ninguna declaración mientras esa periodista esté acá. Luego vuelvo, y vamos a dar las declaraciones con el Fiscal. Gracias.”* Inmediatamente en la transmisión se indica que *“una de nuestras compañeras que cometió un error en la transmisión, eh... Y bueno, como equipo también ofrecemos las excusas por por... Por ese error. Sobre todo, en estas circunstancias. Eh... A veces la premura... Eh... la tensión también juega en contra. No obstante, aquello, lo único que nos merece es ofrecer una debida disculpa, y por cierto ese equipo, como ha pedido Carabineros, va a tomar distancia, va a hacer un relevo para poder continuar con esta cobertura que hemos intentado hacer desde primeras horas. eh... con el máximo de compromiso y respeto como siempre ha sido por parte de Megamedia, en materia de seguridad que es primerísima, primerísima cosa para todos los chilenos”*.

Continua el libelo exponiendo que mientras en otros canales destacan lo insólito de lo exigencia del General; e inmediatamente después a la periodista la persigue un tumulto de periodistas apostados a las puertas de la Comisaría, pero no entendía qué pasaba; recibiendo el mensaje - desde el sono- que saliera del lugar, cosa que ya estaba haciendo. A poco seguir andando hacia el vehículo para irse, se le aproximó rápidamente un grupo de periodistas, quienes le pusieron en conocimiento de las declaraciones del General Chaván, haciéndome muchas preguntas, lo que le generó ciertamente sorpresa y también pesar, por haberse generado un malestar por algo que pudo haber sido interpretado como irrespeto, *(porque aunque la palabra “paco” es un término coloquial que no constituye ofensa, es*

sabido que en el último tiempo se ha empleado popularmente acompañada de epítetos irrespetuosos. Justamente por lo mismo fue que se apresuró a corregir el lenguaje informal al momento mismo que lo dijo).

Explica que cuando a las 11:21 am., el equipo periodístico de TVN la alcanzó para preguntarle sobre lo ocurrido, a lo que se fueron sumando los demás medios, en fracción de segundos decidió que, así como ella pide a quien interpela -en su rol de periodista- que le responda, debía ser consecuente y también responder a sus colegas. Por eso expresó tajantemente allí, que ella no constituía la noticia, que efectivamente incurrió en un error que de inmediato había corregido y no dejó duda respecto a que su ánimo jamás fue dañar a la memoria del policía muerto, a su familia y una institución que respeta, como lo es la de Carabineros de Chile. En ese sentido puntualmente señaló camino al auto que lo había corregido y que ella no era la noticia, que su *“corazón está con esa mujer que perdió a su marido... Mi corazón está con que las cosas se ordenen en este país... Mi corazón está con Carabineros de Chile, que hoy día necesita ser protegido”*.

Prosigue sosteniendo que que lo primero que generó impacto fue el veto del funcionario policial sobre un periodista, lo que naturalmente impulsó reacciones de los periodistas allí presentes; y, que – curiosamente- sus declaraciones no fueron transmitidos por su ex Empleadora, la que siguió con la transmisión en el estudio luego del veto proferido por el funcionario policial. Sí quedaron registrados en la transmisión en vivo de todos los demás canales de televisión que siguieron cubriendo lo ocurrido, entre ellos el canal TVN, cuyo registro presentado en autos, da cuenta textual de los términos antes expuestos.

Esta decisión corporativa no resulta irrelevante, si se considera que todos los canales de televisión, entre ellos Mega, mantienen en su switch, monitores expuestos que muestran lo que se está transmitiendo en los demás canales de televisión abierta en todo momento. Es decir, resultaba imposible pasar por alto lo que estaba sucediendo con ella, a partir de las declaraciones del General Chaván, cuando fue rodeada por los otros periodistas en vivo y, aun así, la demandada decidió deliberadamente no transmitir a través de su otro equipo de periodistas también allí presentes, su disculpa sobre el reciente equivocación, dando muestra de un actuar falto de una mínima solidaridad hacia una de sus trabajadoras, haciendo una selección y muestra suspicaz y parcial de la cobertura real de los

acontecimientos, en contraste a como lo hicieron los otros canales, todo lo cual redundó, entre otras cosas, en una grave lesión a su honra y su reputación profesional.

Quinto Momento. Declaración del General de Carabineros Alex Chaván al resto de los medios de prensa. Sigue adelante en su relato, dando cuenta que a las 11:30 am, el General Alex Chaván retomó el punto de prensa y señalando que no tenía problemas con el canal Mega, y cuando un periodista le dice que “*Ella dijo que se equivocó. ¿Acepta las disculpas de la periodista?*”, el General responde que “Las disculpas siempre van a ser aceptadas”.

Sexto Momento. Comunicado de Prensa de Megamedia, la que fue emitida a las 12:01 pm, transcurridos 30 minutos después de las declaraciones del General, y antes que ella llegara al canal Mega, su ex empleadora, a través de los conductores del Matinal, lee públicamente en pantalla un comunicado cuyo texto se transcribe en el libelo.

Séptimo Momento. Notificación del Despido. Una vez llegado al canal, que queda relativamente cerca de la 4ta Comisaría (3.3 kms) pasó directamente al estudio, y se encontró con 3 Gerentes de Mega que venían de salida. Uno de ellos, don Javier Villanueva, Director Ejecutivo del canal, luego de saludarla, le pidió que se juntaran más tarde. Después, aproximadamente a las 01:00 pm, luego de finalizado el matinal “Mucho Gusto”, se fue con la conductora de éste hasta su camarín donde, sin mayor detalle le explicó lo sucedido en el canal, a pesar de que antes de llegar tomó conocimiento de que Mega había emitido un primer comunicado público en los términos en los que lo hizo, lo que la sorprendió mucho. Seguidamente partió a la reunión de pauta, siendo fue contactada por la secretaria del Director Ejecutivo del canal para citarla a reunión con él a las 03:00 pm. En dicha reunión, donde se encontraban -además- del Director Ejecutivo Javier Villanueva, Gianfranco Dazzarola, Director de Prensa- se le preguntó directamente qué había pasado. Procedió a explicar todo, indicando que la única vez que por error dije la palabra “paco”, se había corregido de inmediato y que ello fue producto de la rapidez en la recopilación y entrega de ideas sobre la marcha de la contingencia de la cobertura periodística. A continuación, el Sr. Villanueva le comunicó que estaba despedida porque con lo sucedido, ella habría dañado la imagen de Mega, y porque además había muchas denuncias en el CNTV en contra del canal, lo que lo perjudicaba. Posteriormente el Director de Finanzas y Servicios Corporativos, llegó en compañía de otra funcionaria, y se

le hizo entrega de la Carta de Despido para que la leyera y firmara. Finalmente salió del lugar hacia su oficina para recoger sus pertenencias, y al lugar llegó gran parte del equipo de trabajo a despedirse y darle muestras de apoyo y cariño.

Octavo Momento. Exposición Pública del Despido. Cerca de las 17:36 pm, la Demandada se dio a la tarea de emitir un segundo comunicado, distribuido a los medios de comunicación y redes sociales, haciendo de público y masivo conocimiento su despido sobre la base de fundamentos que transcribe, y que la denunciante estima injuriantes.

Expresan que en definitiva, de los hechos expuestos es posible dar cuenta de lo realmente sucedido, y del actuar malicioso, injustificado, e inmoral de la demandada respecto de su rol no sólo como empleadora, sino como actor social y medio de comunicación masivo llamado a informar veraz, oportuna y completamente sobre cualquier hecho noticioso, más aún si se encuentra involucrado. Resulta a lo menos incomprensible la motivación que pudiese haber detrás de su enconado actuar respecto de esta demandante, quien obró en perfecta sintonía con sus compromisos contractuales, éticos y profesionales en el desempeño de su labor.

1.2.1- LA CARTA DE DESPIDO. La carta de notificación de su despido es un texto de 6 páginas que admite un análisis pormenorizado y desagregado a partir de las diversas materias contenidas en ella. **En la primera parte,** el sustento de la causal invocada descansa en 3 consideraciones que hace la empleadora en torno al hecho de que cuando se encontraba haciendo un despacho noticioso en vivo sobre el proceso investigativo por la muerte del Cabo Daniel Palma, el día 6 de abril de 2023, utilizó la voz “paco” en lugar de carabinero. En efecto, para sustentar el despido en la causal del artículo 160, núm.7 del Código del Trabajo, la Demandada expone lo que a su juicio supondría un incumplimiento contractual grave, e inicia sus señalamientos para fundar la gravedad del uso del término referido, en un hecho explicado en una cita de **una línea**, cuando en rigor pertenece a un contexto narrativo significativamente más extenso y en ningún caso ofensivo. Además, a ello se adjudica una supuesta y no explicitada ni fundada afectación de la imagen corporativa por parte de la Demandada; así como el agravante que, a juicio de ésta significaba la molestia de un funcionario policial; y la cobertura noticiosa que, según su errada lectura de los hechos, generó la palabra por ella proferida.

1.- Sobre el término aludido y el lenguaje periodístico empleado, como hecho

central para justificar el despido: Si bien es cierto que, en medio de la prisa por ir describiendo en vivo la atmósfera convulsionada que rodeaba el hecho noticioso, la periodista reconoció que utilizó el término informal chileno “paco” en lugar de carabinero, lo que fue inmediatamente corregido; no menos cierto es el hecho que el tono y manejo del lenguaje empleado antes, durante y después de ese error, se mantuvieron siempre dentro de un discurso periodístico profesional, respetuoso, y mesurado, y en algunas ocasiones acompañado de un tono crítico respecto al nivel de violencia que envolvía al país y empático con la institución uniformada, a propósito del análisis sobre los lamentables hechos ocurridos al Cabo Primero de Carabineros Daniel Palma. A continuación, transcribe las intervenciones de su despacho en vivo, dando cuenta del contexto donde ocurre el incidente. Como puede observarse, no cabe duda de que en el uso del lenguaje empleado -no sólo durante ese despacho, sino durante todas y cada una de sus intervenciones en pantalla desde las 8:27 de la mañana en la cobertura de la noticia sobre el asesinato del Cabo Palma esa mañana-, no existe ni es posible avizorar el más mínimo ánimo de ofender, irrespetar o burlar a la institución de Carabineros de Chile, menos aún al efectivo víctima de asesinato. Así, en más de 30 oportunidades utilizó las palabras carabinero, policía o Cabo a lo largo de toda la cobertura periodística, y la única vez que por error expresé la palabra “paco”, no dudé ni un segundo en autocorregirse. Además, cuando posteriormente fui consultada sobre ello por un contingente de periodistas, quienes -de paso- únicamente se me acercaron a causa de que un oficial de Carabineros sacó a relucir su error –y no antes-, recalqué que hizo la oportuna enmienda de su error, al tiempo que ofrecía públicas disculpas por ese lapsus involuntario en medio de la prisa del relato llevado a cabo en ese momento.

□- **Importancia de la acepción de la palabra “paco”:** la que es un término informal chileno de uso popular para referirse a los funcionarios policiales, que es reconocido por la propia institución de Carabineros de Chile (*como quedará consignado en autos*), sin ser considerado necesariamente peyorativo u ofensivo, en tanto no se acompañe de adjetivos irrespetuosos. De acuerdo con lo que señala el propio Museo Histórico y Centro Cultural de Carabineros de Chile (<https://museocarabineros.cl/web/sitio/reports/porque-pacos>), el término tiene una raíz histórica que explica su uso y que al día de hoy lo mantiene vigente. Se suma a esta información, la explicación que también hiciera el doctor en Literatura de la Universidad Central, Rodolfo Arenas, quien advierte que el término

corresponde a la sigla para referirse al Personal A Contrata de Orden y Seguridad, que era el nombre que recibían los carabineros que mantenían contacto directo con la población; lo que a su vez es ratificado por el profesor Jaime Campusano, que durante 19 años desarrolló labores de enseñanza en la Escuela de Carabineros de Chile, e incluso señaló: entre los profesores de la misma Escuela de Carabineros “nos paqueamos” (sic). En estricto rigor, “*todas las palabras tienen el potencial de ser peyorativas*”, y por tanto, su valoración está subordinada a la intencionalidad del orador, lo cual se puede evidenciar a través del análisis contextual en el que se profirió. De allí la importancia de exponer en este caso el contexto narrativo en que se da el empleo de un término como “paco”, para, desde dicho referente, dar cuenta de la existencia o no de un ánimo de ofensa de quien profiere el aludido término. Recuerda que el entonces alcalde de Santa Cruz, hace aproximadamente 5 años, solicitó al Consejo Nacional de Televisión (CNTV) que se le adjudicara a la palabra popular “paco” una connotación irrespetuosa u ofensiva, y prohibiera su uso en los medios de comunicación. En la ocasión, dicha petición que fue desestimada por dicho órgano, incluso rechazada por el propio General Director de Carabineros de entonces, Hermes Soto, quien en ese momento aclaró que, en tanto no se emplee en sentido grosero o peyorativo, no molesta a la institución. De modo que, como puede observarse, la propia fuente institucional no interpreta la palabra “paco” como ofensa, así como tampoco lo consideró el CNTV (ni antes, ni ahora), sino que se entiende como un concepto que está incorporado en el lenguaje idiosincrático nacional, cuyo uso popular e informal no contiene ninguna intención de ofender a menos que se acompañe de un adjetivo irrespetuoso. Sin perjuicio de lo anterior, por otra parte, resulta muy interesante destacar en el presente caso, que si bien la propia Demandada sustentó el despido de la denunciante objeto de esta causa, en el empleo de dicho término, por considerarlo derechamente irrespetuoso a su juicio (aún y cuando fue enmendado y disculpado), mal podrá explicar entonces el uso- claramente inapropiado según sus propios “*estándares editoriales*”- que ella misma hiciere repetidas veces en el noticiero central de Meganoticias, Matinal “*Mucho Gusto*”, plataformas digitales y redes sociales, al referirse insistentemente al caso de fraude en la institución de Carabineros que salió a la luz pública en 2018, en términos de “PACOGATE”, (*teniendo siempre la opción de no hacerlo en dichos términos*) tal y como puede mostrarse (*insertando a la demanda imágenes de noticias de mega en que se titula “Pacogate: el*

robo del siglo), otra inserción de Meganoticia: “Un contador, una excarabinera y un civil: los involucrados en Pacogate que fueron clave en el fraude de Carabineros”; otro titular “**De pacogate a Milicogate: ¿ Porque los escándalos chilenos son bautizados así?**”

De lo anterior, puede sacarse una clara y muy relevante diferencia entre las partes, que dice relación con la intención y conciencia en el uso del término “paco”, relevantes a los fines del presente caso: por una parte, cuando en su despacho en vivo, por única vez usó la palabra “paco”, de inmediato lo enmendó y se disculpó tanto en ese momento como después, preocupándose personalmente de que no se interpretara como inapropiado ni irrespetuoso, lo que da cuenta de la clara ausencia de un ánimo de ofender, y de su responsabilidad profesional en el uso del lenguaje. En contraste, Mega transmitió, difundió y se refirió a la institución de Carabineros de Chile vinculándola con la expresión “Pacogate”, usando la misma palabra, incluso antes que la denunciante, y de manera más gravosa sin duda, tanto por la expresión en sí, artificial y específicamente creada para el caso (*porque no proviene de su uso popular en Chile*), como por el contexto también complejo y controvertido del momento. Peor aún, deliberadamente usó dicha expresión de manera consciente y sostenida, - y no en medio de un despacho noticioso en vivo-, ya que los titulares y leyendas que acompañaron las distintas imágenes, transmisiones, publicaciones en redes y plataformas, son de hecho, decisiones editoriales, sin que a la fecha exista registro de algún comunicado de prensa, o disculpas públicas por el recurrente trato nominativo proferido a esa institución, sin perjuicio de que para todos queda claro que, desde luego no era necesario ni determinante para el canal el tener que emplear esa expresión para poder cubrir la noticia.

2.- Sobre la afectación a la imagen corporativa y prestigio de la Demandada como causa para justificar el despido: Sostiene que no comparte dichas “expresiones” (en plural); sin embargo, aparte del término antes referido empleado una vez, no indica a cuáles otras expresiones se refiere en dicha declaración. Señala, además, que “éstas” (plural), afectaron gravemente su imagen y prestigio, aun cuando la demandada no indica, aclara, describe o determina las circunstancias de ello, **ni acredita la forma concreta en que se produjo la supuesta afectación de su imagen** de la que pretende hacerla responsable y sustentar un incausado fundamento de despido en ello. Es decir, aparte de ser una afirmación meramente declarativa, en ninguna parte de la carta se demuestra o siquiera se

expone alguna relación causal concreta y/o acreditable de afectación de imagen corporativa que pudiera vincularse con los hechos atinentes a mi referido despacho en vivo.

Por tanto, ello bien puede y debe interpretarse como una especulación injuriosa, exacerbada e infundada de su parte, cuya veracidad debe ser acreditada; y sin que pueda alegar en juicio hechos distintos como justificativos del despido, conforme al artículo 162 y 454 N° 1 que cita; normas que visualizan la confirmación legal de un derecho fundamental, que es el del debido proceso, garantizado en el artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República de Chile, y que comprende a su vez el derecho a la defensa, **en tanto que sólo de esta manera el trabajador puede impugnar el contenido de lo expuesto como fundamento en la carta de despido y hacer las defensas que correspondan con respecto a ella;** y a su vez puede el empleador defender la legitimación de su decisión. Asimismo, el contenido de esta norma constituye un límite o una directriz para el juez de la instancia, quien, en razón de lo allí dispuesto, no puede fijar como un hecho sustancial, pertinente y controvertido, alguno que no guarde relación o no esté comprendido en la carta de despido.

3.- **Sobre la molestia de un funcionario de Carabineros aducida como agravante para el despido:** Otra de las razones fundantes de mi despido, según la Empleadora, descansa sobre la base de que “sus expresiones” (nuevamente en plural) causaron molestia en un funcionario policial, el General Alex Chaván, quien se negó a rendir declaraciones en una rueda de prensa, si ella se encontraba allí, porque se referió al carabiniere asesinado como “paco”, en circunstancias que ya fueron expuestas. Sin embargo, tal y como fuere detalladamente expuesto en el relato inicial de esta demanda, el mismo General, minutos después, siendo las 11: 30 de la mañana, expresó públicamente ante todos los medios de comunicación apostados en ese momento en el lugar de los hechos, dos importantes declaraciones, determinantes a los efectos del presente caso: Primero, el General inició la rueda de prensa aclarando que sus dichos anteriores (el veto periodístico) estaban exclusivamente dirigidos hacia su persona, exculpando directa y expresamente al canal Mega de aquello que le había incomodado, lo que se constituyó como un hecho público. De forma tal que, a propósito de la aludida afectación a la imagen corporativa antes expuesta por la Demandada, dentro del desarrollo de este incidente con el funcionario policial, quedó claro que la única e indiscutible afectada era ella (*y desde luego la garantía constitucional sobre la libertad de emitir opinión sin censura*), tal y como



públicamente quedó asentado en los registros audiovisuales de los distintos canales y medios de prensa. Adjudicarse un perjuicio colateral a raíz de esto, por tanto, resulta absolutamente infundado, citando nuevamente la declaración textual del General Chaván. Segundo, no obstante, lo anterior, momentos después el mismo General dio por zanjado el asunto particular con ella, al aceptar de manera expresa, directa y pública las disculpas que hasta ese momento probablemente él desconocía que ella había proferido, cuando se enteró de su declaración en su contra (porque no estaba presente en el lugar cuando lo dijo), donde expuso que el término empleado por ella, fue un lapsus corregido en el momento y que nunca estuvo motivado por un ánimo de ofender; como quedó asentado en otro despacho que se copia.

De modo que, para el momento de su despido que fue aproximadamente a las 04:00 pm de ese mismo día, ya había transcurrido suficiente tiempo, como para que la empleadora tomara conocimiento de lo ocurrido en toda la amplitud de su desarrollo y contexto, y asumiera el incidente como resuelto y disculpado, tal y como lo hiciera su principal protagonista el General de Carabineros Alex Chaván, cosa que no ocurrió. En tal sentido, tampoco es sostenible para la Demandada aducir esta insólita razón para fundar su despido y además deshonrarla personal y profesionalmente como en efecto lo hizo, a través de comunicados de prensa -por lo demás desfasados en tiempo, razón y propósito-, porque, para el momento de emitirse, ya el asunto había sido zanjado frente a las cámaras de todos los canales y medios de prensa que se encontraban cubriendo la noticia.

Con todo, cabe preguntarse de seguido si este actuar desproporcionado de su entonces empleadora contravino el principio de buena fe contractual que, objetivamente considerado, es un estándar de comportamiento que la ley exige a todas las partes de un contrato, y que impone a los contratantes el deber de comportarse correcta y lealmente en sus relaciones mutuas. Pues bien, todas las medidas tomadas en su contra por Megamedia, fueron llevadas a cabo, no a partir del error por ella cometido a las 10:47 am del 6 de abril de 2023 (del que tuvo inmediato conocimiento mi empleadora sin reparar en ninguna gravedad o afectación), sino que fueron una reacción directa a las primeras declaraciones del General Alex Chaván, emitidas a las 11:19 am, y lo peor, sin tomar en cuenta las posteriores expresiones de éste a las 11:30 am, hecho que sí fue recogido y comentado en otros canales. Asimismo, el **principio de buena fe** entre las partes de un contrato también

haría suponer como esperable que su Empleadora, antes de emitir su primer comunicado de prensa en su contra, le hubiese preguntado, o bien hubiese escuchado su versión sobre lo ocurrido, e, incluso, que hubiese tomado en consideración las disculpas públicas ofrecidas por ella, pero ello tampoco pasó. Como se dijo, la primera declaración de Megamedia se transmitió en vivo a las 12:01 pm, en circunstancias en que ella aún no llegaba a las inmediaciones del canal. En definitiva, la Demandada no sólo no la respaldó en su actor involuntario (sic) e inmediatamente subsanado, tampoco esperó que ella llegara al canal para abordar con altura de miras el incidente en todo su desarrollo y contexto, sino que trasgredió gravemente su deber de informar completamente, omitiendo de forma deliberada sus reiteradas disculpas públicas que dieron consecuente lugar a la aceptación estas, también de manera pública por parte del General Chaván. Asimismo, desconoció abiertamente el manejo profesional de su trabajo desplegado durante toda la mañana, imputándole “expresiones” irrespetuosas (en plural), un hecho que no es cierto, para luego exponer eso públicamente como supuesta causa justificada de su despido, no sé con qué propósito, más que el de dañar su dignidad, su honra, su imagen profesional, su libertad de trabajo y su libertad de expresión.

Por último, y para reafirmar todo lo señalado, resulta pertinente traer a colación lo declarado por el propio Subsecretario del Interior y Seguridad Pública de Chile, Jefe de esta cartera de la que depende jerárquicamente la institución de Carabineros de Chile, según la Ley N°20.502, señaló expresamente lo siguiente en el programa televisivo “Mesa Central” emitido por Canal 13 el día 9 de abril de 2023 que transcribe.

De lo anterior se desprende que para todos los involucrados directa o indirectamente (*General Chaván, Institución de Carabineros y autoridades del Estado*) quedó claro lo involuntario del incidente y su rápida e inmediata reacción para enmendar lo ocurrido, dando muestra expresa de la ausencia de ánimo de ofender. Para todos quedó claro, menos para el canal Mega, lo que resulta a lo menos llamativo.

4.- Sobre la “lamentable noticia nacional” aducida como causa para justificar el despido: la Demandada pretende hacer ver en su carta de despido, que el episodio puntual donde por error dije la palabra “paco” en medio de un despacho en vivo, se transformó en una “lamentable noticia nacional”. En realidad, el impacto noticioso – temporalmente hablando- provino **I**) en primer término, de la inédita declaración de censura

de un funcionario policial en contra de una periodista en un país como Chile, donde rige un Estado de Derecho, y II) posteriormente de las acciones que su Empleadora Megamedia tomó respecto de ello, emitiendo dos comunicados públicos en contra de su trabajadora, en menos de 5 horas, y llevando a cabo su despido (basta con fijarse en la hora en que ello comenzó a ser noticia y los contenidos de los titulares).

Refieren que antes de eso la demandante no figuraba en ninguna noticia. De hecho, mientras un numeroso grupo de periodistas estaba en las afueras de la 4ta Comisaría de Carabineros, a la espera del punto de prensa que aún no comenzaba, ningún colega se le acercó hasta donde estaba para preguntarle sobre si había dicho la palabra “paco”. Pero eso cambió inmediatamente después de las declaraciones del funcionario policial que la involucró directamente en la contingencia noticiosa. Es decir, no fue sino hasta las 11:19 am cuando los periodistas que esperaban las declaraciones del General de Carabineros Alex Chaván, quedaron impactados y sin palabras ante la insólita condición que éste pusiera para informar al país sobre el estado de la investigación del caso del homicidio del nuevo mártir de la institución.

Esto, naturalmente llamó de inmediato la atención de los medios de prensa y canales que transmitían en vivo, lo que se agrava posteriormente con la referida declaración pública de Megamedia emitida a las 12:01 pm. **Esto último, en circunstancias que ya los medios habían cubierto el desenlace positivo (aceptación de disculpas por parte del Gral. Chaván) que diera cierre al tema media hora antes**, y se había continuado con la cobertura de la muerte del Cabo Daniel Palma, que era la noticia principal.

En resumen, las noticias nacionales emergieron fundamentalmente en torno a dos hechos consistentes en que por un lado un General de Carabineros, y por el otro, mi Empleadora de entonces, Megamedia, habían cuestionado, censurado y reprendido mi desempeño profesional, por haber cometido un error al decir la voz “paco”, en medio de un involuntario *lapsus linguae*. Esas fueron las noticias que impactaron, no así el uso del término como tal.

La gravedad y gran difusión de estas dos noticias entrelazadas, se desataron por el -a todas luces- inconstitucional e inédito cuestionamiento en Chile a la libertad de prensa y la libertad de emitir opinión sin censura, sumado a la también inédita reacción del canal empleador, y a la indudable connotación que conllevaba su despido, de servir como medida



“represiva, ejemplarizante y disuasiva”. Ambas circunstancias resultaron alarmantes para el gremio de periodistas, y para la opinión pública en general, sin mencionar lo preocupante que ello también resulta hoy día para los propios trabajadores del canal Mega.

Estas conductas represivas, tanto del canal como de la autoridad de Carabineros, dieron espacio, por tanto, a una reacción social, que, como se ha visto a la fecha, se volvió tema de discusión y análisis en distintos medios de comunicación por varias semanas. En otras palabras, no hay que perderse: la noticia no fue que menciona por error la palabra “paco”, de lo cual se disculpó a la brevedad, sino las licencias impropias y arbitrariedades que se dieron a partir de ello, y de la que fue testigo todo un país.

Parte II.-

A.- Fundamentos de derecho que presuntamente aluden al incumplimiento grave de las obligaciones del contrato en la carta de despido. Expresa que no obstante que el empleador debe dar cuenta clara y explícita en su carta, sobre cómo la actuación de esta trabajadora justifica una causa legal para su despido, de la estructura de la misiva, únicamente se desprenden descollantes citas textuales de fragmentos de cláusulas contractuales que no se acompañan de la exposición de motivos o hechos que correlativamente permitan evidenciar o explicar algún incumplimiento a las disposiciones allí presentadas. Es decir, no hay ninguna relación de causalidad atribuida a su desempeño laboral que sostenga en la carta algún incumplimiento concreto de lo pactado en el contrato. De manera que, en la práctica, le resulta imposible defenderse de algo que desconoce porque no está explicitado en la carta, pues de la exposición que se hace, básicamente, no se desprende en qué consiste el incumplimiento contractual que se alega. Ello tomando en consideración que, bajo ningún concepto de justicia, resultaría aceptable adjudicar a dichas citas un carácter argumentativo por sí solas para justificar el despido, dejándolas abiertas a interpretaciones o presunciones del lector, en tanto ello también vulneraría su derecho a la defensa al colocarla en una posición desventajosa e incierta frente a las eventuales y antojadizas imputaciones o lecturas que pretendiese hacer valer la Demandada con posterioridad; lo que constituye un grave vicio de la carta de despido en el presente caso, precisando que el artículo 454 del Código del Trabajo que no podrán alegarse en juicio aquellos hechos que no estén descritos en la carta de despido.

A.1- La ausencia de argumentación clara y suficiente para el despido. Sostiene



que cada uno de los puntos a los que alude la carta de despido para la determinación del supuesto incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, se reducen casi en su totalidad a una transcripción de cláusulas contractuales, únicamente antecedidas por breves afirmaciones que abundan en señalamientos carentes de sentido, ideas vagas, genéricas o derechamente impertinentes o ajenas al caso, como señala.

“I. La gravedad del incumplimiento establecido se encuentra dada por las labores que desarrolla, como ya se ha dicho, y según se expresa a continuación”. (...); refutando la demandante que las labores que desarrollaba en Megamedia no son distintas a las que suscribió en el contrato de trabajo, definidas de antemano por la misma Demandada, resultando un contrasentido sostener que la gravedad de un incumplimiento contractual puede tener origen precisamente en el desarrollo de lo encomendado. Resulta paradójal que el desarrollo de las labores que le encomienda el contrato de trabajo constituya un incumplimiento y además, que esto sea calificado como grave.

Continúa reproduciendo el punto número uno del derecho en la carta de despido, señalando que no se argumenta cómo fue gravemente infringido el citado contenido contractual, ni entrega ningún elemento que permita discernir qué incumplimiento se le imputa a partir de esa declaración. Por las dudas, si es que ello pretendiese subsumirse -aunque no resulta evidente del texto mismo- en el error que califica involuntario de decir la palabra “paco”, lo que en estricto rigor no es ofensa, tal y como quedaría demostrado en autos, no siendo posible invocar esto como incumplimiento contractual, en tanto ella procedió a actuar en absoluto apego a lo que dispone el final del penúltimo párrafo de la cláusula primera del contrato, corrigiendo y reparando diligente, inequívoca, oportuna y públicamente aquello que se pudo haber prestado a confusión, lo que expresamente fue aceptado por el afectado, el propio General Alex Chaván, cuyo registro se acompaña en autos.

II.- En relación al segundo punto de la carta que reproduce, se le imputa el “*atentar y contravenir sus funciones*”, sin que el contenido de la carta dé cuenta de cómo concretamente ello se configuró de acuerdo a lo alegado. Es decir, nuevamente no hay un sustento objetivo y palpable que fundamente dicha afirmación. Únicamente una cita de estipulaciones contractuales.

III.- Idéntica situación se repite en el siguiente punto de la carta, la que continúa en

los términos que transcribe, argumentando que de la simple lectura de lo expuesto, no es posible si quiera deducir el contenido exacto de lo que ha consistido el supuesto y grave atentado a lo pactado contractualmente, dado lo vago e inespecífico del planteamiento. Simplemente, no se señala nada en el argumento de la imputación, sino que una vez más, todo el relato se reduce a una cita del contrato de trabajo. Además, destacar que la demandada deliberadamente no identifica con claridad a cuáles “expresiones” (en plural) se está refiriendo, haciendo un uso mañoso del lenguaje, al pretender dejar instalado como cierta la comisión de un conjunto de hechos imputables al despido, pero que no figuran especificados ni acreditados en el relato.

IV. Más confuso y vago resulta el siguiente punto expuesto en esta parte de la carta de despido, que descansa su fundamento en una declaración de principios de la empleadora, para luego pasar a citar contenido contractual, nuevamente sin establecer ni exponer vínculo alguno ni relación entre el contenido expuesto y la supuesta conducta de su parte que, a su juicio, configuraría el incumplimiento contractual en concreto. Luego de transcribir aquel punto de la carta, señala que no le es posible acreditar que ha tenido una conducta y comportamiento acordes con la moral, el orden público, las buenas costumbres y la línea editorial de la empleadora.

V. Aunque parezca increíble, el siguiente punto de la carta adolece de la misma circunstancia, afirmándose que ha contravenido las “orientaciones programáticas” de Megamedia, que pasan a ser citadas, sin exponer cómo se configuró supuestamente esa conducta. Es decir, el aludido incumplimiento una vez más ni se explica ni se demuestra en ninguna parte de la exposición. Y es que no se aduce ningún hecho objetivo; transcribiendo el texto de la carta en tal sentido.

A.2.- PRIMER ANTECEDENTE RELEVANTE: Sobre el Consejo Nacional de Televisión en relación al presente caso. Sin perjuicio de la ya comentada ausencia y/o deficiencia de la argumentación que se observa en todo el contenido hasta ahora analizado, resulta pertinente hacer una mención relacionada con el último aparte del V punto, letra c) de la carta de despido, que alude a que las orientaciones programáticas del canal son enviadas al Consejo Nacional de Televisión. Ello, a propósito de lo que le fuere expresado verbalmente al momento de su despido, acerca de las numerosas denuncias que, por decir la palabra “paco”, se habían planteado ante dicho organismo. Pues bien, el mismo CNTV,

según consta en Acta del 24 de abril de 2023 declaró que primero, se dispuso a fiscalizar de oficio a MEGAMEDIA S.A. por la emisión del programa “Mucho Gusto” del jueves 06 de abril de 2023, y que complementariamente, fueron acogidas 2.343 denuncias, 135 en contra de la misma concesionaria por la emisión ya señalada, en la que se informó sobre los pormenores de los procedimientos relacionados con el asesinato de un carabinero en cumplimiento de su servicio, ocasión en la que utilizó el término “paco”, lo que, para la mayoría de los denunciantes, constituiría una falta de respeto hacia el carabinero fallecido, su familia y la institución de Carabineros de Chile. De esa manera, el Departamento de Fiscalización y Supervisión del Consejo efectuó el pertinente control y revisión pormenorizados y exhaustivos del programa, especialmente del segmento denunciado, concluyendo que no había fundamento para sancionar, en tanto el segmento despachado en vivo por la denunciante, no vulneraba ningún parámetro normativo sobre contenidos de las emisiones de los servicios de televisión. De hecho, el CNTV no sólo declaró sin lugar las denuncias que consideraban que el término “paco” fuera una falta de respeto a la institución de Carabineros de Chile, sino que -además- estimó conforme a la valoración que arrojó la revisión del referido despacho, que desde el inicio y durante toda la emisión, la línea editorial observada por el canal -donde se incluye desde luego su desempeño laboral, que fue objeto de revisión- estuvo marcada por la intención de realizar una cobertura mesurada y respetuosa del dolor por la muerte del cabo de Carabineros. Lo anterior, como puede observarse, suma otro antecedente concreto a esta causa, que reafirma la inexistencia de la supuesta afectación que la demandada pretendió esbozar en la carta de despido, sin molestarse en desarrollar argumento alguno, mucho menos acreditar lo afirmado. A continuación transcribe el considerando décimo quinto del Acta del Consejo Nacional de Televisión.

a.3.- SEGUNDO ANTECEDENTE RELEVANTE: Sobre las referidas ORIENTACIONES PROGRAMÁTICAS. a.3.1.- Sobre la procedencia de invocar esta fuente. De acuerdo con lo aprobado por la Dirección de Contenidos del canal Mega, en el año 2019 se actualizaron las orientaciones programáticas que deben regir la programación, rutinas, y métodos de trabajo de todos los profesionales vinculados a la realización de contenidos en dicha organización. Refiere dicho documento en su presentación de manera expresa en su segundo párrafo, **que no se trata de un reglamento ni de un listado de**

obligaciones, sino que su propósito va más allá de evitar errores y unificar criterios respecto de los contenidos. Establece que se trata de un texto abierto, escrito como resultado de la experiencia, el trabajo y la reflexión, y que es una propuesta profesional que nace de lecciones aprendidas de sucesos reales. Sin embargo, en el presente caso es invocado como fuente de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato en la carta de despido, lo que debe tenerse como materia no vinculante, genérica e improcedente, sin perjuicio de que paradójicamente sirve para dar cuenta del inmoral incumplimiento por parte de mi ex empleadora acerca de sus propios postulados, y de la mala fe de sus actuaciones en el presente caso, como se verá a continuación.

A.3.2.- **Principios Rectores del Documento (orientaciones programáticas).** En ese sentido el documento comienza declarando que en cuanto a los valores y principios que guían el quehacer de Megamedia, se encuentran el respeto por la dignidad de la persona, un compromiso serio con la verdad y una **libertad editorial responsable**, que dice relación a comunicar con respeto por la *dignidad* de la persona, la que entiende como intrínseca a su naturaleza, alentando el *trato respetuoso* para toda persona, *cuidando los derechos de la personalidad (honor y honra, vida privada e íntima, y derecho a la propia imagen)*, resultando llamativo cómo ello ha sido abiertamente trasgredido por la propia demandada, al injuriarla profesionalmente, causándole un daño público en cuanto a su honra e imagen profesional, cuando se señaló falsa e injustamente a través de comunicados públicos como una periodista irrespetuosa e indolente, e imputándome un ánimo de ofender a partir de un error claramente involuntario. Mucho menos alentó la tolerancia predicada, sino todo lo contrario en su actuar, justamente a sabiendas del impacto comunicacional que ello tendría dada la conmoción nacional que envolvía el momento noticioso asociado a la institución de Carabineros de Chile.

Ello es una expresa muestra de cómo las decisiones editoriales del canal Mega no se hicieron eco de esos invocados valores respecto de una de sus trabajadoras, en esta aludida guía de principios organizacionales llamada Orientaciones Programáticas, tales como: - “*Compromiso con la verdad*”, alentando a los profesionales “*corregir errores cuando sea necesario*”, el que -nuevamente- es trasgredido por la empleadora al omitir de mala fe, contenido informativo relacionado con el hecho central de esta demanda, en tanto deliberadamente decidió no transmitir, tampoco referir posteriormente, ni mucho menos

aclarar sus disculpas públicas proferidas después del incidente lingüístico con la palabra paco, que daban clara muestra de que no existió tendenciosidad alguna de su parte, ni tampoco irrespeto a la institución de Carabineros. Simplemente no se alentó ningún rigor profesional en la edición noticiosa, respetando y corroborando la totalidad de los hechos, y su cronología tal y como ocurrieron, lo que sin duda alteró la percepción de la verdad informativa que esa estación televisiva expuso. Luego, aún y cuando ella corrigió el error in situ, acompañado de explicaciones y disculpas posteriores al mal entendido, -tal y como lo dispone por cierto, no sólo estas Orientaciones Programáticas, sino el propio Contrato de Trabajo en su cláusula primera, final del penúltimo párrafo- la demandada hizo caso omiso de ello, invisibilizando pretendidamente este hecho comunicacional, que sí fue registrado por otros tantos medios de comunicación, y que resulta determinante a los efectos del presente caso.

•”**Libertad editorial responsable:** luego de citar el texto de las orientación programáticas, opina que resulta cuestionable la responsabilidad editorial respecto a la libertad de expresión que observó la demandada en el presente caso, al reaccionar explícita y directamente, tal y como ella misma lo expone en su carta, a una inédita declaración de un funcionario que censuraba arbitrariamente el trabajo periodístico de una de sus trabajadoras. En efecto, la carta de despido adjudica expresamente a ese hecho en particular un carácter determinante y “agravante” para justificar su despido, lo que, aparte de carecer de sustento legal, naturalmente generó gran revuelo en el gremio periodístico debido a los efectos e importancia que ello implica para el ejercicio libre e independiente de la profesión, en un Estado de Derecho como es Chile.

a.3.3.- Consideraciones relevantes sobre las aludidas Práctica Profesionales, contenidas en las Orientaciones Programáticas que omite la demandada. El segmento III del documento en análisis, referido a Prácticas Profesionales periodísticas, señala en el apartado 3.1 reconoce el derecho de las personas a una *información veraz y a opiniones relevantes que les permitan conocer realidades nuevas y entender su entorno, que garantiza decisiones verdaderamente libres y una opinión pública sólida; siendo un estándar éticamente exigibles tanto para producir las noticias como para seleccionar las opiniones, y la veracidad de ésta aseguran la credibilidad de la audiencia que esta productora de contenidos busca, criterios que se aplican principalmente a los espacios*

periodísticos Reflexiona que cuando un medio de comunicación selecciona y omite partes del desarrollo completo de una noticia, en cuanto a la ocurrencia de los hechos, sabe perfectamente que ello afecta la percepción y la opinión de las personas, por lo que deja de ser veraz. Y eso fue precisamente lo que ocurrió en este caso: - la demandada invisibilizó su buen desempeño profesional durante toda la jornada noticiosa; (*buen desempeño del que da cuenta el informe del CNTV*); - a pesar que la actora reparó en su error, la demandada la sancionó y le adjudicó una pretendida gravedad, únicamente cuando un funcionario policial se tomó la licencia de censurarla como periodista; - omitió deliberadamente la transmisión (*tanto en vivo como con posterioridad*) de sus disculpas sobre el incidente y desconoció la aceptación por parte del ofendido, guardando un perjudicial silencio sobre ello; - procedió a emitir injuriosas declaraciones públicas en su contra, a contrapelo de cómo se habían llevado a cabo realmente los hechos, amparada en una inexistente ofensa a la institución de Carabineros, y hasta a la familia del Cabo Palma (*lo que es aún menos cierto y más gravoso para su honra*); - y, finalmente fundamenta el despido en argumentos carentes de mérito real. Todo ello enmarcado en una escandalosa práctica anti-periodística; la misma que declara en sus Orientaciones Programáticas seguir estándares éticos a fin de asegurar la veracidad y credibilidad en sus contenidos.

En el documento se titula bajo el 3.1.1. “Noticias y opiniones”, señala que la noticia es un producto del cual Megamedia se hace responsable a partir de ciertos elementos que la componen, resultando pertinente pasar a revisar la actuación de la demandada sobre el manejo que hizo de ese producto en su caso: Según lo detallado en la cronología de los hechos que se hicieron precedentemente en esta demanda, “la noticia” que los involucró a ambas partes se construyó con base en que Megamedia le imputó falsamente haber emitido una expresión irrespetuosa con supuesto ánimo de ofender a la institución de Carabineros de Chile, al fallecido Cabo Primero Daniel Palma (Q.E.P.D), a su familia y a la sociedad chilena, y por ello la despide, pero no se hace cargo del turbio -poco objetivo- manejo editorial que hizo de la entrega de información, sumándose al ambiente de crispación aprovechándose conscientemente (*quizás por rating*) de un momento de especial conmoción y sensibilidad noticiosa. Así, no sólo le imprimió a un error una intencionalidad que no se condice con la veracidad de los hechos, tal y como ha quedado fehacientemente demostrado, sino que se dio a la tarea de amplificar la “*aludida gravedad*” dándole

publicidad y relevancia a esa opinión editorial en todas sus plataformas, creando de esta manera y sin duda alguna un atractivo y polémico subproducto noticioso.

a.3.4.- Sobre el tratamiento del **ERROR EN LA INFORMACIÓN** dentro de las Orientaciones Programáticas. No es sino en el apartado 3.1.2.9. de las Orientaciones Programáticas, titulado “*El error en la información y su corrección*”, donde se termina de visibilizar la falta de veracidad y consistencia argumentativa del despido del que ha sido objeto, reproduciendo el texto que reconoce que la posibilidad del error en la información, el que puede ocurrir en virtud de la velocidad y el número de personas que trabajan una misma nota, indicando que ésta sea subsanada. Así como el CNTV, y hasta el Subsecretario del Interior, de quien depende la institución de Carabineros de Chile, entendieron y declararon que su lapsus linguae, se trató de un error por la velocidad del despacho en vivo, que fue enmendado al instante, y que en vista del correcto manejo del lenguaje que observó durante toda la jornada noticiosa, no hubo de su parte mala fe al decir la palabra “*paco*”, resulta, por tanto, poco sustentable la exacerbada reacción que por el contrario sostuvo su ex empleadora al respecto. Por otra parte, más relevante aún es que el mismo apartado refiere a la posibilidad de subsanación de errores, pero además es muy claro al señalar que la responsabilidad de dicha decisión corresponde al editor (*en este caso del Matinal*), quien debió intentar hacerlo con rapidez apoyándose en las posibilidades que ofrecen las plataformas de la organización. Pues bien, como se ha visto en este caso, el supuesto que prevé una rápida acción editorial para subsanar el error cometido a las 10:47 am de ese día, no se cumplió, sino que la corrección o subsanación salió, primero, instantáneamente de su persona al momento mismo del despacho en vivo, y posteriormente se afianzó de forma explícita con sus aclaraciones a los medios de comunicación que le abordaron inmediatamente después de la primera declaración del General Chaván. Concluye que la actora no sólo se hizo cargo con creces de tomar las medidas reparatorias ante el incidente, sino que -además- actuó en directo beneficio del canal, al asumir diligente y rápidamente la corrección del lenguaje, y aclarar de todas maneras, la desafortunada interpretación que le adjudicara el funcionario policial a ese error.

De tal forma, no es posible fundar su despido en una conducta que pueda calificarse como contraria ni a algún contenido de las Orientaciones Programáticas, ni a alguna cláusula del Contrato de Trabajo, ni a las normas que rigen el Consejo Nacional de



Televisión. Tal y como se ha preocupado de acreditar en cada uno de sus argumentos, no hay espacio razonable para concluir lo contrario. Toda su actuación se encuentra respaldada en un actuar ético, comedido, respetuoso, diligente y profesional, plenamente demostrado en autos por demás. Además, no resulta menor tener en cuenta que ni la propia institución de Carabineros, ni la familia del fallecido Cabo Palma, se pronunciaron o preocuparon si quiera respecto de lo ocurrido, y en lo que compete al Consejo Nacional de Televisión, éste descartó claramente que en su desempeño durante el despacho en vivo cuando se produjo el error, existiere ofensa, irrespeto, burla o si quiera ánimo de ello, que pudiese constituir una vulneración hacia terceros.

CONCLUSIONES SOBRE EL SUPUESTO INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO. En definitiva, después de haber revisado lo señalado en su carta de despido en lo que respecta al supuesto incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, ha de concluirse que no se ha refutado la existencia de dicho contenido contractual, y al mismo tiempo, sino que se ha declarado total apego y cumplimiento a todas las disposiciones contractuales señaladas durante su desempeño laboral con la Demandada, sin que en estricto rigor la misma haya expuesto algún hecho concreto que pueda demostrar lo contrario, simplemente no existe fundamento legal en la presente causa para invocar la causal de despido del artículo 160, numeral 7 del Código del Trabajo, y así debe ser declarado.

En este sentido, se apoya en aquello que bien ha expresado la propia jurisprudencia, a manos del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, citando el fallo de la causa RIT O-537-2011 que razona que la causal invocada requiere de un tratamiento minucioso, de una exhaustiva acreditación y de una interpretación restrictiva; de manera que, únicamente, cuando queden establecidos con claridad, precisión y contundencia, cada uno de los supuestos fácticos que conforman las causales referidas, se podrá dar lugar a las mismas; de no ser así necesariamente deberá ser rechazada la imputación y mantenida la protección a la estabilidad en el trabajo.

b.- Fundamentos de derecho que presuntamente aluden al incumplimiento al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. La carta de despido señala que ha habido un “*INCUMPLIMIENTO AL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD. Capítulo XI. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES*”, citando



el numeral 1 del artículo 59 (*acatar fiel y oportunamente, todas y cada una de las instrucciones que le impartan sus jefes*); sin que se impute a la demandante ningún incumplimiento, de modo que mal puedo defenderse de algo que supuestamente contraviene dicha disposición, si no existe en la propia exposición.

c.- Fundamentos de derecho que presuntamente aluden a otros incumplimientos en la carta de despido. Seguidamente finaliza la referida carta con la exposición siguiente: “*OTROS INCUMPLIMIENTOS. 1. Sin perjuicio de lo expresado precedentemente, las conductas desarrolladas por usted, atentan, además, directamente, contra el contenido ético jurídico de la obligación laboral, especialmente el principio de la buena fe y los deberes de lealtad y fidelidad, como el de diligencia de su parte en el ejercicio de las labores contratadas, lo que inevitablemente conlleva al quiebre de la relación laboral lo que impide la convivencia normal necesaria entre trabajador y empleador y por consiguiente hace procedente la aplicación de las causales indicadas*”.

Expresa que la ausencia de fundamentación en relación al despido ha sido el elemento característico que se mantiene hasta el final, puesto que no se explica ni expone ningún hecho concreto que dé cuenta del incumplimiento.

2.- ANTECEDENTES DE DERECHO.

2.1.- Sobre los derechos constitucionales vulnerados. El fundamento para el despido invocado por la demandada importa necesariamente la transgresión de derechos fundamentales, en la especie a las garantías contempladas en el artículo 485 del Código del Trabajo en relación con los artículos 19 N° 4°, 12° y 16° de la Constitución Política de la República, citando el texto expreso del inciso tercero, segundo párrafo del citado artículo. De esta manera, resulta de prioritaria importancia el respeto de estos derechos “*constitucionales fundamentales*”, los cuales cobran vida al interior de las relaciones jurídicas que manan del contrato de trabajo, considerando, además, la especial relación que se da entre el trabajador y el empleador, la cual se encuentra regida por el vínculo de subordinación y dependencia del trabajador respecto del empleador. Dicha subordinación, quiebra el esquema clásico de las relaciones del derecho privado como una relación de coordinación entre iguales, y lo acerca más a la relación de jerarquía entre supra ordenado y subordinado, propia del derecho público, generando un escenario propicio para potenciales ataques y menoscabos de los derechos fundamentales de quien se encuentra en una posición

de inferioridad jurídica. Por otra parte, los derechos fundamentales constituyen un conjunto de derechos humanos positivizados en el ordenamiento jurídico, a través de su inclusión en la Constitución, normalmente acompañados de un conjunto de garantías para su tutela. Los derechos fundamentales son emanaciones de la dignidad humana y constituyen facultades cuya falta de reconocimiento o respeto supone un atentado contra la dignidad del individuo. En consecuencia, su reconocimiento y respeto constituyen un elemento de legitimación del poder político, puesto que ninguna forma de organización política de una sociedad puede considerarse legítima si no reconoce y respeta los derechos que se derivan de la dignidad humana. En este orden de cosas, los derechos fundamentales deben ser entendidos como auténticos derechos subjetivos, los cuales generan un deber correlativo en otro sujeto obligado a respetarlos. En este caso el sujeto pasivo es otro particular, el empleador, quien por eficacia horizontal de los derechos fundamentales y por explícito mandato de la ley, debe respetarlos.

Continúan sosteniendo que en el presente caso, se está en presencia de la vulneración de derechos denominados por la doctrina como inespecíficos y que en términos generales, son aquellos derechos respecto de los cuales el trabajador es titular no en cuanto a trabajador, como derechos estrictamente laborales, sino en cuanto a persona, los que en este caso tienen reconocimiento constitucional y cuyo ejercicio se manifiesta tanto fuera, como dentro de la empresa, precisamente por ello actúan como limitadores al poder del empleador dentro de la relación laboral y por lo que tiene la obligación de respetarlos, esto es, no privar, perturbar o siquiera amenazar el legítimo ejercicio de éstos, como en la especie así ha ocurrido.

Además, cabe hacer presente que, tal como lo ha expuesto gran parte de la doctrina, en nuestro sistema jurídico es la propia Constitución la que dota de eficacia a los derechos fundamentales, en especial en su inciso 2 del artículo 6 que cita; y al relacionarlo con el artículo 5 del Código del Trabajo, resulta evidente concluir que todo empleador tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales del trabajador.

2.2.- Sobre la AFECTACIÓN DEL DERECHO A LA HONRA. La Constitución Política de la República reconoce en su artículo 19 N° 4 el derecho de todo individuo al respeto por su vida privada y honra, derecho protegido en virtud de lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo.



Respecto a la honra propiamente tal, hay que distinguir dos caras o faces que la constituyen: una faz subjetiva y otra objetiva. Respecto a la faz subjetiva, ésta es entendida como aquella concepción que el individuo tiene de sí mismo, esto es, el aprecio e ideario íntimo de cada persona en su faz psicológica interna y que da forma a la opinión propia que tiene de ella misma, la que no estaría protegida. Respecto a la faz objetiva, ésta alude a la opinión, reputación, fama o ideario que terceros tienen de una determinada persona, y que constituye el elemento central de protección tenido en cuenta por el constituyente al consagrar el derecho fundamental en comento.

En cuanto al contenido y aplicación práctica de este derecho, la jurisprudencia ha sido bien clara al expresar respecto del punto central que nos ocupa, que: (...) *El Tribunal Constitucional ha establecido que el sentido objetivo del derecho a la honra alude a la reputación, prestigio, a la que las demás personas piensan sobre una persona determinada* (...) [Sentencia Tribunal Constitucional Rol 1419. Considerando 3°].

De esa manera tenemos que el derecho fundamental inespecífico a la honra, reconocido expresamente por el legislador, tanto a nivel constitucional como en la legislación laboral, tutela su vertiente a lo menos objetiva, relacionada con “*la reputación o buena fama que los terceros tienen de una persona*”, dando forma así a un “*derecho al respeto y protección del "buen nombre" de una persona*”, de carácter personalísimo y vinculado de manera indiscutible con la propia dignidad humana, obligando en este caso al empleador a no interferir en este “*ámbito del valor y conducta protegido jurídicamente*”.

2.2.1.- El deber de protección de la honra y dignidad humana por parte del empleador. El respeto de la honra del individuo tanto ciudadano, como trabajador, se encuentra íntimamente ligado al respeto de la dignidad del individuo como persona humana, puesto que es imposible concebir el primero a falta del segundo. En razón de ello, llevado al ámbito del contrato de trabajo, “el empleador está obligado a respetar la dignidad del trabajador, a tratarlo con respeto” (Cristina Mangarelli), encontrándose obligado a asegurar que el trabajador sea respetado por los jefes o superiores jerárquicos, y también por sus compañeros de trabajo. En este sentido Américo Plá ha señalado que “el empleador debe asegurar la moralidad del ambiente; no sólo es responsable de sus actos y de los actos de sus representantes, sino también de los que realicen otros trabajadores en la medida que

no son coartados o sancionados por el empleador". Consecuente con lo anterior, el artículo 2° inciso 2° parte primera del Código del Trabajo dispone: *"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona"*. Por su parte, el artículo 154 inciso final del Código del Trabajo vuelve a colocar a la dignidad en el centro de atención, al disponer respecto de las obligaciones y prohibiciones de que da cuenta el Reglamento Interno de la Empresa, y, en general, respecto de toda medida de control, que: (...) *"sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador"*. Sumado a lo anterior, debe tenerse en cuenta también el ya citado artículo 5 del Código del Trabajo, que dispone: *"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores"*. Así, es deber del empleador otorgar un trato respetuoso a la dignidad humana de sus trabajadores, lo que está establecido expresamente en el artículo 2° del Código del Trabajo como un elemento indispensable en una relación jurídico-laboral, de manera que cualquier acto que ejecute el empleador que sea incompatible con la dignidad de sus dependientes, por cierto desvirtúa la esencia misma del contrato de trabajo, y debe entenderse como una infracción grave a los deberes que la ley le impone al empleador por el hecho de haber celebrado un contrato de trabajo; obligaciones que, por el sólo ministerio de la ley, se entienden incluidas entre las obligaciones que el empleador contrae con su contraparte laboral más débil.

2.2.2- La afectación de la reputación/prestigio construido a lo largo de los años constituye un daño calificado. Otro punto de especial relevancia, tiene que ver con la distinción entre derecho a la honra y la afectación del prestigio. Al respecto, si bien la afectación del derecho a la honra constituye una vulneración reprochable de derechos fundamentales, dicha vulneración puede llevarse a cabo existiendo o no, un prestigio construido con antelación por el afectado. Sin embargo, cuando el afectado por la vulneración ha construido un prestigio moral y/o profesional que resalta de la normalidad de la población, la afectación a su honra es aún mayor, por cuanto, no sólo se ha dañado la honra propia reconocible a todo ser humano, sino que, también se ha dañado el producto de años de trabajo y esfuerzo que conlleva alcanzar dicho estándar de prestigio profesional y/o moral.

Pues bien, en el caso de marras, no sólo se ha afectado el derecho al honor de la periodista, sino que, además, se ha afectado su reputación profesional, es decir, aquella notoriedad que adquirió respecto de sus pares profesionales y de la comunidad en general, que le han valido importantes reconocimientos y que construyó sobre una base de transparencia, justicia, rigor técnico y un alto baremo moral. Se le ha imputado con publicidad una conducta antiprofesional que no es efectiva, y que impacta y ensucia directamente su imagen y la percepción pública de su trabajo como periodista; cuyo prestigio moral y profesional se han visto gravemente afectados a raíz del actuar antijurídico de la Demandada, daño que permanece, y que no ha sido reparado por el canal, por lo que, dicha actuación ilegítima debe ser sancionada y la afectación debe ser resarcida.

2.3.- Sobre la “LIBERTAD DE EMITIR OPINIÓN Y LA DE INFORMAR, SIN CENSURA PREVIA, EN CUALQUIER FORMA Y POR CUALQUIER MEDIO”. La Constitución establece como un derecho la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, y este ejercicio de la libertad, incluye no ser perseguido, castigado, ni discriminado a causa de las propias opiniones. Exponen que la libertad de expresión es un derecho ampliamente reconocido en la normativa del derecho internacional e interna que cita (artículo 1, numeral 1°, de la Convención Americana de Derechos Humanos y N° 12 del artículo 19 de la Constitución chilena), añadiendo que nuestra doctrina sostiene, más allá de la configuración jurídica de este derecho, -cuestión directamente vinculada a cada tradición legal- que la libertad de expresión comprende un conjunto de posiciones activas protegidas en favor de su titular, en este caso, del trabajador, ya que, por una parte, ostenta la facultad para difundir ideas y discursos de cualquier naturaleza o índole y por cualquier medio, en cualquier momento y oportunidad, sin autorización previa (libertad de expresión) y, por otra, la facultad emitir información y/o recibir información, esto es, *“la difusión de hechos, sucesos o acontecimientos de la realidad. En ese sentido, comprende el derecho a difundir libremente información.”*

Desde el punto de vista pasivo, esto es, desde la perspectiva de los sujetos afectos al contenido del derecho de libertad de expresión del trabajador, se refirió al caso del empleador -público o privado-, en que la libertad de expresión del trabajador supone un conjunto de prohibiciones: En primer lugar, la prohibición de censura y de cualquier

restricción previa del ejercicio del derecho de libertad de expresión y/o información. Entendiendo por censura previa como *“cualquier impedimento o medida ilegítima, de carácter preventivo que limite o dificulte el ejercicio de la libertad de expresión”*. De este modo, cualquier conducta del empleador que restrinja o impida el ejercicio de la libertad de expresión y de información por parte del trabajador, supone una lesión ese derecho fundamental. En segundo lugar, la prohibición de represalias por el ejercicio del derecho a libertad de expresión en el sentido amplio ya explicado. Por represalia debe entenderse cualquier conducta del empleador que afecte al trabajador como consecuencia del ejercicio de ese derecho fundamental. En este caso, dicha represalia puede ser desde una conducta material -un perjuicio económico o un llamado de atención- hasta conductas jurídicas -como una amonestación reglamentaria- y particularmente el despido. En consecuencia, mirado desde este punto de vista, podremos hablar de una garantía de indemnidad propia de la libertad de expresión, que a diferencia de la garantía común protege de las represalias por el ejercicio de la libertad de expresión, sin requerir el denominado elemento institucional, esto es la intervención de la Inspección del Trabajo o los Tribunales de Justicia. Por otra parte, la garantía de no ser sujeto de represalias por el ejercicio de la libertad de expresión ha tenido reconocimiento tanto en la jurisprudencia internacional, como en la nacional, citando diversos fallos en tal sentido. Cita a su vez, dos criterios diferenciadores que hace la doctrina nacional por su parte hace una distinción de los derechos de libertad de emitir opinión y la libertad de informar sin censura previa: i. Criterio que atiende al contenido de la comunicación: bajo este criterio, la libertad de información se distingue de la libertad de opinión cuando, lo que se está expresando puede ser contrastado empíricamente (información) o versa sobre ideas, opiniones, expresiones artísticas, etc. (opinión). ii. **Criterio que atiende al objetivo de la comunicación**: bajo este criterio, la libertad de información se identificaría con la comunicación de hechos exteriores, que conforman la realidad social; mientras que, la libertad de opinión se identificaría con la comunicación de un estado de cosas interno de un grupo o individuo que las comunica. La doctrina ha concluido que *“Con todo, y a pesar de estas distinciones, lo cierto es que la libertad de expresión en un sentido amplio protege tanto la dimensión expresiva como la informativa de la comunicación”*. Frente a la interrogante a si puede verse vulnerado el derecho invocado bajo mecanismos de censura a posteriori?. La jurisprudencia nacional ha

respondido a ello afirmativamente, citado un fallo en tal sentido. Así, el respeto a la garantía de libertad de opinión y de informar, no puede entenderse sino, mediante la ausencia de censuras previas a la labor informativa, pero también, bajo la ausencia de represalias posteriores al ejercicio del referido derecho, sin perjuicio de los mecanismos de resarcimiento establecidos expresamente en la ley a los eventuales perjudicados, mecanismos que, en ningún caso, constituyen vías disciplinarias o sancionatorias.

En definitiva, las restricciones de la libertad de expresión por parte de la empresa - que adopten la forma de despido u otra conducta similar- debe considerarse ilícita y lesiva del derecho fundamental respectivo, de modo que, salvo una justificación de peso extremo y prioritaria para la salvaguarda de otro interés constitucional en juego, la justificación empresarial debe ser considerada en estas situaciones insuficiente. Finalmente, cita a José Luis Ugarte, el que es de opinión que no puede oponerse como límites al ejercicio de ningún derecho fundamental del trabajador, ni el denominado principio de buena fe, ni menos deberes éticos del trabajador, que define como arcaicos; porque ello vulnera el principio de primacía constitucional de los derechos fundamentales.

2.3.1.- La vulneración del derecho del artículo 19 N°12 inciso 1° CPR en el caso concreto. En el caso de marras, es indudable el vínculo existente entre las funciones para las cuales fue contratada y el ejercicio del derecho de libertad de información, por cuanto la labor periodística es la antonomasia de este derecho. Al respecto, se debe tener presente la amplitud de las funciones acordadas en la cláusula segunda de su contrato, que reproduce. Como ya se ha señalado en líneas anteriores, la palabra “paco” utilizada para referir al mártir de Carabineros Daniel Palma Yáñez (Q.E.P.D), fue producto de un **lapsus linguae** y no un uso deliberado de un término peyorativo o concepto ofensivo y voluntario de su parte, lo que se evidencia en el contexto de la nota en donde ella resaltaba la excelente labor que Carabineros estaba realizando. Sin embargo, su ex Empleadora interpretó dicha acción como un término utilizado voluntariamente, por lo cual decide poner término a su contrato ese mismo día. En ese sentido, su ex Empleadora vulneró su derecho a libertad de opinión y de informar de dos maneras: A. A través del respaldo de su ex Empleadora al acto de censura del General Chaván: Se ha señalado en líneas anteriores que, el día en que ocurrieron los hechos, el Gral. de Carabineros sr. Alex Chaván, condicionó la emisión de declaraciones a la prensa al hecho que ella no estuviera presente. Ello, a todas luces

constituyó un acto de censura previa, ilegal y arbitraria, y que en nada vinculaba a su empleadora, por cuanto, hasta ese momento, constituía un acto de tercero. Así, dada la posición de garante a que por ley está llamado el empleador respecto de la protección de derechos fundamentales de sus trabajadores, lo que correspondió haber hecho a su ex empleadora, la Demandada en este caso, era respaldar su labor informativa, defendiendo a su trabajadora de los ataques de censura de la autoridad pública. Sin embargo, la posición que asumió fue totalmente contraria a la que se esperaría de un “garante de derechos fundamentales”, por cuanto, en vez de otorgar protección y defensa a la labor periodística e informativa ejercida por su trabajadora, que por demás siguió al pie de la letra todo lo encomendado por el canal, profundizó la actuación arbitraria e ilegal de la autoridad pública mediante un comunicado, transmitido por televisión abierta y redes sociales, que, recordemos se emitió un comunicado que reproduce, en la que lamenta profunda y sinceramente los términos en que se habría referido al Carabinero Daniel Palma Yáñez. Como puede apreciar, lo que fue un acto involuntario, un lapsus linguae rectificado de manera inmediata, su ex empleadora lo concibió como un acto intencionado y ofensivo de su parte; concepción que además exteriorizó a través de sus plataformas, las que incluso trascienden los límites geográficos del país. No conforme con lo anterior, su ex Empleadora decidió despedirla sin otorgar la posibilidad de entregar su versión de los hechos, la que, de todas formas, era evidente en razón del contexto de la nota, y a sabiendas de que el asunto se había zanjado con el referido General, quien aceptó las disculpas del caso. Momentos más tarde, decide comunicar públicamente su despido, dando a entender intencionalidad en su lapsus linguae, en los términos que indica el comunicado que transcribe.

Con esta acción la Demandada envió un fuerte y claro mensaje represivo que a su juicio justificaba su medida de despido, y sin duda marcaba un precedente en la historia comunicacional del país. Su actuar, no sólo ha tenido un efecto individual respecto de mis derechos fundamentales y ejercicio profesional, sino que, también, ha tenido el poder suficiente para “enviar un mensaje de control” a todo periodista de las cadenas públicas de televisión, respecto del poder del empleador sobre su ejercicio profesional, el cual, por la propia naturaleza de las funciones, debe estar per se, protegido. De ese modo, se configura claramente la vulneración a su derecho constitucional de emitir opinión e informar sin censura, que va de la mano con la libertad de expresión, exponiéndome personal y

profesionalmente sobre la base de un contexto distorsionado de los hechos, para generar un efecto “ejemplarizante” valiéndose de la conmoción nacional que había significado la muerte del Cabo de Carabineros Daniel Palma.

B. Las razones del despido, publicadas por su ex empleadora, dan cuenta de su intencionalidad sancionatoria sobre sus supuestas expresiones intencionales: Como he señalado, la utilización de la palabra “paco” en la transmisión fue un error, un lapsus linguae involuntario que rectifiqué en el acto, por lo que, a priori, se podría indicar que ese hecho no constituyó una opinión o una forma tradicional del ejercicio de la libertad de expresión. Por las razones anteriores, un análisis liviano y rápido de la situación podría llevar al equívoco de estimar que el despido ordenado por mi ex empleadora no constituyó una afectación al derecho a la libertad de expresión, ya que, la utilización de la palabra “paco” no correspondía a una opinión. Sin embargo, los comunicados de Megamedia antes transcritos demuestran por sí mismos que la intención de su ex empleadora fue castigar la forma en que se expresó al informar los hechos, es decir, una sanción a una opinión. Por ello, es evidente el objetivo perseguido por su ex empleadora con su despido fue sancionar el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión, vulnerando con ello sus derechos fundamentales.

Como se puede apreciar, su ex empleadora interpretó que la utilización de la palabra “paco” en la transmisión no había sido un error, sino más bien, una expresión voluntaria, razón por la cual, en sus comunicados utilizó frases tales como “*Dichos conceptos no representan en absoluto la línea editorial de Megamedia*”, “*La actuación de hoy de la señora de Allende-Salazar... transgrede abiertamente la línea editorial*”, “*La responsabilidad de Megamedia... nos obliga a mantener un respeto irrestricto por las personas e instituciones*”, entre otras. Esto deja en evidencia la intencionalidad vulneratoria de la denunciada, quien, a través de un despido intempestivo y apresurado, buscó sancionar sus actos de opinión e información, vulnerando así su derecho de libertad de expresión.

2.3.2.- Profesionales del periodismo y televisión han alzado su voz en contra del atentado a la libertad de opinión y de informar por parte de Megamedia. Un hecho que no puede ser desatendido es el reproche que generó el actuar de su ex empleadora en el mundo del periodismo, no solo por el verticalismo de su actuar desproporcionado e irreflexivo, sino que, también, por los bienes jurídicos que estaban en juego: el respeto del



derecho a la libertad de opinión y de informar es un elemento central para el saludable crecimiento de una sociedad democrática. La falta de objetividad en la interpretación de los hechos realizada por Mega queda en evidencia en la misma transmisión del canal, ya que, cuando el Gral. de Carabineros Alex Chaván condicionó su punto de prensa a su ausencia, sus ex compañeros de trabajo que estaban en el estudio, Gonzalo Ramírez y Karen Doggenweiler indicaron: *“Son las palabras de Carabineros respecto a una de nuestras compañeras que cometió un error en la transmisión. Como equipo ofrecemos las excusas por ese error. Sobre todo, en estas circunstancias. A veces la premura, la tensión también juega en contra...”* Luego, más tarde, mis ex compañeros de trabajo dieron lectura en directo al comunicado oficial del canal, que en nada hizo alusión a un “error no intencional”, y que posteriormente terminó en su desvinculación. Con motivo de ello muchas personas del rubro manifestaron públicamente su apoyo, condenando la afectación al derecho a la libertad de opinión y de informar. La referencia que hago en este apartado no es baladí, ya que, da cuenta de un reconocimiento por parte de profesionales expertos en la materia a la afectación de un bien jurídico de suma relevancia, reproduciendo una serie de declaraciones emitidas por redes sociales, por distintos periodistas y el Colegio de Periodistas. La cita de las declaraciones no es redundante, ya que, ha sido el círculo nacional de periodistas quienes han identificado la afectación a mi derecho a la libertad de opinión y de informar, profesionales cuya voz se manifiesta como una evaluación calificada de la situación, por cuanto, es este círculo de profesionales quienes se encuentran en mejor posición para identificar los atentados a la libertad de opinión, información y prensa, identificación que fue transversal respecto del actuar de su ex empleadora.

También menciona lo sostenido con fecha 09 de abril de 2023, por el entonces Subsecretario del Interior Manuel Monsalve, que se refirió en el programa de televisión Mesa Central de Canal13, sosteniendo que *“... en este caso entiendo que la periodista actuó de buena fe, cometió un error pero de inmediato, de inmediato porque fue en el acto, pidió disculpas y cambió su expresión, por lo tanto asumo que el periodista actuó de buena fe... en segundo lugar también uno puede comprender las condiciones de conmoción que vive el país, y por lo tanto la forma que se reaccionó en el momento, pero vuelvo a insistir, cuidar la libertad de prensa y por lo tanto la libertad de opinión es una tarea esencial de las instituciones democráticas”*. Reproduce lo sostenido en el programa “Tolerancia Cero”

del canal CNN Chile, transmitido el día 09 de abril de 2023, el periodista Fernando Paulsen el que dijo: *“Que la reacción del medio sea expulsar a quien cometió, reconoció y pidió disculpas por el error cometido, es un acto de hipocresía enorme... conozco a Paulina de Allende-Salazar... su error verbal y su reconocimiento inmediato en el clima crispado de hoy, fue utilizado por moros y cristianos para razones de contingencia, su dislate se utilizó para guerrilla política y blanqueo de imagen de terceros...”*.

Añade que con fecha 10 de abril de 2023, el periodista y Premio Nacional de Periodismo Abraham Santibáñez, publicó una carta al director en el diario El Mercurio, que reproduce en lo que estima pertinente. Además, con fecha 16 de abril de 2023, más de 750 periodistas suscribieron una carta de apoyo al resguardo de la libertad de prensa (hoy suma más de 6.290 firmas de apoyo), la cual fue publicada en el diario La Tercera.

Estima que el actuar de su ex empleadora a través del despido constituyó un atentado directo a su derecho a la libertad de opinión y de información, situación que fue ampliamente reconocido por el círculo nacional de periodistas como una grave afectación a los valores democráticos y de respeto de garantías fundamentales en materia de libertad de expresión y libertad de prensa.

2.4.- Sobre la AFECTACIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE TRABAJO, reconocido en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política del Estado, que asegura a todas las personas: “el derecho de todo individuo a la libertad de trabajo, señalando que: “La Constitución asegura a todas las personas: N° 16: La libertad de trabajo y su protección...”

Al igual que los derechos desarrollados en los títulos anteriores, este derecho se encuentra protegido en virtud de lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo que consagra el procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales del trabajador, pero limitado a “lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto”. Respecto al derecho a la libertad de trabajo, señalan que, si bien el artículo 19 N°16 no ha sido lo suficientemente explícito como quisiéramos, ha tenido una interpretación por parte de la doctrina constitucional-laboral bastante próspera.

Citan al abogado de la contraria, que en su calidad de profesor del ramo explica que respecto a la consagración del derecho fundamental de protección del trabajo en la Constitución que el trabajo es un atributo esencial de la persona, cuestión que obliga a



nuestro ordenamiento jurídico a protegerlo y ampararlo, ya que, en caso contrario, la desprotección, denigra al sujeto. En el mismo sentido, la profesora Daniela Marzi señala que este derecho fundamental protege “un trabajo de calidad, con condiciones justas y favorables de trabajo o de la actividad lícita desempeñada”. Ahora bien, la Libertad de Trabajo no solo se puede entender como la libertad de ejercer una actividad laboral, sino también desde la perspectiva de la terminación de una relación laboral ya iniciada.

Según la doctrina, el despido es visto como un "acto de fuerza" o un "fenómeno de violencia" en el que se expresa la autoridad empresarial, mediante la privación del trabajo. Esto implica la expulsión de una esfera decisiva en la articulación de las relaciones sociales de una persona, reduciendo al trabajador a una mera energía incorporada a la producción de bienes y servicios. De esta manera, el despido y la amenaza del desempleo son formas de violencia y poder simbólico que permiten validar y legitimar condiciones estructurales de abuso, supeditando las relaciones sociales y familiares del trabajador a los resultados preordenados en la organización económica y técnica de la empresa. Así, teniendo como fundamento el trabajo como un valor central en el modelo constitucional, otro mecanismo de tutela en el marco del derecho de libertad de trabajo y su protección, lo constituye la protección del trabajador contra el despido, que en otros términos se expresa como una limitación al poder privado de un particular sobre otro, al momento de dar ruptura al vínculo laboral por las perniciosas consecuencias que conlleva desde un punto de vista social, razón por la cual el legislador se ha visto obligado a racionalizarlo, procedimentarlo y formalizarlo.

2.4.1.- La vulneración del derecho a la libertad de trabajo en el caso concreto. La demandada, en su rol de empleador -y por el propio giro comercial de la empresa- era un conocedor calificado en el abordaje mediático de acontecimientos noticiosos. Además, manejaba de primera fuente las instrucciones exactas que le fueron impartidas (es decir, sabía de antemano que no estaría cubriendo la rueda de prensa en la 4ta Comisaría de Carabineros), y, por tanto siempre supo del lugar donde ella se encontraba en cada momento. Asimismo, manejó desde el inicio absolutamente todo el contexto narrativo y situacional de sus despachos, disponía del material audiovisual grabado del “minuto a minuto” sobre lo ocurrido, tenía cabal conocimiento y “en tiempo real” de lo que se estaban cubriendo en otros canales, lo que incluía sus disculpas públicas, y también transmitió la



declaración del General de Carabineros que eximía al canal Mega de toda responsabilidad, y daba por disculpado el incidente conmigo.

Sin embargo, a pesar de su situación privilegiada de entendimiento de los acontecimientos, actuó de manera perniciosa en materia de protección de los derechos fundamentales de su trabajadora, procediendo de manera injustificada al momento de decidir su despido y, además, de hacerlo público sin ninguna razón legal para ello, lo que sin duda desde ya significa un grave perjuicio para su futuro profesional. Así, la Demandada vulneró el derecho a la libertad de trabajo y su protección de esta denunciante -por cuanto no respetó el debido proceso que me asistía- y decidió despedirme, con exposición pública, por la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, y, lo peor, sin dar traslado de los supuestos incumplimientos que se le imputaban, tal y como quedó demostrado expresamente en puntos anteriores.

3.- PRESTACIONES RECLAMADAS.

3.1.- DAÑO EXTRAPATRIMONIAL (MORAL). 3.1.1.- Afectación de derechos extrapatrimoniales que han generado una afectación de similar naturaleza, los que deben ser reparados, y que dicen relación a la profunda afectación y daños a su imagen (honor y prestigio), lo que constituye un claro daño extrapatrimonial, el que, en su acepción de Daño Moral, es entendido como aquel daño *“que afecta un bien puramente personal, no susceptible en sí mismo de valuación pecuniaria: honor, salud, libertad, tranquilidad de espíritu, intimidad”*, entendiéndose que *“La lesión, menoscabo o pérdida de cualquiera de estos valores o bienes de la personalidad trae, por lo general, uno o más sufrimientos psicofísicos(...)”*, el cual debe ser reparado. En ese sentido, respecto a la reparación del daño moral, la doctrina nacional ha señalado que: *“la reparación del daño moral se concreta, pues, en la atribución al perjudicado de un beneficio, a costa del responsable del daño, que le permita obtener alguna satisfacción capaz de hacerlo sobrellevar o neutralizar, hasta donde sea posible, los dolores y pesares que lo han atormentado. Generalmente el beneficio acordado es una suma de dinero con la cual la víctima del daño moral podrá, por ejemplo, darse la satisfacción de emprender un largo viaje, o comprar una casa nueva o cualquier otro bien que le sirva no para “equiparar” las penas sino sólo para “contrapesarlas” en cierta medida. La reparación del daño moral, al revés del resarcimiento del daño patrimonial, no subroga o reemplaza al interés herido, sino que se pone al lado del*

quebranto para mitigarlo”.

3.1.2.- La indemnización por afectaciones extrapatrimoniales es compatible con las indemnizaciones del procedimiento de tutela. Si bien una parte de la doctrina nacional ha señalado que las indemnizaciones contempladas en el procedimiento de tutela (artículo 489 del Código del Trabajo) no son compatibles con una eventual reparación adicional por daño moral, por cuanto ambas responderían a la reparación del daño moral, debe señalarse que dicha posición es completamente errada, en tanto es necesario atender a que ambas indemnizaciones tienen distinta naturaleza: La indemnización del procedimiento de tutela regulada entre 6 y 11 remuneraciones mensuales tiene una naturaleza sancionatoria, mientras que la indemnización por daño moral tienen una naturaleza eminentemente reparatoria. En efecto, la naturaleza sancionatoria de la indemnización del procedimiento de tutela se deja ver en que: i) La regulación legal de dicha indemnización no excluye a la eventual indemnización por daño moral; ii) La indemnización es procedente de manera inmediata luego de tenerse por probado el actual ilícito y vulneratorio de derechos fundamentales por parte del empleador, sin ser necesario probar daño moral alguno para su concurrencia; iii) El principio de reparación integral del daño hace procedente la acumulación de una indemnización por daño moral a esta indemnización sancionatoria; y iv) Fundamentalmente porque entenderla como una indemnización por daño moral destruiría por completo el sistema de derechos fundamentales del sistema jurídico, puesto que los trabajadores con mayor remuneración obtendrían una mayor remuneración, entendiéndose de esta manera que los derechos fundamentales de los trabajadores con mayor remuneración serían más importantes que los de trabajadores con remuneración menor, puesto que la “reparación” a la vulneración sería mayor respecto de los primeros que de los segundos. Así, la indemnización regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo es totalmente compatible con la reparación del daño moral provocada por el empleador al dependiente, dado que el carácter punitivo de la indemnización consagrada en el procedimiento de tutela no busca reparar las afectaciones sufridas por el dependiente cuyos derechos han sido vulnerados, sino por el contrario, busca imponer un castigo al empleador por su acción antijurídica.

3.1.3.- Criterios que se deben tener en cuenta para la determinación de la indemnización por daño moral. Tal como conoce el tribunal, el análisis y sistematización

de la Teoría de la Reparación del Daño Moral trasciende las distintas ramas disciplinarias del derecho, siendo el derecho civil su cuna y campo de mayor desarrollo. En ese sentido, estimamos prudente apuntar a los criterios establecidos por la doctrina y jurisprudencia civilista, cuna del principio de reparación integral del daño moral, a fin de contrastar dichos criterios con el caso de autos: **i. Entidad, naturaleza y gravedad de las circunstancias del ilícito**: Este criterio se centra en el acto ofensivo propiamente tal, y revisa la gravedad en sí del hecho que ha provocado el daño. En el caso de marras, podemos apreciar que el hecho que ha provocado el daño moral sobre el honor y prestigio de esta Demandante constituye uno de gravedad manifiesta, por cuanto, su comisión se realizó frente a la prensa de todo el territorio nacional, plataformas digitales y redes sociales, lo que provocó, en definitiva, que la deshonra y desprestigio sufrido, trascendiera por lejos, los límites de la empresa. **ii. Clase de derecho o interés extrapatrimonial agredido**: Este criterio lo que busca es determinar la naturaleza del derecho o interés afectado a fin de identificar de mejor manera la gravedad de la agresión. // Al respecto, para el presente caso, estamos hablando de bienes inmateriales que no pueden ser fácilmente intercambiables, los que jamás podrán ser reparados en su integridad, por cuanto el prestigio es un estatus construido por años de ejercicio profesional, de modo que su afectación es de determinación imposible, sobre todo considerando el alcance mediático de los acontecimientos a causa de las actuaciones de la demandada. **iii. Naturaleza, intensidad y gravedad de las lesiones y aflicción sufrida**: Mi contrato de trabajo es sumamente explícito y detallado en señalar que, un aspecto esencial en mi contratación fue mi gran reputación profesional, la cual alcancé durante largos años de ejercicio profesional serio y riguroso. En este sentido, podemos apreciar que la intensidad del daño ha sido (y sigue siendo) de gran envergadura, por cuanto, como profesional, no sólo he visto afectada mi reputación profesional ante un actuar gravemente negligente y desproporcionado por parte de la demandada, sino que, también, me ha cerrado las puertas a futuros proyectos, por cuanto, al ver dañado mi honor y prestigio ético y profesional construido durante años, se me hace difícil comenzar en el mismo escenario de respeto público que tenía antes de este despido. **iv. Grado de culpa o dolo del autor del daño y culpabilidad de la víctima**: Respecto a la culpa del autor del daño, esto es, Megamedia en su calidad de empleador, cabe resaltar que las conductas desplegadas por ésta corresponden a una negligencia GRAVE E INEXCUSABLE. Como puede apreciar el

Tribunal, estamos frente a un Empleador calificado, que conoce el mundo de las comunicaciones y las repercusiones que puede alcanzar la exposición mediática de una persona. En este escenario, el actuar de la Demandada puede y debe ser calificado de negligencia inexcusable, lo que es asimilado al dolo. Por su parte, respecto a la eventual “culpabilidad” de la víctima, no es posible encontrar ningún indicio de culpabilidad en esta demandante, ya que, si bien erré de manera involuntaria en el empleo de una palabra, rectifiqué de inmediato ofreciendo disculpas, al momento mismo de la transmisión, así como posteriormente, justamente a fin de evitar mal entendidos.

3.1.4.- Determinación dineraria de las afectaciones morales generadas a causa del actuar antijurídico de la demandada. El daño extrapatrimonial causado injustamente por su ex empleadora y que tuvo que soportar, se manifiesta en tres consecuencias dañosas: primero, en la afectación de su imagen profesional, la cual construyó y cuidó a lo largo de los años con base a esfuerzo y dedicación; segundo, en su afectación anímica, por cuanto, toda esta situación provocó en ella un injusto cuadro de estrés y tristeza que en situaciones normales no tendría que haber soportado; y tercero, una pérdida de oportunidad respecto a dar explicación de los hechos por los que la acusó su propia empleadora, quien dotó de intencionalidad a un error involuntario (sic).

Respecto al daño extrapatrimonial a su imagen profesional, por la envergadura mediática y la innecesaria exposición que hizo su empleadora, tasó su reparación en \$30.000.000.- (*basado en la reparación que se otorgó a una empresa de pan que fue víctima de desinformación difundida por el canal de televisión Canal 13, en causa Rol 3715-2017 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago*), respecto al daño extrapatrimonial moral, esto es, la afectación anímica que sufrió producto de su despido ilegítimo y la exposición injusta, su reparación es tasada en \$ 18.000.000.-; finalmente, respecto a la pérdida/negación de chance de dar explicación televisada de los hechos por los que le acusó su propia empleadora, se tasó su reparación en \$10.000.000.-, cifra similar a lo que le correspondería percibir por un mes de trabajo.

3.1.5.- Reparación integral del daño. El daño moral que se le ha provocado ha significado un daño a su honor y prestigio frente a todo el país, a causa del actuar deliberado e inexcusablemente negligente de la demandada. En este sentido, atendiendo al principio de reparación integral del daño, Megamedia S.A debe reparar de manera integral

toda afectación producida, por lo que solicita a Su Señoría que condene a la demandada al pago de una indemnización por daños extrapatrimoniales ascendente a la suma de \$58.000.000.-, cifra que contempla las cantidades señaladas precedentemente.

3.2.- **INDEMNIZACIÓN POR TÉRMINO DE CONTRATO.**

3.2.1.- **Cláusula de indemnización convencional por término de contrato.**

Reproduciendo el inciso primero del artículo 163 del Código del Trabajo, que -en síntesis- consagra que la indemnización por años de servicio será la que hubieran “*convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente*”. Y, en este caso, en el contrato individual de trabajo establece en su cláusula décima una regla especial de indemnización convencional reproduciendo dicha cláusula, que -en síntesis- establece que en caso de despido por necesidades de la empresa, durante el período del 1 de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2025, la indemnización que se deberá pagar se calculará en función del sueldo bruto mensual del trabajador y el tiempo restante hasta el final del período mencionado; y que, a partir del 1 de marzo de 2025, se aplicarán solo las indemnizaciones legales establecidas por la ley, sin considerar el acuerdo previo.

3.2.2.- **Vigencia y reconocimiento de la indemnización convencional.** Si bien la causal invocada para su despido la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y no la del artículo 161 inc. 1° del Código del Trabajo, se debe tener en cuenta que el artículo 168 inc. 4° del Código del Trabajo, conforme a lo cual, la causal invocada no ha sido suficientemente fundada, por lo que, no podrá ser acreditada en juicio. A su vez, dado que su cargo no tenía facultades de representación ni era un cargo de exclusiva confianza, se debe entender que su despido se produjo por la causal del artículo 161 inc. 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, siendo procedente en consecuencia el pago de la indemnización convencional pactada en la cláusula décima de mi contrato, que es la indemnización por la que decide optar en base a lo dispuesto en el artículo 176 inc. 2° del Código del Trabajo.

3.2.3.- **Liquidación de la indemnización convencional.** Por ello, según lo dispuesto en la Cláusula Décima del contrato de trabajo, teniendo en cuenta los ejemplos contenidos en ella para la determinación de la indemnización convencional, se tiene que el período comprendido entre el 6 de abril de 2023 (fecha de su despido) y el 28 de febrero de 2025, intermedian 22 meses y 24 días, por lo que, se debe multiplicar el sueldo bruto

mensual por 22 y sumar el saldo por 24 días que no alcanzan a completar un mes. Así, la determinación de la indemnización convencional por término de contrato adeudada por su ex empleadora, bajo una remuneración bruta de \$10.789.280.- Por lo anterior, solicito a que declare que su despido debe entenderse producido por la causal del artículo 161 inc. 1° del Código del Trabajo, por lo que, corresponde que la denunciada pague una indemnización convencional por término de contrato ascendente a \$ 245.995.584.-.

3.3.- DECLARACIÓN DE ILEGALIDAD PARCIAL. Tal como se señaló anteriormente, su contrato de trabajo estableció una cláusula de indemnización convencional en caso de término de la relación de trabajo (cláusula décima, inciso 4°). Sin embargo, dicha cláusula adolece parcialmente de una ilegalidad, por cuanto, indica que “... *el monto o cantidad pagada como Indemnización, incluirá, comprenderá y se imputará a cualquier cantidad o monto que LA EMPLEADORA deba pagar a EL TRABAJADOR por el término del Contrato de Trabajo, ya sea - a modo ejemplar-... en el caso de tutela de derechos fundamentales prevista en el inciso 3° de art. 489 del Código del Trabajo...*”. Pues bien, la inclusión de las indemnizaciones por tutela de derechos fundamentales en esta indemnización convencional es impropia, por cuanto, genera un triple efecto indeseado: i) por una parte, dicha inclusión toma forma de renuncia previa de derechos laborales, lo cual se encuentra prohibido por nuestra legislación laboral de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo; ii) por otra parte, constituye un símil a la “condonación del dolo futuro” por parte del empleador, expresamente prohibido por objeto ilícito en el artículo 1465 del Código Civil, por cuanto, se pretende pactar un precio anterior, para que se puedan impunemente vulnerar derechos fundamentales; iii) y por último, se deja sin efecto el incentivo de prevención general negativa que busca la norma para la protección de derechos fundamentales en el trabajo.

Por dichas razones, solicitan que declare nula, ilegal, ineficaz o inválida la imputación de las indemnizaciones y sanciones por tutela de derechos fundamentales, a la indemnización convencional por término de contrato pactada en la cláusula 10 del Contrato de Trabajo.

4.- INDICIOS SUFICIENTES

En consideración a las dificultades probatorias que existen en los casos de vulneración de derechos fundamentales, se expone que nuestro legislador consagró un



sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material. En este sentido señalan como indicios suficientes los siguientes:

1. **Respecto a la vulneración del derecho consagrado en el artículo 19, Numeral 4° de la Constitución Política, esto es “el respeto y protección a la honra de la persona”:**

a) A lo largo de sus 27 años de carrera desarrolló una ardua y destacada trayectoria profesional que se ha valido varios e importantes reconocimientos al mérito por mi alto estándar ético y calidad profesional demostrada en distintos ámbitos del periodismo de investigación, tanto en la realización de reportajes para noticiarios y otros programas, como en investigaciones de larga duración para espacios especializados.

b) Gracias a esa destacada reputación profesional por ella forjada fue contratada por Megamedia en 2021, asignándole una especial valoración a dichos antecedentes personales, que quedaron definidos por la empleadora como “Circunstancias Esenciales” en la cláusula primera del contrato de trabajo que se reproduce.

c) Para el momento exacto del despacho en vivo, a las 10:47 am del 6 de abril de 2023, cuando por error y premura, ocupó el término paco en lugar de carabineros, lo que fue inmediatamente corregido y se excusó para seguir reportando, la demandada sólo le advirtió tener cuidado con el lenguaje, y no le refirió ningún llamado de atención sobre lo ocurrido.

d) El General Alex Chaván, a las 11:19 am de ese mismo día, efectuó una declaración de censura, decidiendo recién entonces –intempestivamente- tomar medidas sancionatorias hacia ella.

e) La primera medida resuelta a las 12:01 hrs exponiendo públicamente su error como un hecho de connotación “especialmente gravosa” a través de un primer comunicado de prensa.

f) El comunicado omitió deliberadamente los antecedentes de sus disculpas durante el incidente y después de éste, las que además, habían sido aceptadas por el alto funcionario policial 30 minutos antes.

g) Con el comunicado, además, no solamente se le expuso injustamente ante todo

el país, como una persona indolente, dado el contexto de conmoción y sensibilidad que se vivía por la muerte del carabinero Palma, sino que se le calificó injuriosamente de irrespetuosa con la institución de Carabineros, y hasta con la familia del fallecido mártir de la institución.

h) Durante el transcurso y desarrollo de la transmisión noticiosa del día, la demandada decidió conscientemente no emitir, ni referir posteriormente el contenido de sus disculpas públicas sobre lo ocurrido, así como tampoco imputar lo sucedido a un error humano involuntario, a diferencia de otros medios de comunicación quienes reiteradamente aludieron a ello.

i) Megamedia sabía de antemano que ella no se encontraba presente en el punto de prensa cuando el General Chaván pidió que se retirara: primero, porque ella ya había terminado su trabajo, y se le había pedido que regresara al canal al terminar -cosa que estaba haciendo tal y como se acordó- y segundo, porque otro equipo de prensa del canal ya estaba expresamente destinado a cubrir esa parte de la noticia.

j) A pesar de lo anterior, los conductores del Matinal Mucho Gusto, inmediatamente después de las declaraciones del General Chaván señalaron que tal y como había dispuesto el referido funcionario, la demandada le pediría de inmediato que se retirara del lugar. (como si ella en efecto se encontrara en la puerta de la 4ta Comisaría, donde estaba el General, lo cual era falso).

k) Se construyó así en la información que se emitió a todo el país, un escenario manipulado y que no era real porque que adolecía de importantes omisiones. Con ello se pisoteó abiertamente su imagen profesional y su honra en vivo y directo, mientras ella aún no llegaba al canal.

l) Asimismo, la demandada, exprofeso, no acusó recibo de la segunda declaración del General Chaván, donde éste señaló públicamente que con el canal Mega no tenía ningún problema, sino que su problema era con la periodista Paulina de Allende-Salazar. Aun así, procedió a imputarle un perjuicio al conglomerado Megamedia, para justificar sus acciones vulneratorias.

m) Posteriormente, una vez que fue despedida, su exoneración fue también anunciada a todo el país, en un segundo comunicado público, como una sanción aleccionadora, casi en simultáneo al momento de la notificación misma, por las plataformas

y redes sociales de Megamedia, exponiéndola una vez más en su reputación profesional e infiriéndole un desmesurado e irreparable daño a su imagen personal.

n) El fundamento de su despido se basó en un espurio cuestionamiento a su desempeño, necesariamente ligado a su trayectoria periodística, a su credibilidad, su seriedad e imagen profesional, lo que fue gravemente dañado con el actuar de la demandada.

2. **Respecto a la vulneración del derecho consagrado en el artículo 19, Numeral 12° de la Constitución Política, esto es “la libertad de emitir opinión y la de informar sin censura previa en cualquier forma y por cualquier medio”.**

a) Siempre se ha caracterizado por su rigurosidad y ética periodística, que es lo que justamente motivó su contratación con Megamedia.

b) Luego de la insólita e inédita declaración de censura que hiciera el General Alex Chaván, que atentó temerariamente contra la libertad de expresión en Chile, y particularmente contra su derecho a emitir opinión e informar sin censura previa, la demandada en este caso, siguiendo la misma línea del funcionario policial, se adhirió al mismo cuestionamiento, desde una postura moral presuntamente afectada, y se hizo eco del escandaloso veto proferido en vivo y en directo por los canales de televisión abierta, para proceder luego a “castigarse” como periodista, en atención a lo requerido por el funcionario policial, y a dar una clara muestra ejemplificadora a través de acciones muy concretas.

En efecto, inmediatamente después de las declaraciones del General Chaván, que supeditaba la entrega de su información a que ella no estuviera presente, la demandada declaró en su transmisión en vivo, que procedería “a retirarse del lugar” donde el funcionario erradamente pensaba que ella se encontraba, dando una señal de obediencia a tal condicionamiento y de aprobación a la censura proferida. Es decir, informó e hizo ver en televisión abierta, que supuestamente se ordenaría retirarse de un lugar donde no se encontraba.

c) Posteriormente, emite un comunicado que surge como represalia a los supuestos “términos en que se refirió” al Cabo Primero Daniel Palma, y le adjudica falsamente una conducta insensible e irrespetuosa hacia Carabineros de Chile como institución del Estado, y deja además instalada la idea de un agravio causado a la familia del Cabo, de su parte, como un recurso de manipulación emotiva en el contenido emitido.



d) Adicionalmente, el canal, contrariamente a su deber de protección que por ley está llamado a ejercer con sus trabajadores, desplegó una conducta ofensiva y descalificadora en mi contra, e interpretó el error cometido (ex post declaración del Gral, eso sí) como una expresión que suponía una intención de mala fe en contra del joven carabinero, a pesar de que durante toda la transmisión le constaba que me referí tanto al funcionario asesinado, como al cuerpo de carabineros en cada una de mis intervenciones, en un tono respetuoso y solidario en el marco de mi trabajo, durante toda la cobertura aquella mañana. Así entonces, mi ex empleadora se desmarcó del incidente involuntario, y emitió una declaración disculpándose como empresa, e inculpándose como periodista.

e) Adujo la demandada como justificación del despido, que su actuar supuestamente le había valido numerosas denuncias en el CNTV (que en definitiva fueron 135); y sin esperar el pronunciamiento de dicho órgano respecto de ello, igualmente procedió a despedirla disciplinariamente, sin derecho a defensa, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

f) Tal y como quedara demostrado posteriormente, el Consejo Nacional de Televisión declaró que no existían fundamentos para sancionar a Megamedia por la emisión noticiosa del programa Mucho Gusto el día 6 de abril de 2023, ya que toda la emisión, incluyendo su despacho, se dio en términos respetuosos. Además, desestimó las 135 denuncias recibidas en contra del canal de televisión Mega, que consideraban irrespetuosa la palabra paco.

g) Que la acepción “paco” no constituye conceptualmente una ofensa o irrespeto, lo que ha sido ratificado por la propia institución policial.

h) Megamedia fundó el despido de la actora en un incumplimiento a sus deberes profesionales que no es efectivo, pero además utilizó y publicitó innecesariamente su error lingüístico y posterior despido como una muestra del alcance de su poder sancionador y represivo, con un claro mensaje ejemplificador y disuasivo para todo el gremio periodístico.

i) A pesar de lo indicado en la cláusula primera de su contrato de trabajo, su ex Empleadora no le dio materialmente la oportunidad de enmendar el error cometido, aplicando de manera desproporcionada la mayor de las sanciones que se puede concebir en el contexto de las relaciones de trabajo, esto es, un despido disciplinario e infamante a esta trabajadora.

3. Respecto a la vulneración del derecho consagrado en el artículo 19, Numeral 16° de la Constitución Política, esto es “la libertad de trabajo y su protección”.

a) Dado que la destacada reputación profesional que forjó durante toda su carrera constituye un componente intangible pero sustancial e intrínseco a su valoración como periodista, la descalificación que sufrió por parte de la demandada, quien puso en tela de juicio público su ética, su buena fe, sensibilidad social y profesionalismo, afecta y repercute indiscutiblemente todo su ámbito laboral y personal presente y futuro.

b) Se le dio publicidad a un actuar poco ético de su parte que no es efectivo, pero que ya quedó instalado en el inconsciente colectivo de todo un país, a través de dos comunicados que se difundieron por televisión abierta y redes sociales.

c) La desproporcionada medida de despido que le fuere públicamente aplicada por cometer un lapsus linguae, da cuenta de una reacción destemplada de la demandada, que no tuvo en consideración otras modalidades de corrección menos gravosas para esta trabajadora y su reputación.

d) Se le aplicó una causal de despido infamante, sobre bases falsas y no acreditadas, pero que ensuciaron su historial laboral.

e) Dado la estructura del mercado de la televisión abierta, hay una directa afectación a su posibilidad de reemplearme en otro medio, por la grave lesión a su reputación profesional.

f) Asimismo, por el daño profesional proferido con el despido innominoso, las posibilidades de acceder a similares condiciones laborales, profesionales y remuneracionales en futuras contrataciones, se ven seriamente limitadas.

En conclusión, el despido efectuado por MEGAMEDIA S.A constituyó una represalia directa e indisimulada en su contra y, en consecuencia, es vulneratorio de sus derechos fundamentales, según lo dispuesto en el artículo 485 y 489 del Código del Trabajo, correspondiendo dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 493 del mismo Código.

SEGUNDO: Que, la denuncia fue contestada oportunamente, y en razón de las argumentaciones, excepciones, defensas y/o alegaciones entabladas, se pidió que fuera rechazada en todos sus términos con expresa condenación en costas. Para el SUPUESTO

DE QUE se RECHACE LA ACCION DE TUTELA LABORAL Y se DECIDA CONOCER DE LA DEMANDA LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO E IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES, ENTABLADA EN EL PRIMER OTROSI DE LA PRESENTACIÓN DE LA CONTRARIA, solicitan que ésta tenga por contestada y, en definitiva, declarar que: a) Sea rechazada en todas sus partes la demanda laboral por despido injustificado y cobro de prestaciones deducida por la actora, sin que en la especie proceda dar lugar al pago de indemnizaciones, incrementos y demás prestaciones reclamadas; b) Sin perjuicio de lo anterior, se acoge la excepción de finiquito entablada en el cuerpo de este otrosí; y, c) Que se condena expresamente en costas a la parte demandante.

Tanto la denuncia de tutela con ocasión del despido, y la acción subsidiaria fueron contestada en virtud de los mismos argumentos, las que se expondrán a continuación.

A.- EXPLICACION PREVIA DE LOS HECHOS: reconoce, dentro de los antecedentes generales que proporciona, la circunstancia que la denunciante prestó servicios para la empresa MEGAMEDIA S.A. por el período que se señala, en calidad de “Editora Periodística-Realizadora-Conductora-Animadora” y que la extinción del vínculo laboral de la actora se fundó en la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo; es decir, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, como “Editora Periodística-Realizadora-Conductora-Animadora”; y en dicha calidad, las partes acordaron que ella se encontraba obligada a desplegar con el máximo de eficiencia su capacidad profesional, como expresamente se señaló en la cláusula segunda del contrato de trabajo que reproduce. Adicionalmente, y de acuerdo a lo señalado en la propia cláusula segunda del contrato laboral, en el cumplimiento de sus funciones la demandante estaba obligada a observar y respetar la ley, el orden público, las buenas costumbres, la moral y las orientaciones programáticas del empleador (una copia de los cuales se le entregó al momento de celebrar el contrato). Enfatiza también que al momento de celebrar el contrato de trabajo, las partes dejaron expresa constancia que la demandante de autos poseía la habilidad, capacidad, experiencia, relevancia y figuración necesarias y suficientes para desempeñarse y cumplir, a satisfacción del empleador, las funciones contratadas. Y por ello, las partes aclararon en el propio contrato que uno de los elementos esenciales del mismo era la circunstancia de que la actora se desempeñaría de manera

diligente, evitando causar todo y cualquier daño al empleador, adoptando las medidas necesarias para evitar que ello ocurra. Asimismo, sostienen que las cláusulas del contrato (y las expresiones contenidas en él) no eran simples declaraciones, sino que constituían una manifestación de voluntad real, seria y efectiva en orden de asumirlas como obligaciones concretas, obligándose a su tenor (cláusula primera del contrato de trabajo). Profundizan que este estándar de cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de la demandante, no eran ni un capricho ni una imposición del empleador sino que una estipulación acordada, lo que resultaría evidente por cuanto en el propio contrato, se dejó constancia que el cumplimiento diligente al cual se ha hecho referencia constituía un requisito esencial del vínculo contractual y que las partes lo tuvieron presente al momento de celebrar el contrato. Argumenta -apoyándose en la doctrina que cita- que todo vínculo laboral implica un deber inicial del trabajador(a) en orden a cumplir diligentemente las obligaciones pactadas. Por ello, en el ámbito de las relaciones de trabajo lo que se exige es una diligencia objetiva vinculada a la obtención de un rendimiento que permita satisfacer el interés de la contraparte. Continúa señalando que la diligencia que se podía esperar de la señora De Allende-Salazar en el cumplimiento de sus labores refleja un conjunto de deberes representativos de una conducta activa y determinada por parte de ella que, permitiese satisfacer el interés de su contraparte y ejecutar correctamente la tarea concreta que le impone el contrato. De allí que la diligencia se asocie con la aptitud, con la pericia o con la idoneidad del trabajador, conforme la naturaleza de la obligación y que se encuentre en correspondencia con las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar. Reproduce, a continuación, lo sostenido por la jurisprudencia, en cuanto que la diligencia laboral exige un rendimiento propio o normal del buen trabajador.

También reconoce que al mes de marzo de 2023, la remuneración de la actora estaba compuesta por un sueldo base de \$10.626988.-, monto que se pactó en consideración precisamente a las obligaciones que debía desempeñar la señora De Allende-Salazar, y que de otra manera, este tamaño nivel de remuneración, muy superior al de cualquier otro periodista, se pactó precisamente por la expectativa de cumplimiento idóneo y diligente que se esperaba en el quehacer de la demandante.

Además, coincide en la circunstancia que con fecha 08 de mayo de 2023, la demandante suscribió y ratificó formalmente finiquito ante el Notario Público de Santiago

don Eduardo Díez Morello. En dicho finiquito se le pagaron a la señora De Allende-Salazar las prestaciones pendientes y las sumas correspondientes en razón de vacaciones proporcionales, en la que la señora DE ALLENDE-SALAZAR estampó una reserva de finiquito.

Controvierte las argumentaciones y peticiones concretas formuladas en la demanda, y las rechaza en todos sus términos. Tampoco comparte la reserva de derechos que se estampó en el finiquito sin conocimiento de los representantes del empleador, y respecto de las cuales no tuvieron conocimiento ni otorgaron consentimiento alguno. Por lo demás, argumenta, en dicha reserva no existe ninguna referencia a determinadas cuestiones reclamadas en la demanda, como lo sería el reclamo por la denominada “indemnización convencional por término de contrato”, la que no está incluida en la reserva. A mayor abundamiento, en ningún pasaje de la reserva estampada en el finiquito se contiene alguna mención en orden a que se demandará la nulidad parcial de la cláusula décima del contrato de trabajo.

B) CIRCUNSTANCIAS RELATIVAS AL DESPIDO DE LA ACTORA.

Expresa que con fecha 06 de abril de 2023, pudieron término al contrato de trabajo de la señora DE ALLENDE-SALAZAR fundado en la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo; es decir, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, fundado en que -de acuerdo a los antecedentes que recabó en su momento el empleador- la periodista realizó conductas que atentaban gravemente contra los deberes asumidos para con su empleador, e incurriendo en conductas que quebrantaban el núcleo del contenido obligacional del contrato de trabajo.

Reiterando lo expresado en la carta de despido, que el canal de televisión el día referido asumió la cobertura noticiosa derivada del asesinato del Cabo Primero de Carabineros de Chile (y mártir de la institución), don Daniel Palma Salazar, decidiendo cubrir esta situación con máxima atención y profesionalismo. Por ello, se le solicitó a la señora De Allende- Salazar asumiera la cobertura y se desplazara al lugar de los hechos y cubriera en vivo estos acontecimientos; y que estando en vivo, a disposición de toda la opinión pública, la actora de autos (*cuya calidad periodística y profesionalismo ella exalta profusamente en la demanda*) utilizó un lenguaje completamente inapropiado y denigrante para referirse a la víctima de Carabineros de Chile. Especifica que la actora, a pesar de la



excelencia profesional que resalta, se refirió al Cabo asesinado con el término “paco”, sin sopesar el daño que le podía provocar a los familiares del carabinero asesinado ni menos a la institución de la cual formaba parte. Argumenta que en su calidad de comunicadora social, que tenía toda la pantalla televisiva a su disposición, que estaba despachando en vivo, tenía la obligación de guardar un cierto estándar de comportamiento acorde con el contexto noticioso de aquel día.

Argumenta que el carácter ofensivo y denigrante del término “paco” no depende de la calificación subjetiva que realice la actora; sino que resulta de una evaluación objetiva que toma en consideración una serie de hechos tales como el contexto en que se vierte, la recepción que los familiares de la víctima hacen de dicho término, y la evaluación que la propia institución de Carabineros de Chile realizó en ese momento. Aduce que la propia demandada intenta suavizar su conducta al indicar que de inmediato pidió perdón, por lo que reconoció la gravedad del lenguaje utilizado y lo peyorativo que resultaba dicha expresión. En síntesis, es un hecho de la causa, reconocido por la propia demandante, que el término “paco” (para referirse al carabinero asesinado) resultaba ofensivo y dañaba no sólo a la institución de Carabineros sino que, también, a su empleadora que siempre ha optado por coberturas profesionales y de excelencia periodística.

Más aún, en su libelo vanamente la actora pretende minimizar la expresión “paco” (que muy inapropiadamente utilizó), aludiendo al significado de la “sigla” para referirse al Personal A Contrata de Orden y Seguridad (según señala el propio Museo Histórico y Centro Cultural de Carabineros de Chile), e incluso tergiversa expresiones utilizadas por el señor General Director de Carabineros de entonces, Hermes Soto, toda vez que fue el propio General de Carabineros señor Alex Chaván, quien hizo evidente la molestia de la institución por considerar la expresión como irrespetuosa, en especial considerando que la señora Periodista se refirió así a un mártir de Carabineros que recién había sido asesinado. Fue la propia institución de Carabineros de Chile la que reaccionó de forma airada, señalando que le afectaba el lenguaje utilizado por la periodista. Incluso, en un hecho que también reconoce la demanda, la institución de Carabineros separó la actuación del Canal de Televisión de aquella que realizó la actora.

Continúa fundamentando que la gravedad de la conducta de la señora De Allende-Salazar, se desprende de lo señalado por la resulta relevante destacar lo que la propia

demanda, en cuanto a que fue alertada desde el switch (*sala desde donde editores y directores dirigen la transmisión televisiva, que tuviera cuidado con el lenguaje informal*). Con todo, y contrariamente a lo que sostiene la actora en su demanda, lo que realmente se le dijo desde el switch por la persona responsable de la supervisión editorial, doña Katherine Ibáñez, fue que se devolviera al canal, instrucción que la demandante no acató. Posteriormente, el jefe directo de doña Katherine Ibáñez, don Paolo Cordero, al recibir a doña Paulina De Allende-Salazar cuando ella finalmente regreso al Canal, le dijo: “lo que pasó es grave y asume las consecuencias”. Como se aprecia una vez más, la demandante, en su libelo, intenta bajar el perfil a la gravedad de su actuación, en circunstancias que desde el mismo switch se apreció la gravedad del uso de la palabra “paco” en los momentos que la profesional periodista la utilizó en la transmisión televisiva en vivo.

Continúan argumentando que después de recabar todos los antecedentes relacionados con el caso de la señora DE ALLENDE-SALAZAR, comprobarlos debidamente, se llegó a la conclusión que resultaba imposible mantener el contrato de trabajo y que sólo cabía el despido de la actora por la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Dada la gravedad de los hechos, la decisión extintiva era inevitable. El incumplimiento contractual de la actora era extremadamente grave y suponía, además, una seria infracción a las reglamentaciones internas del empleador y que la demandante se había comprometido a respetar. Entre ellas, las que el propio contrato de trabajo señala, esto es, el respeto a las buenas costumbres, la moral y las Orientaciones Programáticas (*y que, por lo demás, la actora acompaña en su presentación*). Al efecto, se hace notar que es el mismo texto de las Orientaciones Programáticas acompañadas por la demandante, el que señala expresamente que se debe “comunicar con respeto por la dignidad de la persona”, se debe “alentar el trato respetuoso para toda persona...”. Asimismo, y a propósito de la libertad editorial responsable, se señala expresamente que “todos en MEGAMEDIA somos responsables de los contenidos que emitimos” y que es “responsabilidad de cada uno ponerlos en práctica”, en el entendido que se aspira a la excelencia en contenidos y formas de trabajo, para servir de la mejor manera posible a la audiencia y la sociedad, considerando en forma especial que las imágenes y mensajes llegan a cada persona individual en un momento específico de su historia personal, que al mismo tiempo impactan a toda la comunidad, debiendo respetarse la sensibilidad de la

audiencia especialmente de menores y adolescentes. A mayor abundamiento, las mismas Orientaciones Programáticas acompañadas conjuntamente con la demanda se ocupan también de los denominados “Contenidos Sensibles”. A este respecto, se indica expresamente que “en ellos se preocupará especialmente del lenguaje y de la imagen...”, siendo también relevante lo que el mismo texto señala a propósito del “Tratamiento de situaciones aflictivas: el dolor”, señalando que “en MEGAMEDIA se intentará mostrar la dimensión de crecimiento y maduración que ofrece el dolor, su capacidad de movilizar la voluntad y la sensibilidad en otros, evitando afectar a las personas concretas que lo sufren y exacerbar artificialmente la sensibilidad de la audiencia”. Por otra parte, el propio texto de las Orientaciones Programáticas -a propósito del lenguaje que se debe utilizar- señala expresamente que: “El lenguaje deberá ser correcto, evitar la ofensa, la vulgaridad, la discriminación, la injuria, la burla, el estereotipo, el eslogan. Debe transmitir los valores y principios editoriales de nuestra empresa. Debe ser transparente y de buen gusto. Puede ser necesario, en determinadas circunstancias, transmitir algo que resulte contrario a estas indicaciones. En esos casos primará el aporte informativo o expresivo que dicho lenguaje contenga”. De las menciones y transcripciones recién reproducidas respecto de las Orientaciones Programáticas, conocidas totalmente por la demandante y que ella misma ha acompañado a su demanda, resulta del todo evidente que por su nivel profesional (que ella destaca en su libelo) no podía sino que evitar utilizar la expresión peyorativa “paco” para aludir al mártir de Carabineros recién asesinado, pues con ella utilizó un lenguaje que claramente afectó de manera ofensiva la dignidad del Carabinero fallecido, de su familia y de la propia institución de Carabineros de Chile (todo lo cual en esas dolorosas circunstancias- tuvo un rechazo generalizado). Más aun, la comunidad reaccionó muy molesta por tal agravio de la periodista Paulina De Allende Salazar, habiéndose ingresado por ello al Consejo Nacional de Televisión (CNTV) más de 2.343 reclamos por tal motivo, conforme consta del numeral II del Vistos del Acta del Consejo Nacional de Televisión que la propia demandante acompaña en su libelo de demanda.

Concluyen que todas las circunstancias descritas en los numerales anteriores, y que se detallan por lo demás en la correspondiente carta de despido, dan cuenta de un proceder irregular grave por parte de la denunciante, que infringe obligaciones contractuales básicas, que la obligaban a actuar con diligencia en el cumplimiento de sus labores, absteniéndose

de realizar actos que puedan llegar a quebrantar la buena fe contractual, lo que fue confrontado con la demandante, la que reconoció su comportamiento, aceptando que la conducta ejecutada por ella era incorrecta y afectaba la reputación de su empleador (lo que admite en la propia demanda). Así, el empleador puso término al contrato cumpliendo con todas las formalidades legales, estimando que la conducta ejecutada por la periodista constituía una clara infracción a las obligaciones que emanan de su contrato de trabajo; y, quebrantaba los Reglamentos Internos, Orientaciones Programáticas y protocolos existentes en la empresa del modo que expresa.

Sostiene que la actora pretende bajarle el perfil a un hecho que fue público y notorio y de enorme gravedad, señalando que el empleador la estaría prejuzgando, pues se habría partido de la base que actuó con dolo. Expresa que hicieron una evaluación completa de los hechos, analizándolas de manera objetiva, e independiente del eventual dolo que pudiese haber animado a la actora, no pudiendo sino concluir que el hecho es reprochable en sí mismo. Observa que el comportamiento de la trabajadora implicaba incurrir en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, provocándole al empleador un evidente perjuicio, por cuanto desempeñaba un cargo como comunicadora social, que aparecía en pantalla, representando de alguna manera la imagen pública de MEGAMEDIA, exponiéndolo. Por lo tanto, cabía exigirle a la demandante un comportamiento especialmente diligente e idóneo en el desempeño de las funciones.

Expresa que la gravedad de la conducta se produce, además, por el hecho de que se incumple con deberes contractuales básicos y no se respetan las normas del Reglamento Interno, de las Orientaciones Programáticas y los protocolos existentes en MEGAMEDIA. Más aun, y en el hipotético caso de que no existieran las cláusulas contractuales y reglamentarias referidas anteriormente (y a las cuales se hace mención en la carta de despido), no cabe duda que el accionar de la demandante constituye una clara infracción a exigencias mínimas de desempeño profesional, y a los deberes propios que impone la buena fe contractual (cuestiones ambas que forman parte del núcleo definitorio del incumplimiento grave de las obligaciones).

De la lectura de la demanda, da la impresión que la actora cree que tiene libertad absoluta, discrecional e irrestricta para utilizar cualquier tipo de lenguaje en el relato de una noticia. Más aun, las páginas del libelo pretensor intentan hacer creer que en este caso en



particular supuestamente se habría afectado el derecho de la profesional a informar libremente y sin someterse a ninguna restricción del empleador. Lo anterior, desde luego, no es efectivo.

Como es ampliamente sabido, en el ámbito de las empresas periodísticas el *propietario* del medio de comunicación mantiene la determinación de los principios editoriales, objetivo confesional, filosófico o artístico del medio (y al cual se debe sujetar el periodista). También mantiene el derecho a emitir directrices generales, delimitar cuotas reservadas a la opinión, información o publicidad, o bien prohibir publicación de noticias o informaciones que causen perjuicios al medio o su titular. Cita doctrina del año 1995, (CALVO GALLEGO, Francisco Javier, *Contrato de trabajo y libertad ideológica*) para sostener que “la libertad ideológica y de expresión del propietario o titular (del medio de comunicación) resultaría seriamente limitada si éste no pudiese imponer cierta línea editorial a las informaciones vertidas en su propio medio”, para apoyar su argumento que no resulta factible sostener que la demandante tenía una libertad amplia, discrecional o irrestricta para utilizar cualquier expresión; esto es, decir cualquier cosa en pantalla, o bien para utilizar un lenguaje que real o potencialmente afectara a las víctimas o sus familiares, o a la institución de Carabineros. Como consecuencia de lo anterior, sostiene que resulta evidente la gravedad de la conducta reprochada por el empleador; toda vez que justamente ella fue contratada por sobre la base de su destacada reputación, comprobada experiencia y calidad periodística; entonces el estándar de diligencia que podía esperarse de ella –y exigírsele- era de acuerdo con la calidad profesional que ella invoca.

En razón de lo anterior, legítimamente el empleador podía esperar que, en los eventos del día 06 de abril de 2023, la señora De Allende-Salazar se comportara a la altura de las circunstancias y de manera diligente, considerando el ambiente de conmoción nacional que existía, debía evitar utilizar en su lenguaje expresiones que pudiesen herir sensibilidades, y la dignidad de la persona asesinada, de su familia, de la institución de Carabineros de Chile, como de toda la comunidad que se encontraba consternada por tal asesinato; debiendo, además, resguardar la línea editorial de este Canal de Televisión, cuestión que podía exigirse a una periodista que tenía la experiencia y calidad que ella invoca.

Manifiesta sorprenderle la precariedad argumentativa presentada por la actora,



puesto que sin negar los hechos contenidos en la carta, le otorga una calificación jurídica distinta a esos hechos. No sólo eso: es la propia señora De Allende-Salazar quien reconoce que las expresiones vertidas en un despacho *en vivo* fueron incorrectas (de otra manera no se explica la razón por la cual dice expresamente, después de tratar al Carabinero asesinado de “*paco*”, “*el Carabinero perdón*”); no obstante, ahora, intenta bajarle el perfil argumentando que se trató de un mero *lapsus linguae* o un *error lingüístico*. Este comportamiento procesal la actora no hace más que ratificar la gravedad de los hechos imputados en la carta de despido y reconocerlos. Lo concreto es que la demanda ratifica, al menos implícitamente, todos los hechos señalados en la carta de despido así como su gravedad. En la etapa procesal correspondiente, esta parte acompañará abundante prueba documental que deja al descubierto las conductas reprochadas a la señora De Allende Salazar en la carta de despido. Más aun, los elementos de prueba que se acompañarán en la instancia pertinente permiten acreditar de manera fehaciente que la demandante de autos incurrió en claras conductas constitutivas de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Atendido los hechos relatados en los números anteriores, el empleador puso término al contrato de trabajo de la actora en los términos que se indican a continuación

C) SOBRE UNA HIPOTÉTICA INDEMNIZACIÓN CONVENCIONAL: La actora de autos reclama en su demanda el pago de una hipotética “indemnización convencional por término de contrato”, pretensión que es completamente improcedente en razón de los siguientes antecedentes:

a) Reconoce el tenor de la cláusula décima en el contrato que transcribe, la que -según la actora- es una especie de pacto de indemnización convencional, señalando que – a fin de evitar la incompatibilidad que se regula en el artículo 176 del Código del Trabajo- opta por esta hipotética “indemnización convencional” (*y no por las reglas indemnizatorias de carácter legal*), de modo que lo que no podría ocurrir es que se pretendiera interpretar esta cláusula de carácter convencional con reglas de carácter legal. Si la propia demandante ha señalado que desecha la indemnización legal del Código del Trabajo (y, por consiguiente, sus reglas regulatorias), entonces no resulta factible que pretenda aplicar simultáneamente esa parte del marco regulatorio de la indemnización legal que le conviene y dejar de lado aquellos aspectos que le resultan desfavorables. Con todo, si la contraparte

estima que en la especie cabe aplicar las reglas de la indemnización legal entonces debió haber sido consecuente con ello y aplicar los límites en la base de cálculo a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo. De otra forma, el actuar de la demandante resulta completamente contradictorio: sólo invoca las reglas legales cuando le convienen; y cuando ellas le son desfavorables, guarda un silencio inaceptable.

b) En este orden de ideas, la cláusula décima del contrato de trabajo no es una indemnización a todo evento y tampoco puede ser interpretada pasando por alto el tenor literal y la verdadera intención de las partes, sino que únicamente se aplica dicha causal si el empleador extingüía el contrato invocando la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo; es decir, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Así lo dice de manera expresa el párrafo primero de la cláusula que transcribe, señalando que la expresión “pone(r) término” es muy específica y requiere una acción positiva del empleador tendiente a que en la carta de despido se invoque precisamente la causal del inciso primero del artículo 161 del Código. De esta manera, el verbo transitivo *poner* deja al descubierto una acción concreta del empleador consistente en invocar una determinada causal (y no otras). Por ello, resulta inaceptable pretender aplicar una *ficción legal* para luego intentar conseguir un efecto que las partes jamás tuvieron presente al momento de celebrar el contrato de trabajo. Si las partes hubiesen querido darle un alcance más amplio a la cláusula, entonces habrían hecho referencia expresa al artículo 168 del Código o bien habrían declarado que la cláusula también se aplicaba en caso de que el empleador pusiera término al contrato de manera injustificada o invocando una causal errada.

c) La ficción legal establecida en el actual inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo no puede servir de pretexto para concluir que el empleador tuvo la voluntad de extinguir el contrato por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. En rigor lo que puso término al contrato fue la decisión extintiva del empleador en razón de una causal disciplinaria. Y no una ficción legal, citando jurisprudencia para apoyar su alegación. (sentencia de la CORTE SUPREMA de 11 de julio de 2001. RDJ Tomo XCVIII [2001], sección tercera, p. 141). En síntesis, lo que no podría ocurrir es que una ficción legal modificara la realidad de los hechos o que pretendiera aplicarse para interpretar la voluntad que las partes tuvieron al momento de celebrar la cláusula en cuestión.

d) A mayor abundamiento, la ficción legal del inciso penúltimo del artículo 168 no reconduce automáticamente la eventual declaración de despido injustificado a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Si se observa con detención, la norma legal habla de “*alguna de las causales señaladas en el artículo 161*”. Lo anterior tiene importancia ya que, eventualmente podría esgrimirse que la causal aplicable es el desahucio libre (y de ser así, en caso alguno se produciría la hipótesis que reclama la demanda). Desde esta perspectiva, la norma legal no establece una referencia expresa a la misma causal que las partes utilizaron al momento de celebrar la cláusula décima del contrato de trabajo.

e) La citada cláusula décima no puede ser interpretada al antojo de la parte demandante. Muy por el contrario, si nada dice el pacto regulador de la indemnización convencional no es factible hacer una lectura *expansiva* como si en el caso de producirse un eventual despido injustificado -en razón de causa disciplinaria- entonces cabría entender que el contrato término por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Dicho de otra manera, un pacto de esta envergadura, con los alcances que ahora pretende otorgarle la demandante, no podía prestarse para malos entendidos; sobre todo, si la suscriptora de ellos era una periodista con un alto nivel remuneracional y con capacidad para incorporar las cláusulas que consideraba más idóneas. Esto lleva a concluir que, los supuestos vacíos o vaguedades de la cláusula no pueden ser llenados con alternativas legales que las partes no tuvieron en consideración al momento de celebrar el contrato de trabajo, ya que tal como lo dispone el artículo 1566 del Código Civil las cláusulas ambiguas de un contrato deben interpretarse a favor del deudor (en este caso el demandado). En la práctica, la contraparte intenta señalarle al tribunal que la cláusula constituye una especie de indemnización a todo evento y que en caso que la sentencia considere que el despido de autos fue injustificado entonces sólo cabe entender que el empleador invocó la causal del artículo 161 del Código del Trabajo. Dicho razonamiento es inaceptable y tergiversa el tenor literal de la cláusula. Jamás existió esa intención en los contratantes y desde luego, al haberse extinguido el contrato por una causal disciplinaria (así invocada por el empleador) no resulta factible aplicar este beneficio en los términos que lo señala la contraria.

f) Al no existir declaraciones expresas en sentido contrario, la cláusula décima del contrato debe sujetarse “a la interpretación que mejor cuadre con la naturaleza del contrato”

(artículo 1563 del Código Civil). Y en un contrato de esta especie, si las partes hubiesen querido ampliar su alcance a las hipótesis de despido injustificado, entonces lo habrían declarado expresamente, como lo hizo en el párrafo final de la cláusula décima, que señala que la indemnización convencional se aplica en caso que se despidiera por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, o por cualquier otra causal que dé lugar al pago de indemnización (...), lo que no hicieron.

f) De acuerdo con el artículo 176 del Código del Trabajo, las reglas de la indemnización legal por años de servicios son incompatibles con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de años de servicio, pudiere corresponderle al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último. En la presente causa, la demandante ha optado formalmente por la supuesta indemnización convencional regulada en la cláusula décima del contrato (aun cuando, conforme se ha dicho, esta es totalmente inaplicable e improcedente en el caso de marras); lo que ha sido recogido en la propia cláusula décima del contrato de trabajo, cuando se señala que la indemnización convencional es incompatible con cualquier otra indemnización, así como tampoco los recargos legales de indemnización por término de contrato; indemnización legal adicional, en el caso de tutela de derechos fundamentales prevista en el inciso 3° de art. 489 del Código del Trabajo.

A este respecto, la cláusula décima es completamente clara y no debiera prestarse para ningún tipo de discusión. Toda cantidad que deba eventualmente pagar el empleador con cargo a lo que la demanda denomina “indemnización convencional por término de contrato” debe imputarse a cualquier otro beneficio indemnizatorio que reciba el beneficiario ya sea a título de indemnización legal, por tutela de derechos fundamentales o por cualquier otro concepto indemnizatorio análogo. La razón de este criterio que las partes establecieron formalmente, es muy simple: se busca evitar la duplicidad en el pago de las indemnizaciones, de modo tal que el empleador no puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho. Además, impide una acumulación de indemnización por un supuesto término injustificado del contrato. En definitiva, en la hipótesis que el despido por causa disciplinaria fuere declarado injustificado, procederían tan sólo las indemnizaciones y recargos que el legislador estableció en el artículo 168 del Código del Trabajo, y ninguna otra, siendo improcedente total y absolutamente aplicar las indemnizaciones a que da lugar

el término de la relación laboral por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo.

f) Finalmente, y en relación con la pretendida indemnización convencional es importante destacar que la demandada no ha alegado un subterfugio del empleador, en donde, con el único propósito de eludir los efectos de una cláusula se recurre a una causal de término inexistente. Acá los hechos existen, están confesos y lo único que se alega por la actora es que el incumplimiento que confiesa y reconoce no es grave. Nada más. Por ello, tal como se ha venido diciendo, promovemos una interpretación contractual acorde con los principios generales del derecho. En particular el enriquecimiento injustificado. Estima que choca con el buen criterio pretender que los hechos de esta causa, como han sido relatados, puedan ser motivo de un enriquecimiento de la demandada por los montos y la envergadura que se busca.

D) LA DEMANDA DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Previo a contestar lo pertinente, dice -en síntesis- que: a) fue el propio General de Carabineros mencionado en la demanda quien manifestó públicamente que no emitiría declaración si la periodista Paulina de Allende-Salazar estaba presente; b) La denunciante nunca entregó disculpas en forma pública ni privada, sino que sólo buscó rectificar el término ocupado. Tanto es así que, el General de Carabineros, contestando una pregunta periodística, se limitó a señalar que -ante una hipotética excusa- las disculpas serían aceptadas. Pero valga hacer presente que, nunca la demandante dio tales disculpas (lo que sí hizo públicamente la demandada). Dicho de otra manera, un tercero ajeno (periodista), le expresa al Señor General: *“Ella dijo que se equivocó, ¿acepta las disculpas de la periodista?+... *General+... “Las disculpas siempre van a ser aceptadas”*. Por ello, esta parte quiere ser enfática en señalar que la demandante no se ha disculpado por el uso de expresiones denigrantes o que menoscaban la dignidad de un miembro de la institución de Carabineros.

A pesar de lo evidente de la infracción cometida, así como de la gravedad de la misma, la demanda intenta construir una argumentación destinada a concluir que la actora habría sufrido actos consistentes en una serie de lesiones a sus derechos fundamentales con ocasión del despido: a su honra, a su libertad de emitir opinión sin censura previa, a su libertad de trabajo y a su dignidad (aun cuando, sobre este último aspecto se realizan referencias meramente puntuales), lo que no se ajusta, en modo alguno, a la verdad de los

hechos:

a. En cuanto a la honra (artículo 19 N° 4). Sintetizando lo que señala la demanda, refuta que: i) nunca se han dedicado a esparcir rumores o a denigrar la honra de las personas, olvidando la demandante es que las infracciones cometidas se realizaron en el ejercicio de sus labores profesionales contratadas, en un ambiente extremadamente mediático y de alta publicidad, siendo -por lo tanto- las conductas reprochadas a la señora De Allende-Salazar un hecho público y notorio, y lo que habría resultado inaceptable es que el acto del despido se hubiese verificado de manera clandestina, o propiciando una cultura del rumor. ii) Alega que en este contexto, fueron completamente transparentes, no han ocultado la razón de sus actos, y desde luego siempre ha informado de manera objetiva y veraz. No es aceptable pretender sancionar a una institución sobre la base de que alguien hizo comentarios o esparció rumores respecto de los cuales no está al alcance del empleador evitar. Desde luego, jamás han esparcido rumores o comentarios que denigren la honra de la actora, y sólo se ha limitado a poner en movimiento la institucionalidad regulatoria en materia de término de contrato de trabajo. iii) El derecho a la honra reconocido en el artículo 19 N° 4 de la Constitución no incorpora la dimensión subjetiva; es decir, las cuestiones vinculadas “*a la autoestima, a la consideración o, quien sabe, si a la vanidad o al orgullo que cada cual tiene de sí mismo*” (CEA EGAÑA, José Luís, *Derecho Constitucional Chileno*, Tomo II. Ediciones UC, Santiago 2019, p. 211), no están contempladas en la garantía constitucional. El problema es que, la mayor parte de las argumentaciones que esgrime la demanda como supuestos atentados a la honra se vinculan con cuestiones de orden subjetivo. Desde esa perspectiva, resulta imposible aceptar que en la especie se haya producido una lesión a la honra.

iv) Sin perjuicio de lo anterior, advierten que todos los eventuales atentados a la honra que la actora relata en su demanda corresponden a hechos ocurridos después de haberse extinguido el contrato de trabajo. Es decir, la hipotética lesión (que esta parte contradice) se esgrime como un típico caso ocurrido con posterioridad al despido, cuestión que debe llevar a rechazar de plano la demanda por este concepto. Por lo demás, la demanda no indica de forma concreta en qué habrían consistido estas supuestas lesiones a la honra. Por el contrario, se limita, pura y simplemente, a imputar conductas y consecuencias, pero en ningún momento circunscribe el eventual hecho lesivo. Lo anterior

tiene importancia pues el procedimiento contemplado en el artículo 485 del Código del Trabajo sólo puede ser utilizado cuando se trate de una conculcación real de los derechos constitucionales que la misma norma consagra y no de meras amenazas –o sospechas de amenaza- de violación de derechos. Para apoyar sus argumentos, cita la jurisprudencia emanada de la Corte De Apelaciones De Valparaíso de 09 de noviembre de 2009. Causa Ingreso Corte N° 373-2009). Por ello, cuesta aceptar la teoría del caso formulada por la parte demandante. Para que exista lesión a la honra, se requiere de la realización de actos indebidos, antijurídicos, y reprochables desde el punto de vista del ordenamiento legal. En el caso de autos, ¿cuáles son esos actos?; ¿dónde radica la supuesta antijuricidad?; ¿acaso estima la contraparte que el simple ejercicio del poder de dirección trae aparejado una agresión a la honra? Estiman que resulta contrario a cualquier racionalidad pretender concluir algo de esta naturaleza. De hecho, la infracción cometida por la actora en el ejercicio de su cargo o función fue publicitada por todos los medios de comunicación; lo mismo ocurrió con las declaraciones del General Director de Carabineros y de otras autoridades de dicha institución. Enfrentado a ese escenario, no les quedaba otra alternativa que actuar de manera transparente, relatando hechos objetivos (por lo demás, evidentes y notorios). Y ello en modo alguno puede ser visto como un atentado a la honra.

b. En cuanto a la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio (art. 19 n° 12 de la Constitución). La demanda también reclama una eventual lesión a la libertad de emitir opinión sin censura previa de la actora. En este capítulo, la demanda es especialmente confusa. Como es ampliamente sabido, el artículo 19 N° 12 CPR reconoce el derecho a la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades. Ello es especialmente relevante cuando la libertad de expresión se ejerce por escrito o por un medio de comunicación social, ya que de alguna forma el titular de la libertad ha tenido la posibilidad de sopesar sus acciones así como las consecuencias que se derivan del uso de ciertas palabras. La libertad de emitir opinión y la de informar no es un derecho ilimitado o absoluto, tiene restricciones que afectan tanto al modo de la expresión como a la expresión misma. Desde esta perspectiva, todo trabajador se encuentra sujeto a determinadas pautas de comportamiento y en caso alguno esta garantía puede amparar una especie de derecho al

insulto o al uso de calificativos degradantes (Aguilera Izquierdo, Raquel, *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*. Aranzadi, Pamplona 1997, p. 217); cuestión que ocurrirá cada vez que las expresiones utilizadas dejen en evidencia un resultado meramente ofensivo. Como ha señalado desde antiguo la jurisprudencia: “La misión informativa de la función periodística, para ser amparada por la ley, debe encuadrarse dentro de los límites racionales que imponen el respeto de la dignidad humana y las normas de la convivencia social”. (Sentencia de la CORTE DE APELACIONES IQUIQUE de 23 de septiembre de 1954. RDJ T. LI, sección cuarta, p. 196). En rigor, el ejercicio abusivo o desviado de un derecho jamás puede ser aceptado como sinónimo de ejercicio legítimo del mismo. En virtud de lo anterior, el ejercicio de la libertad de expresión por parte del trabajador debe ser armonizado con el derecho al honor y a la propia imagen que tiene el empleador. La libertad que el ordenamiento jurídico le reconoce al trabajador para expresar sus pensamientos, opiniones e ideas, o incluso para ejercer su derecho a crítica, le impide emitir expresiones injuriosas y afectar el honor del empleador o de terceras personas (sobre todo cuando estas expresiones se vierten en el ejercicio del cargo). Por el contrario, cuando las palabras utilizadas son innecesarias para la expresión de ideas u opiniones, y contienen un alto contenido descalificador, entonces la libertad de expresión tendrá que ceder ante el resguardo del derecho al honor y a la reputación del empleador (o de terceras personas). Por último, habrá que reconocer que los hechos que se le reprochan a la actora no son simples manifestaciones o exteriorizaciones de una opinión, de un parecer, de un pensamiento o de una crítica. Derechamente, en el despacho en vivo ocurrido el 06 de abril ella utilizó palabras que menoscababan a un mártir de Carabineros de Chile y afectaban tanto a sus familiares como a dicha institución. Tan evidente es lo anterior que, es la propia demanda la que reconoce que fue un error el uso de la palabra “paco”; es decir, es la propia demandante la que acepta que el lenguaje utilizado en un despacho en vivo no fue correcto y que difícilmente podría intentar englobarse en un ejercicio de la libertad de expresión. En síntesis, el ejercicio de las libertades que el artículo 19 N° 12 de la Constitución le otorga a la ex trabajadora no son ilimitados, y deben sujetarse a límites que se determinan en función del análisis de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida, el contexto en que se realizan y los medios en que ella se produce (García Ninet, José Ignacio, “Ofensas verbales o físicas al empresario o a otras personas del

entorno empresarial”, en *Estudios sobre el despido disciplinario*, Acarl, Madrid 1992, p. 210).

c. En cuanto a la libertad de trabajo (art. 19 n° 16 de la Constitución). En primer término, esta parte se ve en la obligación de aclarar que el artículo 485 del Código del Trabajo resguarda esta garantía con el procedimiento de tutela, sólo “en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”. Sin perjuicio de esta aclaración, no cabe duda que esta garantía se plantea de manera genérica y sin mayor sustento del modo que razona, que en síntesis sostiene que la libertad de trabajo y la libertad de elección de la actora en modo alguno se han visto afectadas por el mero hecho de poner término al contrato de trabajo. Al juicio de la denunciada, la invocación de garantía es meramente especulativa y la demanda no contiene ningún elemento fundante que permita acoger una eventual lesión a este respecto.

d. Tangencialmente, y de modo genérico, la demanda de autos señala que en la especie se habría afectado la dignidad de la señora De Allende-Salazar. En este ámbito, se vuelve a reiterar que el eventual ejercicio de acciones destinadas a resguardar la dignidad no fue contemplada en la reserva estampada por la actora en el respectivo finiquito. Con todo, en el libelo no se explicaría con claridad en qué habrían consistido los eventuales atentados a la dignidad; pero ciertamente intenta vincular hechos puntuales, que no tienen entidad por sí mismos, con un supuesto incumplimiento de la empleadora. Desde luego, la empresa MEGAMEDIA S.A. siempre ha fomentado el respeto de los derechos de las personas y ha incentivado el buen trato al interior de esta organización (cuestión que por lo demás le consta a la propia denunciante). De allí que sorprenda el relato que se contiene en la demanda. No hay que olvidar S.S. que la empresa MEGAMEDIA S.A. cuenta con reglamentos y protocolos de denuncia los que son activados de forma inmediata. Adicionalmente, no existe en la demanda ningún antecedente que permita ligar los hechos relacionados con una eventual vulneración a la dignidad de las personas.

Finalmente, sólo cabe recalcar que, dentro de las hipótesis del artículo 485 del Código del Trabajo no se encuentra ninguna alternativa relacionada con la figura de la “dignidad” propiamente tal (al menos, en los términos que se formulan en la demanda).

En otro orden de ideas, resulta indispensable aclarar que la demanda no señala de

qué manera específica o cómo se habría producido un desborde del poder de dirección del empleador. Tampoco se indica cómo las actuaciones del empleador habrían sido realizadas “*sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial*”.

Si faltan estos requisitos, difícilmente podría alegarse la existencia de una lesión de derechos fundamentales. Por el contrario, si el empleador sólo se ha limitado a poner en movimiento un procedimiento regular de extinción del contrato, entonces no hay manera de que se fundamente la pretendida lesión. Y eso es justamente lo que ha ocurrido en la especie: la parte demandante no indica en ningún momento cómo y cuándo, y en qué circunstancias, se habría producido este desborde del poder de dirección, o bien un actuar arbitrario o desproporcionado. Es decir, la tutela intentada no explica de qué forma se habrían vulnerado en los hechos los derechos fundamentales de la actora; simplemente se hace referencia a determinados hechos como una especie de *pretexto* para fundar la hipotética lesión, sin profundizar en el *modo* en que se verificó ésta. También conviene aclarar que para poder alegar la existencia de una lesión de derechos fundamentales, resulta indispensable que el empleador actúe motivado por una intención dañosa especial, una especie de dolo en su actuar. Pues bien, nada de ello puede extraerse de los dichos de la demanda. Y no puede hacerse por la sencilla razón de que en la especie el actuar del empleador se realizó de buena fe, y estrictamente apegado a la normativa regulatoria vigente.

En síntesis carece de toda racionalidad la acción intentada por la demandante. Su relato no se ajusta a la realidad de los acontecimientos, y omite elementos de hecho esenciales que explican en toda su magnitud su situación contractual.

Luego, reitera las cuestiones que niega los hechos no reconocidos expresamente, rectificando la alegación de la actora, en cuanto que hubiere tenido una conducta laboral intachable, adicionando una cuestión a la que no se hizo mención en la carta de despido, y que dice relación a una amonestación por escrito a raíz de un procedimiento originado por una denuncia de acoso laboral, y que se le habría advertido que infracciones contractuales futuras podían ser sancionadas con la extinción del contrato de trabajo. Asimismo, niega que hubiere habido una censura previa a la actora, cuestión que sería evidente porque se utilizó un lenguaje ofensivo en el despacho noticioso del día 06 de abril de 2023 sin que

nadie tuviese la posibilidad de impedirselo. Tampoco es efectivo que se hayan aplicado represalias al estilo de lo preceptuado en el artículo 485 del Código del Trabajo. Tampoco reconoce que el Consejo Nacional de Televisión haya validado la específica actuación de la señora De Allende-Salazar. Lo que la actora no le advierte al tribunal es que, las denuncias ante dicho organismo se entablaron en contra de la Concesionaria Megamedia S.A.; y en ese contexto, el Consejo de Televisión sin pronunciarse específicamente al lenguaje utilizado por la demandante ni pretende exculparla de responsabilidad alguna consideró que *“Desde el inicio y durante toda la emisión, la línea editorial de la concesionaria parece marcada por la intención de realizar una cobertura que, reconociendo la gravedad y el dramatismo de lo ocurrido, fuera mesurada y respetuosa del dolor por la muerte del cabo de Carabineros”*. Controvierte el monto de la última remuneración de la actora estaba compuesta por un sueldo base de \$ \$10.626.988.-. Por tanto, no es efectivo que la última remuneración mensual de la demandante haya ascendido a la suma de \$ 10.789.280.- (tal como se señala en la demanda).

III EL DERECHO. OPONE EXCEPCIONES, DEFENSAS Y/O ALEGACIONES.

En el acápite señalado, la demandada reafirma algunas cuestiones de carácter jurídico que ya fueron sintetizadas en este fallo, añadiendo el análisis jurídico porque la conducta llevada a cabo por la señora DE ALLENDESALAZAR también es constitutiva de un claro incumplimiento grave de las obligaciones, explicando cuál es el núcleo del incumplimiento grave (*cual es que la trabajadora incurrió en hechos no aceptados por su empleador y cuya gravedad se manifestó en emitir comentarios que resultaron ofensivos para el Cuerpo de Carabineros, para el carabiniere asesinado y su familia, y para la comunidad en general, causando gran conmoción, en un momento especialmente sensible*); añadiendo que la norma del artículo 160 N° 7, contiene una conducta prohibida de carácter genérica, más amplia, pudiendo caer en ella toda hipótesis de incumplimiento que no encuadre en otras causales; citando un fallo de la CORTE SUPREMA, que razona que no es necesario que los hechos que constituyen ‘*incumplimiento grave*’ se encuentren totalmente consumados, “ya que sólo basta que se incurra en una conducta censurable, que afecte la integridad y honradez en el obrar” (sentencia de la CORTE SUPREMA de 02 de junio de 1992. R.D.J., Tomo LXXXIX, sección tercera, 1992, p. 43). A este respecto, hay que tener presente que las causas disciplinarias del artículo 160 por regla general son causales de

peligro y no de resultado. Si a una infracción laboral se le exigiera, para configurar la gravedad, la ocurrencia de un verdadero perjuicio, entonces la mayoría de las infracciones laborales no podrían ser sancionadas. Basta pensar, a este respecto, en las tentativas de infracción laboral: la pretensión de cometer un hurto, sin consumarlo, no podría ser sancionado. Eso resulta inaceptable desde la óptica jurídicolaboral. La conducta en la cual incurrió la señora DE ALLENDE-SALAZAR obligaba a poner término a un contrato que exige de por sí un comportamiento acorde con los principios generales de la buena fe. La actividad irregular de la señora DE ALLENDE-SALAZAR, por tanto, no constituyó una infracción aislada, ni una imprudencia realizada con justa causa de error. Tampoco fueron faltas mínimas, ya que ellas están rodeadas de la gravedad suficiente para poder extinguir el contrato de trabajo. A ello deben sumarse los antecedentes laborales de la actora, la cual había sido sancionada durante el año 2022 por la ejecución de actos propios de acoso laboral. Y en dicha investigación, a la cual se hace referencia, se pudo acreditar que la actora generaba menoscabo, humillación e inseguridad profesional al momento de comunicar y verbalizar lineamientos. En aquella oportunidad se le advirtió a la actora que el empleador no toleraría “este tipo de conductas y de reiterar su ocurrencia se procederá en concordancia con la normativa vigente, lo establecido en el contrato de trabajo suscrito y el reglamento interno de orden, higiene y seguridad”.

A continuación, analiza la gravedad de la conducta, que habría quedado en evidencia, entre otras cosas, por la intensidad cualitativa de una conducta, y por la entidad del incumplimiento, independientemente de si ha habido o no perjuicio, citando en apoyo de su argumentación una jurisprudencia (considerando octavo de la CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO de 05 de agosto de 2008. Rol N° 6.189-2007), que señala que “*la reiteración y el perjuicio patrimonial no son condiciones que deban acreditarse para dar por configurado el término del contrato de trabajo por la aludida causal*”; sancionándose la infracción a la buena fe contractual en la que habría incurrido la actora en un ámbito especialmente sensible, de conmoción pública, ella debió haber asumido un comportamiento diligente como periodista evitando epítetos que pudiesen afectar o denigrar a las víctimas y sus familiares, así como a la institución de Carabineros. Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito del artículo 160 N° 7 resulta irrelevante que los perjuicios sean directos o no, tampoco es relevante que sean ciertos o concretos; ni

menos se precisa que los daños sean reales o simplemente potenciales. Por el contrario, es suficiente la existencia de una situación de riesgo de que tal cosa ocurra. A mayor abundamiento, la causal del artículo 160 N° 7 no exige que el daño sea material ni que se haya consumado; no hace falta que se aprecie ningún específico y concreto perjuicio sufrido por el empleador. Se apoya en lo dispuesto en el fallo que invoca (considerando 11 de la sentencia de la CORTE DE APELACIONES DE RANCAGUA de 04 de diciembre de 2013. Rol N° 1192013) y de la doctrina que cita (GARCIA VIÑA. Jordi, La buena fe en el contrato de trabajo. Consejo Económico Social, Madrid, 2001, p. 191 y AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*. Editorial Aranzadi, 1997, p. 46). Continúan razonando que la gravedad a que se refiere el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo se vincula con una cualificación del contexto obligacional que deja en evidencia una infracción a la buena fe contractual, y una falta de diligencia inaceptable en el cumplimiento de las funciones. En síntesis, el accionar de la demandante acredita que ésta incurrió en un claro incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de la empresa, así como los protocolos y reglamentaciones de MEGAMEDIA S.A. Se trataba de hechos de una entidad suficiente para extinguir el contrato, que estaban expresamente prohibidos, y que han sido debidamente acreditados por el empleador.

Referente al **monto de cualquier hipotética prestación por concepto de indemnización** (tanto de años de servicios como sustitutiva del pre aviso), sostiene que ésta debe sujetarse a los límites establecidos en artículo 172 del Código del Trabajo, argumentando que las normas de los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo constituyen preceptos de carácter imperativo que, si bien las partes pueden modificar, dicha modificación debe ser expresa y clara; de forma tal que no deje lugar a dudas sobre cuál es la verdadera intención que han tenido las partes al momento de suscribir un pacto indemnizatorio. Por eso se exige que las partes manifiesten, expresa y categóricamente, la existencia de una voluntad tendiente a modificar las normas antes mencionadas y que se señalen los límites de la excepción. Si ello no ocurre, o bien no se explicita la excepción ni tampoco su extensión, entonces lo que corresponde es aplicar las normas de los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo. Lo anterior se complementa con las disposiciones de los artículos 11 del Código del Trabajo y 1560 del Código Civil. El primero de los preceptos

citados exige que las modificaciones del contrato laboral se consignen por escrito; y el segundo, indica que “conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras”. Por tanto, para que exista una modificación de los límites a que se refiere el artículo 163, inciso segundo, y 172, inciso tercero, del Código del Trabajo, resulta preciso que el pacto modificatorio demuestre en forma clara e inequívoca su intención de no aplicar las normas del artículo 163, inciso segundo (en cuanto al límite de 330 días de remuneración), y 172, inciso tercero (en cuanto al límite de 90 UF de la base de cálculo). Consecuente con lo anterior, cabe resaltar S.S. que la jurisprudencia ha sido unánime al momento de exigir ciertos requisitos para la no aplicación de los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo. No se trata, por tanto, de cualquier regulación de un pacto indemnizatorio, sino de aquella que revista caracteres indesmentibles en cuanto a la real voluntad de los contratantes. Luego de citar fallos que sostienen lo argumentado, alegan que si se examina con detención, la parte petitoria de la demanda -al reclamar las sumas por concepto de pago de indemnización- termina vulnerando la norma del artículo 172 en cuanto al tope de 90 Unidades de Fomento. Cualquier pretensión de la contraria en este sentido (incluido lo reclamado por concepto de “indemnización convencional”), debe tomar como base de cálculo las 90 Unidades de Fomento. En la cláusula décima del contrato de trabajo no existe ninguna referencia que permita afirmar que las partes buscaban eximirse del límite establecido en el inciso tercero del artículo 172 del Código. Por tanto, y aun cuando esta parte considera que en modo alguno corresponde el pago de la denominada “indemnización convencional” a que se refiere la demanda, de todas formas cumple con indicar que en el caso hipotético que V.S. acceda a dicha petición la base de cálculo deberá sujetarse a las 90 UF.

La carta de despido y la causal planteada por el empleador. De manera algo contradictoria, la demanda de tutela pretende fundar su acción, también, en el hecho de que hipotéticamente la carta de despido no contiene todos los requisitos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo. Sin embargo, y contrariamente a lo que plantea la actora, lo cierto es que la carta de despido cumple con todos los requisitos y formalidades que exige el ordenamiento legal del modo que explica.

En cuanto al **pago de cualquier eventual indemnización sustitutiva del pre aviso**, también cabe aplicar el límite de 90 UF a que se refiere el artículo 172 del Código del



Trabajo. Esta parte ya ha señalado que el despido de la actora fue justificado y que, a ella nada le corresponde por concepto alguno. No obstante, y complementariamente a todo lo que ya se ha señalado con respecto a la aplicación en la presente causa de los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo, esta parte no puede dejar de agregar que la pretensión de la contraria en orden a cobrar una indemnización sustitutiva del pre aviso de \$10.789.280.-, carece de todo respaldo legal. En esta materia la jurisprudencia ha aplicado invariablemente la tesis de que esta “indemnización compensatoria de aviso previo” debe sujetarse al límite de 90 Unidades de Fomento que señala el inciso tercero del artículo 172 del Código del Trabajo.

La demanda no invoca indicios relevantes para fundar la supuesta vulneración de derechos fundamentales. Hay un aspecto que es imposible de soslayar, al momento de evaluar la presentación por tutela de derechos fundamentales: los “indicios suficientes”. En la demanda no existe ningún párrafo relevante que permita concluir que se hayan producido indicios de la supuesta lesión de derechos fundamentales (requisito esencial en demandas de esta naturaleza). No hay que olvidar que el artículo 493 del Código del Trabajo exige que el denunciante aporte “indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales”. De otra forma, el denunciado no puede ni tiene posibilidad alguna de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. A mayor abundamiento las afirmaciones de la demandante son contradictorias y no cumplen con el estándar establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo en el sentido que toda demanda de tutela debe aportar los antecedentes necesarios para construir los indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales. Al no explicitarse dichos indicios, no es posible fundar una hipotética vulneración de derechos fundamentales. Lo anterior es congruente con la norma establecida en el artículo 490 del Código del Trabajo, la cual exige que la denuncia contenga “además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente”. Sólo basta observar la demanda, para concluir que la exigencia del artículo 490 no se ha cumplido en la especie. En síntesis, la no indicación de indicios concretos por parte demandante obliga a rechazar de plano la demanda de autos.

Oponen **excepción de finiquito**, en cuanto las pretensiones formuladas en la

demanda en relación con las **reservas del finiquito** dejada sin conocimiento ni consentimiento del empleador, observa que la reserva es contradictoria con las prestaciones que se reclaman en la demanda. Por ejemplo, en dicha reserva no existe ninguna referencia al reclamo de una eventual “indemnización convencional” (sólo se habla de “indemnizaciones legales”). Tampoco se aclara qué tipo de lesiones se reclamarán judicialmente (la reserva sólo habla lacónicamente de una eventual “vulneración de mis derechos fundamentales”). Más aun, en dicha reserva no existe ninguna referencia en orden a que se solicitará al tribunal que se “declare parcialmente nula, ilegal, ineficaz o inválida la cláusula décima de mi contrato de trabajo, en lo que se refiere a la imputación de las indemnizaciones y sanciones por tutela de derechos fundamentales, a la indemnización convencional”. Pues bien, atendido lo anterior, esta parte estima que la reserva no cumple con el estándar mínimo y suficiente para evitar el total poder liberatorio del finiquito. En efecto, la reserva se estampó por debajo de las firmas del empleador, y de manera genérica y vaga. Como ha dicho la propia jurisprudencia, ese tipo de salvaguardas sólo proceden en el supuesto que se plantean de manera clara, sin ambigüedades y sin tener que comenzar a deducir qué elementos integran o no la reserva en cuestión. En ese contexto, cabe aplicar la transacción, así como el consecuente finiquito, en relación con cualquier prestación reclamada en la demanda (y con cualquier otra).

La **improcedencia de solicitar la nulidad parcial de la cláusula décima del contrato de trabajo**, se apoya en que la referida cláusula décima no es aplicable a la actora toda vez que, el empleador no invocó la causal del inciso primero del artículo 161 del Código para poner término al contrato (necesidades de la empresa, establecimiento o servicio). Dicho de otra manera, a la actora no le corresponde la denominada “indemnización convencional” que se reclama en la demanda. Con todo, resulta evidente que la petición tendiente a declarar parcialmente nula la mencionada cláusula décima es totalmente improcedente desde el punto de vista jurídico, en razón de los siguientes argumentos: a) En primer término, si se revisa con detención la reserva formulada en el finiquito firmado por la actora con fecha 08 de mayo de 2023 podrá observarse que no existe ninguna expresión o referencia que permita concluir que se demandará la nulidad parcial de la cláusula décima del contrato de trabajo. Por el contrario, en la reserva lo que se observa es una intención por hacer cumplir totalmente el contenido de dicha cláusula

(cuestión que enerva la pretensión de la contraria). b) En segundo lugar, resulta preciso aclarar que la imputación de indemnizaciones que se regula en la cláusula décima del contrato de trabajo es acorde con la norma del artículo 176 del Código del Trabajo. Lo que no puede ocurrir es que se produzca una acumulación de indemnizaciones en razón de un mismo hecho, razón por la cual difícilmente podría concluirse que ese aspecto de la cláusula resulta contrario a derecho. Si se acogiera la petición de la contraria, en la práctica, se produciría un enriquecimiento injustificado, provocando de paso un empobrecimiento en el demandado y una infracción de la buena fe contractual. El artículo 1683 del Código Civil señala expresamente que la nulidad puede alegarse por todo el que tenga interés en ello, “excepto el que ha ejecutado el acto o celebrado el contrato, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba”. A pesar de ello, la contraria interpuso su demanda señalando que la cláusula sería nula en aquellos pasajes que le son desfavorables. Legitimar la actual conducta de la actora supondría aceptar que la demandante puede aprovecharse de su propio dolo. Congruente con lo anterior, cabe tener presente que -de conformidad con los artículos 1683, 1684, 1693, 1694 y 1695 del Código Civil-, la eventual nulidad puede ser saneada mediante la ratificación expresa o tácita. Pues bien, en el caso de autos, el finiquito y el propio contrato suscrito por la actora sanean y ratifican cualquier hipotético vicio que se quisiera esgrimir. Por último, esta parte desea advertir que la demanda de autos no señala ningún vicio del consentimiento que pudiese afectar la validez de aquella parte de la cláusula décima del contrato que se desea anular. Desde esta perspectiva, si no existe un vicio concreto, no es factible acceder a la nulidad parcial que se reclama.

En el hipotético caso que se estime que a la actora le corresponde alguna prestación por concepto de la cláusula décima del contrato de trabajo (cuestión que niegan expresamente), tendría que compensarse e imputarse a esas eventuales sumas cualquier otro monto que se pague por concepto de indemnización (sea cual sea su naturaleza), lo que enfáticamente alegan que no procede. Con todo, ante un supuesto hipotético (y altamente improbable) que en definitiva se considere que a la actora sí le corresponde alguna prestación por aplicación de dicha cláusula décima, entonces inevitablemente tendría que operarse la compensación e imputarse al pago de esas eventuales e hipotéticas sumas cualquier cantidad o monto que deba pagar a la demandante por el término del Contrato de

Trabajo, en los términos de la la propia cláusula décima del contrato, que reproduce.

La improcedencia del **daño moral** solicitado por la supuesta afectación de su imagen profesional, por su afectación anímica y por la pérdida de oportunidad respecto a dar explicación de los hechos por los que me acusó mi propia empleadora, quien dotó de intencionalidad a un error que llama involuntario, se sustenta en varios errores jurídicos:

- Respecto de la acción intentada, que es la del artículo 487 del Código del Trabajo, que impide en los procedimientos de tutela la acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos. Para ello se funda en la propia historia fidedigna de la Ley N° 20.287 por la cual se estableció un nuevo procedimiento laboral por vulneración de garantías constitucionales, en sus orígenes establecía la posibilidad de reparar el daño moral, cuestión que fue retirada en su momento por el Poder Ejecutivo (Primer Informe de la Comisión de Trabajo, sesión N° 47, de 03 de marzo de 2005, de la Cámara de Diputados). Y este retiro se fundamentó en el hecho de que cualquier daño que pueda sufrir un trabajador con ocasión de hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral se encuentra expresamente resguardado con indemnizaciones especialísimas. Así lo ha señalado expresamente la jurisprudencia que cita de la I. Corte De Apelaciones De Santiago (Rol N° 6503-2009); y, en las normas reguladoras de la tutela laboral transmite la idea de contradicción de las indemnizaciones laborales con cualquier otra clase de indemnización satisfactiva de eventuales reparaciones de daño extrapatrimoniales o de índole afectivo o inmaterial. Por lo tanto, la pretensión de la actora de obtener cantidades por concepto de daño moral no tiene sustento legal toda vez que no existe texto positivo que lo consagre.

- La petición de resarcir el daño moral no ha dado cumplimiento al artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo, ya que omite precisar la fuente jurídica de la obligación que tendría la demandada de indemnizar el perjuicio moral que invoca el trabajador. En efecto, de conformidad con el artículo 1437 del Código Civil (en relación con las fuentes de las obligaciones) para que éstas nazcan se requiere de un contrato, de un cuasicontrato, de un delito, de un cuasidelito civil o bien de la ley. Desde el momento en que la actora estima que su empleador tiene la obligación de indemnizar el daño moral que habría hipotéticamente sufrido como consecuencia del actuar que reprocha en su demanda, necesariamente debió haber precisado la fuente de dicha obligación. Es la única manera de

que el tribunal pueda establecer su existencia y que el demandado pueda ejercer su derecho a defensa. Por tanto, al haberse omitido la indicación precisa de cuál es la fuente jurídica de la pretensión indemnizatoria ello imposibilita al tribunal para determinar su procedencia, cuestión que por lo demás termina afectando el establecimiento de la competencia del tribunal para resolver.

- Las cantidades demandadas por concepto de presunto daño moral resultan absolutamente desproporcionadas. No cabe duda de la desproporción que existe en las cantidades demandadas por concepto de daño moral. De hecho, en las páginas 68 y 69 del libelo pretensor se especifican las sumas que por este concepto se demandan, distinguiendo el daño por su imagen profesional, por la envergadura mediática y la innecesaria exposición que hizo mi empleadora, la afectación anímica que sufrió y respecto a la pérdida/negación de chance de dar explicación televisada de los hechos, sostiene que las sumas reclamadas han pasado por alto cualquier racionalidad, ya que ellas en modo alguno se encuentran vinculadas a la realidad de lo acontecido. Asimismo, sostiene que las aspiraciones de la demanda no se condicen con la exigencia legal de que todo pretensor debe acreditar los daños efectivamente causados a través de los diversos medios probatorios, y que éstos deben radicarse necesariamente en la demandante y no pueden tener vinculación alguna con la capacidad económica de la demandada. De ser así, el monto de los perjuicios estaría íntimamente vinculado con lo exitoso o no de la gestión económica de una determinada persona jurídica, lo que desnaturaliza por completo el sentido de esta institución y supone una suerte de sociedad *sui generis* entre el autor del daño y la demandante afectado por su actuar ilícito. Nuestro ordenamiento jurídico no resiste en modo alguno semejante tesis. A mayor abundamiento, no resulta posible pretender indemnizar un hipotético daño moral en base a meras especulaciones, sin mayores elementos que puedan ser probados, y pretendiendo que el pago de las cantidades se sustente en la simple propuesta de la demanda. A continuación cita doctrina ha expresado que en la evaluación del daño moral, el Juez (Jueza) “debe proceder con prudencia, tanto para evitar los abusos a que esta reparación pueda dar origen, cuanto para impedir que se transforme en pena o en un enriquecimiento sin causa para quien la demanda. El juez deberá prescindir de la situación social, de fortuna y de familia de la víctima y del autor del delito o cuasidelito. Se trata de reparar un daño y no de castigar ni de hacer desaparecer las desigualdades sociales”

(ALESSANDRI RODRIGUEZ, Arturo, *De la responsabilidad extracontractual en el Derecho Civil Chileno*, p. 565).

- La falta de certidumbre en los presuntos daños invocados: La demanda se ha limitado a establecer, a priori, una cantidad de dinero a objeto de resarcir los presuntos daños ocasionados. No obstante, la estimación de los daños, así como el monto de la reparación, resultan particularmente antojadizos.

Todas estas consideraciones los lleva a concluir que la demanda es vaga e imprecisa en un aspecto demasiado relevante para el resultado de la acción final: la certeza sobre algún daño producido. Aquí falta precisamente un aspecto que dogmática y jurisprudencialmente se ha exigido desde antiguo: la certidumbre del daño y la magnitud del resarcimiento. El daño, para que sea indemnizable, debe ser cierto en cuanto a su magnitud y existencia misma, esto es, debe resultar objetivamente probable, tanto en sus orígenes como en su magnitud. El daño cierto se opone, por lo tanto, al daño incierto, eventual, hipotético o conjetural. Y si el daño no es real y, por el contrario, es meramente contingente, entonces en caso alguno puede proceder la indemnización solicitada.

Es por ello que siempre se ha excluido de la responsabilidad el denominado “daño incierto”, ya que si éste se indemnizara y, en definitiva, el daño no se consumara, entonces habría enriquecimiento sin causa, citando jurisprudencia en apoyo de su razonamiento (sentencia de la Corte Suprema de fecha 03 de septiembre de 2009. Rol N° 1346-2008). En síntesis, los daños presuntamente provocados, e invocados por la demandante, carecen de certeza, lógica y racionalidad; las cifras mencionadas inducen a error, y caen en imprecisiones que afectan el núcleo de la acción intentada. En ese esquema, sólo cabe rechazar la demanda.

Luego desarrolla otra línea argumentativa, en cuanto a que no concurren los elementos generadores de responsabilidad contractual: a) No hay un hecho doloso o culposo de la demandada; y b) Entre el hipotético hecho doloso o culposo, y los perjuicios, no hay relación de causalidad; esto es, que los daños o perjuicios sean consecuencia directa e inmediata de aquél. Si no concurren los requisitos antedichos, la demanda de indemnización por daño moral debe ser rechazada de plano.

La actora no ejerció el derecho de aclaración o rectificación de conformidad con el artículo 16 de la Ley N° 19.733. Por tanto, no puede solicitar reparación por una supuesta

pérdida de oportunidad respecto a dar explicación de los hechos a que se refiere la demanda. La presentación de la contraria solicita que se les condene a pagar la suma de \$10.000.000.- por una hipotética “pérdida/negación de chance de dar explicación televisada de los hechos por los que me acusó mi propia empleadora”. Dicha petición, no obstante, es completamente improcedente de conformidad con el artículo 16 de la Ley N° 19.733 sobre Libertades de Opinión e Información y Ejercicio del Periodismo. El mencionado precepto legal señala que “toda persona natural o jurídica ofendida o injustamente aludida por algún medio de comunicación social, tiene derecho a que su aclaración o rectificación sea gratuitamente difundida, en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes, por el medio de comunicación social en que esa información hubiera sido emitida”. El plazo para ejercer este derecho “prescribirá dentro del plazo de veinte días, contado desde la fecha de la emisión” (art. 20 de la Ley N° 19.733). En razón de lo anterior, el derecho de rectificación se encuentra prescrito. Y lo que no puede ocurrir es que la actora venga a solicitar ahora la reparación de una supuesta ofensa si no ejerció dentro del plazo legal el derecho que le confiere el artículo 16 de la Ley N° 19.733. Dicho de otra manera, al encontrarse prescrito el derecho a reclamar una supuesta ofensa, resulta improcedente reclamar en esta sede una reparación de carácter económico razón por la cual se debe rechazar de plano esta específica petición.

Sin perjuicio de todo lo anterior, esta parte niega en todas sus partes los hechos contenidos en la demanda de autos y que tenga por objeto acreditar la existencia de un eventual acto lesivo de derechos fundamentales o el pago de las prestaciones reclamadas en la demanda

TERCERO: Que, se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes: 1. La fecha de inicio de la relación laboral, (01 de marzo de 2021) y la fecha del término del mismo (06 de abril de 2023); 2.- que la causal de termino invocada es la del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato; 3.- Que la demandante suscribió finiquito con fecha 10 de abril de 2023, en la que la actora recibió el pago de los días trabajados de abril y las vacaciones legales y proporcionales adeudados, estampando una cláusula de reserva; y, finalmente, 4.- no se encuentra controvertidas las formalidades legales del despido, esto es, el envío de la carta de despido, y remisión del copia de la misma a la Dirección del Trabajo.

CUARTO: Que, en cambio, son hechos controvertidos los siguientes: 1.- Remuneración de la actora; 2.- Validez y alcance de la reserva de derechos invocada por la actora en el finiquito suscrito; 3. Hechos y circunstancias invocados por la empleadora para poner término a la relación laboral en relación a la causal aplicada; 4. Efectividad que en el despido de la actora se haya vulnerado en primer lugar su derecho a la honra, en segundo lugar su libertad de expresión, en tercer lugar su libertad de trabajo. Circunstancias y pormenores de la vulneración en su caso; 5. Procedencia en la especie de la cláusula decima del contrato de trabajo habido entre las partes específicamente la indemnización convencional. En su caso monto de la misma; y, 6. Efectividad que la actora haya sufrido un daño moral, en su caso monto.

QUINTO: Que, siendo cargo de la parte denunciante acreditar los indicios de vulneración denunciados, se analizará -primeramente- los medios de prueba incorporados por dicha parte, las que son del siguiente tenor:

I.- Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2021, suscrito entre Megamedia S.A. y María Paulina de Allende-Salazar León, destacando la cláusula “**DECIMA:** *Termino del Contrato e Indemnización. LA EMPLEADORA y EL TRABAJADOR acuerdan que si LA EMPLEADORA pone término al Contrato de Trabajo por la causal necesidades de la empresa prevista en el art. 161 inciso I ° del Código del Trabajo, entre el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2021 y el 28 de febrero de 2025, ambas fechas incluidas, LA EMPLEADORA pagará a EL TRABAJADOR, a título de indemnización por término de contrato de trabajo, la cantidad única, total y proporcional que resulte de multiplicar (i) el sueldo bruto mensual que EL TRABAJADOR esté percibiendo a la fecha del despido por (ii) el número de meses más la fracción proporcional de días, que resten entre la fecha del despido y el 28 de febrero de 2025 [en adelante, la "Indemnización"]*”. // Así y a modo de ejemplo, si EL TRABAJADOR fuere despedido por la causal de necesidades de la empresa, el 31 de diciembre de 2021, tendrá derecho a recibir como Indemnización la cantidad resultante de multiplicar el sueldo bruto mensual que esté percibiendo al 31 de diciembre de 2021 por 38 meses. Si el trabajador es despedido el 31 de marzo de 2023, tendrá derecho a recibir la cantidad que resulte de multiplicar el sueldo bruto vigente a esa fecha multiplicado por 23 meses. // Si el monto a pagar por concepto

de Indemnización fuere inferior a la indemnización legal por término de contrato establecida en el art. 163 inciso 2° del Código del Trabajo, prevalecerá y se aplicará esta última, en vez de la Indemnización. // En todo caso, EL TRABAJADOR y LA EMPLEADORA acuerdan, expresamente, que el monto o cantidad pagada como Indemnización, incluirá, comprenderá y se imputará a cualquier cantidad o monto que LA EMPLEADORA deba pagar a EL TRABAJADOR por el término del Contrato de Trabajo, ya sea - a modo ejemplar por concepto de indemnización legal por años de servicios y/o indemnización sustitutiva del aviso previo; recargos legales de indemnización por término de contrato; indemnización legal adicional, en el caso de tutela de derechos fundamentales prevista en el inciso 3° de art. 489 del Código del Trabajo y, en general, por concepto de cualquier indemnización, cantidad o monto que LA EMPLEADORA deba pagar a EL TRABAJADOR con motivo y ocasión del término del Contrato de Trabajo, cualquiera sea la causal o razón para dicho término y el concepto de que se trate. // A partir del 1 de marzo de 2025, si LA EMPLEADORA pusiere término al Contrato de Trabajo en conformidad a la causal necesidades de la empresa, prevista en el art. 161 inciso 1° del Código del Trabajo, o por cualquier otra causal que de lugar al pago de indemnización, pagará a EL TRABAJADOR sólo las indemnizaciones legales que correspondan, con los límites y topes legales de 330 días de remuneración y de 90 Unidades de Fomento, según lo prevenido en el artículo 163 inciso 2° y en el artículo 172 inciso final, ambos del Código del Trabajo. En consecuencia, a partir del 1 de marzo de 2025, ya no regirá ni tendrá vigencia ni se aplicará la Indemnización, rigiendo las reglas generales en la materia. “

2. □ Comunicado en página web de meganoticias.cl que anuncia la llegada de Paulina de Allende-Salazar al canal Mega, de fecha 28 de enero de 2021: *“La premiada y reconocida periodista de investigación, Paulina De Allende-Salazar, asumirá en marzo de este año como uno de los grandes rostros periodísticos del programa Mucho Gusto, en una renovada temporada que buscará acentuar los contenidos ciudadanos y sociales. // Con su llegada, el matinal de Mega busca potenciar el área periodística/informativa y de investigación de las mañanas. Paulina se ha destacado con casos de denuncias de alto impacto para el país. // “Para nosotros es muy importante que Paulina se integre a nuestro equipo, ya que es un referente e indiscutible apoyo para la nueva visión del Mucho Gusto 2021 que estamos diseñando, un matinal con una mirada mucho más incisiva y con*

reportajes que importan a los chilenos", añadió Ignacio Corvalán, productor ejecutivo del espacio. Paulina de Allende-Salazar, recibió el 2020 el premio Lenka Franulic, otorgado por la Asociación de Mujeres Periodistas, debido a su destacada trayectoria de más de 20 años. Dentro de sus tareas también estará reforzar la línea de reportajes de investigación de Meganoticias en todas sus plataformas. Recibimos con cariño a la autora de reportajes históricos como son Pecados de Karadima; Dobles sueldos de los Comandantes en Jefe de las FF.AA., Director de la PDI y Gral Director de Carabineros; La verdadera Gabriela Mistral; Habla en exclusiva la CAM; Las mujeres de Ciudad Juárez; además de distintas fiscalizaciones, por ejemplo, al pago de contribuciones de privados y parlamentarios, a cadenas de Supermercados, a bancos y tantos otros. La reconocida periodista de investigación es titulada de la Universidad Diego Portales. También realizó un postgrado en Reportaje de Televisión en la Universidad Pompeu Fabra, España. Megamedia le da la bienvenida a Paulina De Allende-Salazar y le desea mucho éxito en los nuevos desafíos que hoy emprende".

3. **Carta de despido de fecha 06 de abril de 2023**, cuya fundamentación fáctica es del siguiente tenor: "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y a las normas que se indicarán, más adelante, del Reglamento Interno de Orden Higiene Seguridad de la empresa. // LOS HECHOS: 1.- El día de hoy a las 10:48 hrs. durante un despacho periodístico realizado por su persona, en mérito de la naturaleza de sus servicios contratados establecidos en su contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2021, esto es: "conductora de espacios informativos/noticiarios y animadora" Ud. en una transmisión en vivo en el matinal de Mega, Mucho Gusto, se refirió al nuevo mártir de Carabineros de Chile, don Daniel Palma Salazar (Q.E.P.D), en los términos siguientes: "... en la Comisaría a la cual habría pertenecido el paco, esté eee el carabinero perdone estaría trabajando..."; 2.- Dichas expresiones que no compartimos, en absoluto según se dirá más adelante, sino que, también han afectado gravemente la imagen y prestigio de este empleador. 3.- Es de tal magnitud y gravedad es el incumplimiento de sus obligaciones manifestadas en sus expresiones que provocaron una profunda molestia del General de Carabineros, Sr, Álex Chaván, quien se negó a ser entrevistado por los medios de comunicación a las afueras de la comisaría a la que pertenecía el cabo primero, quien

manifestó expresamente que: “mientras la comunicadora se encontrara ahí, él no se refiriría a la muerte del efectivo, por considerar la palabra “paco” irrespetuosa, señalando textualmente que “Si es que aquí se encuentra presente la periodista Paulina de Allende-Salazar que fue capaz de tratar a uno de nuestros mártires como paco, esa periodista no puede estar acá. No vamos a dar ninguna declaración mientras esa periodista esté acá. Luego vuelvo y vamos a dar las declaraciones con el fiscal”. // 4.- Más aún, su incumplimiento (expresiones vertidas ya reproducidas) es de tal magnitud que se ha transformado en una “lamentable nueva noticia nacional” siendo cubierta por todos los medios y canales de comunicación social como, también, por distintas redes sociales. (...)”.

4. Finiquito suscrito entre las partes con fecha 08 de mayo de 2023 con mención expresa de reserva de derechos, del siguiente tenor: “Me reservo el derecho de demandar judicialmente el fundamento de hecho y de derecho de la causal invocada en mi despido; la vulneración de mis derechos fundamentales y de los consagrados en la ley 16.744; el pago completo de mis prestaciones laborales, en especial las contenidas en la cláusula décima de mi contrato de trabajo de fecha 1° de marzo de 2021; indemnizaciones legales, daño moral y el descuento del seguro de cesantía”.

5. Dos comunicados realizados por la denunciada en la red social twitter:

a. El referido sobre el término utilizado por la denunciante en el programa Mucho Gusto (06.04.2023 12:26 hrs. cuenta @mega), leído en cámara por los conductores del programa Matinalk Mucho Gusto con misma fecha; “Megamedia lamenta profunda y sinceramente **los términos**⁴ en los que la periodista Paulina Allende Salazar se refirió al carabinero Daniel Palma Yáñez, tercer mártir de la institución, en menos de un mes, en el marco de un despacho periodístico durante el programa Mucho Gusto. Dichos **conceptos no representan** en absoluto la línea editorial de Megamedia, y **el respeto y admiración profesional** que se tiene por Carabineros de Chile. Megamedia extiende las disculpas correspondientes a todos los funcionarios de Carabineros, así como a la familia del Cabo Primero Daniel Palma Yáñez.”.

b. El segundo, referido al despido público de la denunciante (06.04.2023 5:50 pm cuenta @mega): “Megamedia informa que, con fecha de hoy jueves 6 de abril de 2023, se ha decidido prescindir de los servicios de la periodista Paulina de Allende-Salazar. // **La**

actuación de hoy de la señora de Allende-Salazar, que ha sido de público conocimiento, transgrede abiertamente la línea editorial y las orientaciones programáticas de nuestro medio de comunicación, que todo funcionario, en especial, periodistas deben respetar a cabalidad. // La responsabilidad de Megamedia como medio de comunicación, nos obliga a mantener un respeto irrestricto por las personas e instituciones públicas, más aún dado el sensible momento por el que atraviesa la institución de Carabineros de Chile y la sociedad chilena en su conjunto”.

6. Print de pantalla de video publicado por la denunciada en la red social twitter, titulado “comunicado de Megamedia sobre el término utilizado por Paulina Allende - Salazar en el programa Mucho Gusto”, en que se aprecia a la animadora Karen Doggenweiler leyendo un papel (06.04.2023 12:28 hrs. cuenta @meganoticias.cl), obtenida el 30 de julio de 2023, que a esa fecha había obtenido 827,2 mil reproducciones.

7. Orientaciones Programáticas de la denunciada titulado “MEGA 2015 Actualización 2019”, dentro de las cuales se contienen las siguientes orientaciones: - en el segundo párrafo de la presentación señala: *“Para elaborar estas Orientaciones Programáticas se revisaron los principios y valores en los que Mega media se apoya para construir su programación, en las rutinas y métodos de trabajo de las profesiones vinculadas a la realización de contenidos, y en la experiencia acumulada durante estos 24 años de vida. No se trata de un reglamento ni de un listado de obligaciones. Su propósito va más allá de evitar errores y unificar criterios respecto de los contenidos. Quiere lograr que todos los productos que se generan para la señal de televisión abierta, de cable, la página web y la radio tengan un sello propio, sean socialmente responsables y enriquezcan a la audiencia a través de la información, la entretención y la ficción.”*; - 3.1.2.9. *“El error en la información y su corrección “El error es una posibilidad que hay que considerar dada la velocidad y el número de personas que trabajan una misma nota. El error puede ser factual, deberse a fallas del periodista, de la edición, del locutor, del invitado, etc. El error se da respecto de los hechos: no hay opiniones erradas ni existe corrección respecto de ellas. En Mega media los errores son subsanados porque afectan la veracidad de la información y la credibilidad del público. Corresponde corregir solamente cuando se altera gravemente un contenido o una persona o institución ve afectada seriamente su dignidad. La decisión corresponde al editor e intentará hacerlo con rapidez apoyándose en*



las posibilidades que ofrecen nuestras plataformas.”

8. Sentencia del Consejo Nacional de Televisión que acuerda por unanimidad declarar sin lugar todas las denuncias en contra de Megamedia S.A. por la emisión del programa “Mucho Gusto” del día 06 de abril de 2023: “[...] “DÉCIMO QUINTO: *Que, del análisis del contenido de la emisión televisiva denunciada no es posible inferir la existencia de vulneración a la preceptiva constitucional, legal y reglamentaria que regula el contenido de las emisiones de los servicios de televisión, toda vez que la concesionaria, ejerciendo su derecho a expresarse libremente, abordó un tema de conmoción pública nacional y de interés general. El homicidio del cabo (ahora suboficial mayor) de Carabineros Daniel Palma, ocurrido el 05 de abril de 2023 en la comuna de Santiago, es un hecho que impactó al país, que generó repudio y consternación en la ciudadanía, lo que se tradujo en que diversas instituciones, públicas y privadas, se movilizaran no sólo para dar con el paradero de los responsables, sino también para hacer frente a la ola de creciente criminalidad que asola nuestro territorio, que ha cobrado la vida de varios funcionarios policiales y mantiene atemorizadas a las personas. // En ese contexto, la concesionaria MEGAMEDIA S.A. decidió dedicar toda la emisión del 06 de abril de 2023 de su programa “Mucho Gusto” a cubrir las diversas aristas informativas relacionadas con el homicidio, para lo que desplegó en terreno todos sus equipos, los que fueron abordando variados aspectos relacionados con los hechos noticiosos que se fueron sucediendo durante la mañana. La mayor parte de la emisión se estructuró en base a despachos en vivo y a paneles de conversación que se fueron sucediendo en el estudio, donde además de informar se analizó la crisis de seguridad que actualmente vive Chile. // Desde el inicio y durante toda la emisión, la línea editorial de la concesionaria parece marcada por la intención de realizar una cobertura que, reconociendo la gravedad y el dramatismo de lo ocurrido, fuera mesurada y respetuosa del dolor por la muerte del cabo de Carabineros. // De acuerdo con ello, la cobertura se aleja de estridencias y de cualquier intento por explotar el drama y la emocionalidad de los espectadores, a fin de evitar caer en un tratamiento informativo que pudiera considerarse sensacionalista.// Considerando lo expuesto, de los contenidos fiscalizados no se aprecia alguna transgresión al correcto funcionamiento de los servicios televisivos conforme la definición de dicho principio en los términos del artículo 1° de la Ley N° 18.838, teniendo además presente que este Consejo*

respetar la libertad de expresión y la libertad editorial que asiste a los concesionarios, y que, en consecuencia, no comparte las conductas que pudieran afectar su legítimo ejercicio, de modo que su actuación respecto de las emisiones televisivas es siempre ex post.// En virtud de lo señalado anteriormente, y del contenido de la emisión televisiva fiscalizada, no es posible inferir la existencia de vulneración a la preceptiva constitucional, legal y reglamentaria que regula el contenido de las emisiones de los servicios de televisión, razón por la cual constituye un legítimo ejercicio, entre otras, de la libertad de expresión y de la libertad editorial de la concesionaria, y no se aprecian elementos suficientes que permitieran presumir que habrían sido colocados en situación de riesgo alguno de los bienes jurídicos protegidos por la normativa que regula las emisiones de televisión, y que este organismo autónomo se encuentra llamado a cautelar; POR LO QUE, El Consejo Nacional de Televisión, en sesión de hoy, y por la unanimidad de los Consejeros presentes, acordó: a) Declarar sin lugar todas las denuncias deducidas en contra de Megamedia S.A. por la emisión del programa “Mucho Gusto” del día 06 de abril de 2023; y b) No iniciar procedimiento sancionatorio en su contra por los contenidos denunciados, y archivar los antecedentes.”

9. □ Nota publicada en el portal web del Museo Carabineros (disponible en <https://www.museocarabineros.cl/web/sitio/reports/por-que-pacos>) en donde se explica la raíz del vocablo “Paco”, el que comienza señalando que “El origen de la palabra paco, con la que desde hace mucho tiempo se denomina popularmente a los funcionarios de Carabineros de Chile, es desconocido. Existen muchos supuestos sobre su génesis, inclusive algunos se remontan hace más de dos siglos, pero en términos generales la mayoría de las versiones carecen de fuentes que le den consistencia a este apelativo. Lo que sí es posible asegurar es que este vocablo tiene una carga histórica importante, pues se usaba desde antes de la creación de Carabineros de Chile, para designar, mayoritariamente en forma peyorativa, a los funcionarios policiales. Actualmente, es posible señalar que, de acuerdo a la connotación que se le dé, puede o no ser negativa más allá de eso, su vigencia se mantiene en nuestro lenguaje”.

10. □ Entrevista publicada en la revista institucional de carabineros, mes de abril de 2021, al General director Ricardo Yáñez Reveco, donde en diferentes pasajes utiliza la expresión “paco” para referirse a Carabineros de Chile, a 6 meses de haber asumido el

mando de la institución, donde se recuerda en el primer párrafo algunas de las frases por él utilizada, dentro de las cuales estaba “¿De quién se acuerda la gente en riesgo? De Dios y de los pacos”. El reportaje concluye cuando el General responde: “- ¿Cuándo está en problemas, de quién se acuerda primero, de Dios o de los pacos? De Dios, primero, pero siempre le pido por los pacos “

11. □ Entrevista publicada en el portal web de Chilevisión Noticial, de fecha 16 de abril de 2021, al General director Ricardo Yáñez Reveco, del mismo tenor que la entrevista anterior;

12. □ Diversas manifestaciones del medio periodístico sobre el despido de la denunciada:

a. “Apoyo de periodistas a Paulina de Allende Salazar” (750) publicada en La Tercera Domingo, de fecha 16 de abril de 2023, del siguiente tenor: *“Estamos viviendo tiempos convulsionados en Chile y en el mundo... Hoy el periodismo adquiere más que nunca un rol esencial. Chile tiene una historia reciente de censura, restricción de la libertad de prensa, persecución y despidos de periodistas que no se ajustaban a la verdad oficial... ¿Quién iba a pensar que, en pleno gobierno democrático, con las instituciones funcionando, cada una con su rol y respeto por el resto, íbamos a presenciar en vivo y en directo un acto de censura, de privación del derecho a la información al país, a sus autoridades, a las y los periodistas presentes y, en particular, en contra de la periodista Paulina de Allende-Salazar?... El general de carabineros, Alex Chavan Espinosa, conmocionado por la muerte de un colega, también se equivoca al decidir censurar a la periodista por su error... No menos grave fue lo realizado posteriormente por el medio de comunicación en el que Paulina de Allende-Salazar demostró ser una pieza fundamental de su programación diaria. El comunicado de Mega fue leído a la brevedad por sus compañeros, en un espacio que se define de entretenimiento e informativo, sin antes haber oído la versión de la profesional que aún iba en el trayecto hacia el canal... Quienes firmamos esta carta hacemos un llamado al entendimiento del rol de la prensa en democracia. Investigar, preguntar, reportear, estar en terreno sin prohibiciones le hace bien al país, a las autoridades, a las instituciones y a cada uno de las y los ciudadanos. Un periodismo obediente, es un periodismo muchas veces servil al poder de turno. El periodismo se ejerce sin censura, en libertad, aunque nos moleste...”*

b. Publicaciones (2) en la cuenta oficial de la red social Twitter del Colegio de Periodistas de Chile, de fecha 06 de abril de 2023: *“Condenamos el veto que sufrió la periodista Paulina De Allende por parte del general de Carabineros Álex Chaván. La colega pidió disculpas y no corresponde ser señalada de esta forma”. // “La suspensión del punto de prensa, por esta razón, refuerza los discursos estigmatizantes contra periodistas, lo que afecta al #DerechoAlaInformación de la ciudadanía, que está por sobre los errores individuales”.*

c. Publicación en la cuenta oficial de la red social Twitter de Consejo Regional Metropolitano del Colegio de Periodistas de Chile, de fecha 06 de abril de 2023: *“Lamentamos la decisión de Megamedia de despedir a la periodista Paulina De Allende Salazar por un “error” en medio de una intensa jornada periodística. Su trayectoria investigativa y rigor no merecen este trato, más cuando reconoció su falta y pidió disculpas”.*

d. Declaración Pública de la Asociación Nacional de Mujeres Periodistas de Chile.
e. Publicación en la cuenta de la red social Twitter de Oscar Landerretche, de fecha 08 de abril de 2023, del siguiente tenor: *“La Asociación Nacional de Mujeres Periodistas (Anmpe) lamenta la situación que ha llevado al despido de la periodista Paulina De Allende-Salazar y objeta la forma en que esta desvinculación se dió. La profesional usó una expresión que es recurrente en el lenguaje chileno y la corrigió de inmediato y pidió disculpas. Estimamos, como Anmpe, que no corresponde su despido...”.*

f. Publicación (hilo) en la cuenta de la red social Twitter del periodista Felipe Bianchi Leiton, señalando -en lo pertinente- lo siguiente: *“Es tan obvio lo mal -profesional y humanamente- que actuaron sus colegas y los directivos de Mega con @paulinadeallend que casi no tiene sentido discutirlo. Nada, ni su evidente y reconocido error, justifica la brutal censura y el despido tosco y "aleccionador". Lo más grave es que se trata no del primero sino de un capítulo más entre muchos vividos el último año contra la libertad de expresión y la labor de profesionales seri@s y brillantes que han sido cancelad@s, despedid@s y silenciad@s en los medios por pensar distinto...”*

13. □ Publicación en portal web de noticias de Diario El Mercurio, sobre carta de don Abraham Santibáñez pronunciándose acerca del despido de la denunciante, de fecha 10 de abril de 2023, que en lo que estima pertinente la demandante señala: *“Ante la drástica*

decisión de Mega de despedir a la periodista Paulina de Allende-Salazar, me parece necesario aportar una reflexión desde el punto de vista ético y profesional... Efectivamente, Paulina de Allende-Salazar cometió un error que, en estas dolorosas circunstancias, tuvo un rechazo generalizado. Ella se corrigió de inmediato y más tarde reiteró su pesar por sus desafortunadas expresiones, solidarizando con la familia del cabo Palma... el alto oficial determinó de inmediato que no hablaría si estaba presente la cuestionada periodista. No le importaron las reiteradas excusas de la afectada. No consideró cómo su gesto estaba afectando la libertad de prensa en un momento en que el país entero requiere información fidedigna, veraz y oportuna... Mega realizó un fulminante juicio y tomó una decisión sobre la marcha. El canal tiene derecho a despedir a su personal, pero un mínimo respeto por la labor de la profesional, considerando sus enormes aportes en materia de información, hacía indispensable una evaluación en frío de lo ocurrido esperando un tiempo prudente, por breve que fuera. Además, lo digo como exdirector de medios, las sanciones podían variar desde una reprimenda pública, como se hizo, a una suspensión antes de llegar a un apresurado despido... El periodismo chileno, como toda nuestra sociedad, vive momentos difíciles. Hay profesionales que han sido atacados mientras realizaban su trabajo. Es indispensable revalorizar su trabajo, las dificultades existentes y el necesario apoyo a una tarea indispensable en democracia”.

14. □ Publicación en portal web de noticias de Diario El Mercurio, sobre carta de los periodistas Lara El Narekh y Santiago Pavlovic, que -en lo pertinente- señala lo siguiente: *“... podemos comprender la destemplada reacción de un general de Carabineros, considerando el doloroso momento que vive la institución. Sin embargo, como periodistas, nos parece de suma gravedad que un medio de comunicación minimice el preocupante hecho ocurrido ayer, donde un funcionario público impone como condición la expulsión de una periodista para acceder a entregar la información que le corresponde comunicar. Este comportamiento, que atenta contra la libertad de informar, principio fundamental de cualquier sociedad democrática, es inaceptable y no puede pasar desapercibido ni normalizarse... En resumen, la desmesurada reacción de Mega al despedir a Paulina De Allende-Salazar, Premio Lenka Franulic (2019), no solo resulta desproporcionada e injusta, sino que también daña al periodismo y al derecho a la información”.*

15. □ Publicación en portal web Le Monde Diplomatique edición chilena,

pronunciándose acerca del despido de la denunciante, de fecha 14 de abril de 2023.

16. □ Publicación en portal web del diario lacuarta.cl, sobre mensajes emitidos por el periodista Pedro Cayuqueo acerca del despido de la denunciante, de fecha 06 de abril de 2023.

17. □ Publicación en portal web de noticiasbiobiochile.cl, respecto al pronunciamiento de la denunciante sobre la transmisión en el matinal Mucho Gusto, de fecha 06 de abril de 2023.

18. □ Publicación en portal web encancha.cl, titulada “Estas son las consecuencias que enfrentó Paulina de Allende Salazar tras decirle paco al Carabinero asesinado”, de fecha 06 de abril de 2023.

19. □ Publicación en portal web del Colegio Regional Metropolitano, pidiendo respeto a la honra profesional de la denunciante.

20. □ Listado de reportajes y participaciones realizadas por doña Paulina de Allende Salazar entre el 09 de marzo de 2021 y el 23 de agosto de 2022 en el canal Mega.

21. □ Publicación en portal web de la Real Academia Española respecto al significado de la expresión “lapsus linguae”.

22. □ Paper publicado en el Anuario de Psicología de la Universidad de Barcelona, España, volumen 33 N°3 año 2002, titulado “*Los lapsus linguae como fuente de datos en el estudio de la producción del lenguaje: un corpus de errores en castellano*”.

23. □ Publicación académica titulada “Errores de habla espontáneos: de lo normal a lo patológico” publicada por la Universidad de Valencia, España, disponible en <https://www.uv.es/perla/2%5b10%5d.HoyosyMarrero.pdf>

24. □ Presentación realizada por la Asociación Nacional de Mujeres Periodistas al Señor Contralor General de la República, con motivo de los hechos y dichos del General de Carabineros Alex Chaván, el día 06 de abril de 2023.

25. □ Publicación en portal web de Meganoticias de fecha 02 de junio de 2022, titulada “Un contador, una ex carabinera y un civil: Los involucrados en "Pacogate" que fueron clave en el fraude de Carabineros”.

26. □ Publicación en portal web de Meganoticias de fecha 16 de noviembre de 2022, titulada “Pacogate: Condenado por fraude en Carabineros deberá pagar \$77 millones al fisco”.



27. □ Impresión de pantalla del buscador del portal web de Meganoticias con la palabra “Pacogate”.

28. □ Impresión de pantalla del buscador del canal de YouTube de Meganoticias con la palabra “Pacogate”

II.- Confesional:

- Declara don **Javier Andrés Villanueva Barzelatto**, bajo el apercibimiento legal del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, el que señala que sabía que la demandante era periodista y editora, entiendo que como periodista involucra muchas cosas. El día del despido, 6 de abril de 2023, la actora debería haber empezado su día en dependencia de Megamedia.

Las pautas van se van asignando, teniendo en cuenta el día anterior y esto tiene que ver con que la televisión es un ser vivo que se va adaptando las planificaciones de los trabajos en base a lo que ha ido aconteciendo. Concretamente la noche anterior, había sucedido en el asesinato del del carabinero y por lo tanto, las pautas se van modificando en base a ello.

Continua diciendo que el incumplimiento de la trabajadora fue no cumplir con la obligación del contrato, en relación a la programación de la televisión, que es un ser vivo de transmitir respeto hacia la audiencia de lo que se está infiriendo y en donde se ocupa una palabra que es la palabra Paco. De forma despectiva y demostrativa hacia un carabinero asesinado. El incumplimiento entonces fue haber utilizado una palabra denostativa. El incumplimiento tiene que ver con no cumplir los. El contrato de trabajo que establece una serie de cosas que tiene que ver con el reglamento interno, tiene que ver con el manual de orientaciones programáticas, tiene que ver con tampoco acatar una orden y una instrucción que se le dio desde el swich cuando iba camino a la conferencia de prensa que el general de carabineros que no recuerdo su nombre iba a dar. (El incumplimiento) es no transmitir a la teleaudiencia, por no cumplir el contrato que cumple con el manual de orientaciones programáticas y el reglamento interno y a propósito que ella dice palabra paco en relación a un carabinero asesinado en un momento de conmoción nacional. Ese es el **objeto del despido**. Lo de no acatar la orden no acatar que se le da por “swich” es otra cosa, no es el motivo. Explica que el equipo editorial es el que define lo que hay que hacer. Le da instrucciones a los periodistas a la oreja (“swich”) . Insiste que la palabra paco fue hecho en

forma denostativa. No fue un error, había un ánimo de denostar.

Ella dijo “el paco, perdón el carabinero”. Antes de decir paco no se acuerda. Se analizó el contexto. Al decir paco estaba en camino a la cobertura. No recuerda el lugar exacto. El nivel de precisión que se requiera a los periodistas es relevante si está en el aire, es decir, saliendo en pantalla. Se analizó todo el contexto. El canal analizó que cuando dijo “perdón”, ella asumió el error. La palabra paco fue denostativa. El contexto que le da el canal a la cobertura completa de una conferencia de prensa, se debe respeto de las personas, respeto a las instituciones, preocupación por quien está al otro lado de la del televisor y por también la preocupación por las personas a la que se está refiriendo el el o la periodista.

Señala que la periodista estaba al aire, es decir, estaba saliendo en pantalla.

El perjuicio para el canal fue la imagen pública del canal. Esto está validado por las denuncias que se reciben en el Consejo Nacional de televisión y hubo también mensajes directos hacia la institución megamedia respecto a que no se encontraba adecuado el actuar de Paulina de la periodista. El perjuicio se verifica a través de las denuncias que recibe el Consejo Nacional de televisión, más de 2000 denuncias en un lapsus corto de tiempo, cosa que es normalmente. Distinto a lo que resolvió el Consejo Nacional de televisión, no recordando cual fue la sentencia.

La molestia del general fue relevante para tomar la decisión, por lo que él declaró en el punto de prensa, que no daría declaración mientras que la periodista estuviera presente.

Reconoce que han transmito muchas veces reportajes en relación a “Pacogate”, que es un clamor popular por reacción a actos de corrupción en la institución. El no creó la palabra. NO hubo despidos por hablar de “pacogate”. En televisión hay una pauta, en que se definen los temas, los que son revisados por editores periodísticos. También cuando hablaron de “milicogate”. NO se pidió disculpas en ese caso.

Cuando Gonzalo Ramirez y Karen Doggenweiler hicieron una declaración calificándola de error, pero estas declaraciones fueron personales, no representan la línea del canal.

III.- Testimonial:

1. Fernando Paulsen Silva, RUT 6.614.636-7, periodista, el que bajo promesa manifestó que sabe de este juicio involucra a Paulina, trabajadora de Megamedia, que tuvo una situación mientras cubría un asunto noticioso que generó molestia en Carabineros que

provocó su despido. Los antecedentes que maneja es que Paulina concurrió a esta situación que generó dentro del reporte una frase que ella inmediatamente rectificó, pero generó un malestar en el cuerpo de carabineros de Chile, que se quejó y la reacción del canal fue despedirla. Explica que él ha sido dos veces directores de prensa en canales de televisión. Y hay dos cosas que los periodistas que deben saber: los periodistas llegan después del asalto, por lo tanto, después del hecho sigues la línea para saber que es lo que pasó. Eso de una forma en un canal y es una forma completamente distinta si hay otros canales cubriendo las notas. En ese caso es distinto, porque tienen que “golpear” la noticia, es decir, tomar una ventaja informativa. Entonces un riesgo de un periodista trabajando en vivo es completamente distinto cuando se entrevista a alguien, en relación a lo que se hace en un programa de entrevista en vivo. Explica que él hace clases en la universidad de esto. En términos históricos él estudió en la UC un año y medio, el profesor decía que un periodista nunca se equivoca; había una obsesión de demostrar que el periodista no se equivoca. Ahora es algo kafkiano. La lógica era como uno llegaba antes de los demás, independiente de lo que uno decía, uno era mejor que el resto. Esto cambió en dos sentidos: primero, el concepto del golpe pasó por un concepto que hoy es mucho más importante la verificación previa (dado la revolución digital), hoy no es así. Hay métodos de verificación que antes no había. Había una revisión ética que es mucho mejor, y lo sabe porque el trabaja en CNN. Frente al error en vivo cometido de haber utilizado el apelativo coloquial refiriéndose a Carabineros, ella pidió perdón, lo que no es común, ella inmediatamente rectificó y pide excusas. Es lo que se enseña hoy, antes no se hacía. Tiene dudas acerca de si Paulina lo aprendió.

La molestia de un general en particular fue que eso era inaceptable y que el canal entendió; la queja del canal es legítima, pero tan así que Paulina rectificó inmediatamente. Pero el general increpó al medio, y el medio tomó la decisión.

Desde el punto de vista del periodista, si lo que la parte reclama es serio, el medio tiene varias formas de reaccionar, la más lógica es pedir excusa: una es la privada, que entiende que es la mayoría; y la otra, es la que no les gusta usar, que es la respuesta pública en el medio o al aire. En este caso, Paulina pidió las disculpas pública.

Del despido de Paulina fue comidillo de todas las salas de prensa, lo que se supo por conversaciones con los periodistas.

Contrainterrogado manifiesta que fue jefe de Paulina Alliende, no la ha visitado en su casa, ni conoce su familia, pero se considera amigo. No conoce el contrato, pero entiende la lógica de ésta. No conoció la carta de despido. Existen distintos tipos de errores; por ejemplo, el era director de La Tercera, estaban buscando el jefe de colonia dignidad y llega la periodista policial con una foto con Paul Schaffer, diciendo que él es, y se publicó en primera plana. Pero después se descubrió que había habido un error de carabineros, lo que reconocieron pidiendo disculpas a la periodista y a él como jefe de prensa. AL día siguiente pidió excusas publicas en primera plana de La Tercera. Recuerda el contexto de la noticia en concreto, pero es irrelevante frente al error. Cuando un periodista comete un error, tiene que rectificar, no importa el impacto que haya producido. No está diciendo que los periodistas no deban responder de las consecuencias de esto, pero es irrelevante que los Carabineros estén pasando una situación delicada, sino que hubo un error y se rectificó. Cuando el periodista se da cuenta que hubo un error y lo corrige inmediatamente es más raro que lo hagan después. Eso no es de hace mucho. Si no tienen conciencia del error es un peligro para el medio tenerlo ahí.

Dice que no trabajó en Mega media, pero estuvo un tiempo muy cortito ayudando a Ricardo Claro, que fue una de las mejores fuentes que ha tenido. El día del despido no estaba en Mega media, ni en contacto con periodistas para el canal. Y a la pregunta, responde que existen errores que justificarían un despido.

2.- **Abraham Santibáñez Martínez**, RUT 3.140.961-6, periodista, el que juramento manifestó que sabe que este juicio es por la demanda de Paulina en contra del canal Mega. El siguió la información como periodista jubilado, manteniéndose al día viendo televisión. Vio las noticias por la comisión que causó el asesinato del Carabinero, y se interesó y siguió las noticias por el despido de Paulina del canal; incluso se publicó una carta de él en El Mercurio; porque como director de medio sabe cómo se producen los errores. Existe una manera ética de abordarlo. Es tan propio del ejercicio profesional cometer el error; es tan tenso el momento que se estaba cubriendo. No es tan libres de cometer errores, siempre hay detalles que se escapan. EL testigo señala que ha sido profesor de Ética Periodística, cuando se comete un error hay que rectificar pero no debe marcarlo de por vida; cuando se comete un error, lo que sucede muchas veces, se debe rectificar.

Explica que en el caso de Paulina fue desproporcionado, porque el ejercicio

periodístico en televisión es muy inmediato. En el diario uno tiene un espacio para corregir la redacción. En este caso en concreto, utilizar una expresión que es común y corriente, sin ánimo denostativo, como es “paco”, se puede corregir de inmediato.

A lo largo de la mañana, lo que siguió fue una gran falta de respeto a la profesión de periodista. Es fundamental en una democracia que exista información, que existan personas que analicen más a fondo. Insisten que los periodistas pueden cometer errores, pero la reacción del general fue muy peligrosa en una democracia, que no hablará mientras esté la persona que éste allá. Eso es mucho más allá de Paulina: había una fuente que tenía que entregar una información, lo que incluso motivó una crítica del colegio de periodista. Sin mediar ninguna instancia se le critica a la periodista y poco después se le despide. Frente a un error que se considera grave, lo que uno debe hacer es una reunión de aclaración, que la persona explique lo que pasó. Insistió que la autoridad cometió una reacción desproporcionada. Quien hace el acto de despido, fue la gerencia, que tendría que haber chequeado los hechos, y podría haber tomado las medidas pertinentes, conforme a la racionalidad, y la última de ésta es el despido. NO fue de la gravedad que se le pretende. Cuando habla de peligro de la reacción de la autoridad policial dice que evidentemente existen información que no se puede entregar, pero en este caso, había un caso de mucha conmoción pública, no ve la justificación que declare en una conferencia de prensa que no hablará si está presente la periodista que ahora demanda. Existe una debilitación del sentido de la Democracia, y sabemos que eso es muy terrible, porque no se puede elegir.

La conducta esperable del medio de comunicación, él habría esperado una reacción inmediata del resto de los periodistas; pero era una obligación del medio de salir a explicar; debió haberse dado la oportunidad a Paulina de decir lo que había pasado. Cree que lo primero que debió haberse hecho. Si las hordas hubieran invadido el canal podría haberse pensando en el despido.

Contrainterrogado dice que no conoce el texto del contrato de trabajo; ni tampoco el reglamento interno, y tiene una idea de las orientaciones programáticas. No es amigo de Paulina, la conoció como alumna en la UDP, tenemos diferencia de edad, no son amigos. Aprecia lo que ha hecho. En ese momento no habló con ella; después cuando le pidieron que fuera testigo, cree que fue por su trayectoria, por ser Premio Nacional de Periodismo, profesor emérito de la UDP y la larga trayectoria que tiene.



La carta la envió sin hablar previamente con doña Paulina.

No sabe si Paulina fue objeto de una sanción en forma previa.

Responde que sabía que había 3 carabineros asesinados. Estaban viviendo el post del estadillo social; pero si se producía como reacción por el asesinato de los carabineros, debía existir una reacción más medida. Reconoce que la diligencia de quien está reportando es una responsabilidad ética, hubo un error previo, pero no cómo se negó a responsabilidad.

En la Ley de prensa está el derecho de réplica, pero en este caso no sabe cómo; no sabe si Paulina ejerció ese derecho.

Interrogado por el tribunal dice que tiene 86 años, es periodista desde hace casi 70 años, egresando de la carrera de la U de Chile el año 1959. El premio fue el año 2015.

3.- **José Ignacio Barros Hoyos**, RUT 18.022.070-4, 32 años, periodista, □Dice que la periodista cometió un error al referirse a un carabinero fallecido, en un reporte. El en ese tiempo trabajaba con Paulina en Mega, en el programa Mucho Gusto. Muchas veces el trabajo se vinculaba con el de ella.

EL día de los hechos, como el asesinato de un carabinero era muy complicado. Había sido muy tarde y él recuerda que había llegado temprano a l canal. Había mucho vértigo, todos los canales tratando de ganarse la cobertura mediática. Tratando de averiguar que es lo que pasaba. En el contexto de la cobertura no están exentos de cometer errores, sobre todo si es en vivo, y un asesinato de un carabinero. Lo ideal es no incurrir aquello, pero aquí no hubo preparación, sino que todo fue inmediato. El acontecimiento clave fue que en el contexto de un despacho rumbo al punto, en el móvil, bajo el contexto de comunicar lop que estaba pasando, dijo “paco”, todos dijeron “Uhhh”, pero ella corrigió de inmediato. Estuvieron toda la mañana. Se trasladaron al velorio. Y Paulina no participaría en el punto de prensa, pero la idea era entrevistar a los familiares. A ella, los demás medios de prensa empezaron a preguntarle, porque el general se refirió a ella exigiendo que saliera del lugar, aunque ella no estaba ahí. Ella explicó que había sido un error, que ella no era la noticia sino que el Carabinero. Si mal no recuerda eso lo escuchó en una nota del Chilevisión. Cree que esto motivó dos declaraciones.

El comentario generalizado fue que estos errores pueden pasar, entonces todos los pensaron que qué podría pasarles a ellos si cometían un error así, comparando su carrera en

comparación con la de Paulina, que era una destacada periodista, que fue despedida el mismo día.

Dice que trabajó 1 año en Mega. Errores siempre van a haber, no recuerda otro error tan mediático como esto. Los despidos se notificaban en forma personal, porque ya todos saben cuándo se les llama a hablar a la oficina de los jefes. No recuerda un despido público.

El comentario generalizado fue que miedo seguir reportando, si la consecuencia es que te pueden despedir. A raíz de los comentarios del general, pensaron que sería “congelada” de pantalla. La sensación fue de injusticia, incluso de pena, pero sobre todo injusticia. Le hicieron una despedida el mismo día.

El canal cree que no se vio afectado, porque Paulina se disculpó inmediatamente y Carabineros como institución no realizó un pronunciamiento sobre los dichos de Paulina.

Contrainterrogado dice que no sabe si Carabineros mandó una carta. Aclara que trabajó para la demandada desde 2022 hasta 2023 mayo. Sabe que existió una denuncia en contra de la denunciante, pero no sabe más.

No sabe que pasó con los familiares del carabineros. Decir paco no es un término formal para el ejercicio periodístico. Y la expresión “Uuuhhh” fue en la isla de trabajo. Claramente piensa que el canal recibió denuncias

Como periodista avanzada tenía una trayectoria amplia, no sabe cuánto ganaba. No conoce el texto del contrato de trabajo, o si socializaron las líneas programáticas del canal.

No es amigo de Paulina, es una colega que respeta bastante.

Ese día la sensación era de alerta o alarma, todos los equipos estaban desplegados, con más móviles que lo común, entre ellos Paulina. No era un día corriente. Ese día otras áreas tuvieron que “nutrir” el matinal. El estándar de diligencia disminuye cuando no hay preparación, se está improvisando. Algunos meses antes que ocurriera los hechos ella empezó a realizar despachos desde la calle, pero no con el vértigo como este caso.

No estuvo conectado al “Swich” de ese día, por lo que se enteró de manera indirecta de lo que pasó ahí. Escuchó que la periodista estaba en el estudio y le pidieron que fuera a la calle, y que ahí cometió el error y pidió disculpas.

4.- **Santiago Pavlovic Urionabarrenechea**, RUT 5.743.189-K, periodista, 77 años, el que bajo juramento declaró que era periodista que trabaja en TVN. Sabe de lo que se trata este juicio, que la denunciante trabajó muchos años con él en TVN, y que después ella

fue despedida muy injustamente de MEGA. El también estaba reportando el asesinato de Daniel Palma, incluso había conversado con el Carabinero, que tenía hijos y una mujer. Entonces a el mismo también le afectó. Entonces lo que le ocurrió a su ex compañera fue absurdo y arbitrario, nunca había sabido que hubiera podido ocurrir algo así. En TVN un despido de esa manera, de ese talante, la que se había traído para trabajar en Megamedia, fue muy violento. Le huele un trabajo mal hecho, los hechos ocurrieron a las 11 am y la despidieron a las 15. Esto ocurre previo a un acto d censura por parte de Carabineros, que se negó a hacer un punto de prensa si la periodista estaba ahí. El canal de televisión privado reaccionó en forma desmesurada. El canal a que se refiere es televisión nacional, que reaccionó denunciando que no era posible que el general hubiera censurado a una periodista; y el canal, en vez de defenderla, la despiden sin más trámite, sin posibilidad de rectificar o sin sumario, lo que le parece deleznable.

Frente a un error en vivo hay que conocer el carácter tiene una información en vivo. Los errores se multiplican en los despachos en vivo y directo. Distinto es si es un programa como “Informe Especial”, en que se utilizan expresiones coloquiales. La expresión no esta grave, recuerda que una vez el General Yáñez en una entrevista también dijo una vez, que la gente cuando se siente afectada llama a los pacos. No es en un contexto despectivo. La denunciante habló de la policía, carabineros y se le escapó la expresión Paco, y entendió inmediatamente que se había equivocado porque no cabía en el contexto. El canal no defendió a su periodista, acepto el atentado al derecho de estar informado por parte del público.

Dice que alguien debió haber reaccionado, no hubo una defensa significativa en lo que pasó con su carrera. Se la llevaron ganando el doble desde el canal TVN, porque garantizaba una audiencia que garantizaba el valor de esta periodista. El efecto en el daño reputacional es tremendo. Tiene un montón de premios. Un despido que se produce en 3 minutos. Emocionalmente fue muy duro. Conoce a Paulina, no es su amigo personal, pero ella sufrió y ha seguido sufriendo, porque sigue fuera. Lleva más de 1 año de cesantía. Y eso afecta a la familia, a ella.

Contrainterrogado dice que no estaba en Megavisión y que entiende que hubo una reacción, que se habló con la periodista, que nadie la defendió, nadie trató de explicarse y que se juntaron 3 gerentes. Lo sabe porque se lo contaron. El de finanzas, de programación

y un tercero.

Dice que la viuda del Cabo Palma, y los compañeros de él, entendían perfectamente que fue un atentado en contra de ellos. Estuvo varios días trabajando con ellos.

Contrainterrogado dice que no sabe de sanciones de acoso en Megavisión. Sus fuentes no se lo dijeron y no lo cree. No conoce el texto del contrato de trabajo, las funciones que asumió son las propias de todo periodista contratadas en las condiciones favorables que fue contratada por ella.

A la pregunta responde que la expresión “paco” no fue irrespetuosa, sino que es un chilenuismo que esta asumido. Cree que supo que después de decir paco por el “Swich” le dieron la orden de volver. Pero no sabe si ella no obedeció, pero fue abordada por periodistas.

Habla del código deontológico, la principal defensa tiene que ver con las audiencias, explicando lo que es la audiencia. Aclara que no tiene una mala opinión del canal, pero que el jefe de prensa este defendiendo al canal en este caso no le parece correcto.

IV.- **Oficios:**

1. Evacuado por AFP PROVIDA, de fecha 28 de febrero de 2024, que da cuenta que la demandante desde el mes siguiente al despido (mayo de 2023) a enero de 2024 no registra información de cotizaciones; a diferencia del periodo anterior, en que desde marzo de 2021 a abril de 2023 trabajó para Mediamedica S.A., y desde enero de 2010 hasta febrero de 2021 lo hizo para Televisión Nacional, en forma continua (salvo los periodos entre septiembre a diciembre de 2018).

V.- OTROS MEDIOS DE PRUEBA

1. Transmisión en señal abierta del canal Mega del día 06 de abril de 2023 entre las 08:09 hrs. y las 15:22 hrs. Siendo las 8:27 am, comenzó su intervención en vivo desde el panel del Matinal Mucho Gusto, en el marco de un diálogo con los conductores) dicen:

- *“La verdad que estamos de luto... Lo que se está viviendo en este país es impresionante... Son tres **Carabineros** en menos de un mes... Quiero leerles brevemente un mensaje que me manda uno de los **Carabineros** que ha pasado por este estudio muchas veces y que forma parte de gente que hoy día uno ya conoce. Simplemente me dice: “Sin nombrarme porque no puedo, pero quiero que sepas que un carabiniere nunca muere, que*

*simplemente se aleja de su uniforme; que siempre sigue formando parte de la familia de Carabineros, incluso cuando abandonamos nuestras filas”. - Este este hombre que acaba de morir tenía 33 años, [dejó] una mujer que también es **Carabinero**, y un niño de 4 años. Ella está además embarazada de 5 meses. O sea, se muere un **Carabinero** que llevaba 9 años en ejercicio, entregándose día a día en el trabajo que él realizaba en su moto, y además, se pierde un joven de 33 años... Y ya la verdad es que uno cada día siente que nos quedan menos dispuestos a dar la vida por salir a la calle a poner orden! ¡Esto hay que mejorarlo!*

- Existen hasta aquí... Y vamos a ir entregándoles antecedentes de algunos rumores respecto de quiénes podrían ser los responsables. Hay algunos antecedentes que han surgido desde otra **policía**... Hay tesis que tienen que ver con algunas personas que habrían cumplido pena y ya habrían salido de la cárcel... Son informaciones que vamos a seguir recopilando durante la mañana y se las vamos a ir entregando... Hay fotografías dando vuelta.... Hay cierto perfil de esas personas... Se habla de que hubo primero unos tiroteos... Que la gente llama y dice, bueno, ¡esto no puede ser!

- Lo habíamos hablado con la Karen que habitualmente se viene por el barrio Matta Sur hacia MEGA muy temprano en la mañana, y la Karen nos habían dicho: “Está la grande en ese sector. Veo droga, veo violencia, veo abandono”. Lo ve la Karen cada día que se mueve de su casa... ¡Imagínate el resto! Esto es una bomba a presión que hay que hacerle así [realizo gesto de tocar con los dedos] y ya el nivel de violencia y de armas genera estos resultados. (8:30 am) [interviene el conductor].

8:32. Lo que está diciendo Gonzalo, es algo que a propósito de legislaciones y la información que acaba de entregar la Ministra Tohá, que la vamos a repasar, porque son el fondo; dice lo que vamos a hacer ahora ya es que, estas armas, que andan en Santiago, que andan en Antofagasta, que andan en el sur, no entraron solas... No entraron del cielo. Probablemente no. Entraron por la frontera norte, por la sur, y entraron por los puertos, por nuestra costa. Nadie habla concretamente qué está haciendo la Armada en las costas y qué pasa con Aduanas, porque aduana y la policía, o trabajan en serio, o la cantidad de drogas que hemos pesquisado cuando... Es como los ratoncitos: cuando uno dice “hay un ratón”, pues bien, no solo hay uno ¡hay 30!... Entonces, cuando encontramos tanta cantidad de drogas y tanta cantidad de armas, es porque hay mucha más y nuestra capacidad va muy

atrás. (8:33 am) [interviene conductora].

- 8:40 am [intervengo a propósito de conversación con el Alcalde de la Florida, Rodolfo Carter, quien se encuentra en pantalla dividida]... Sobre lo que dice el Alcalde quería agregar ahí que efectivamente fue mucho disparo cruzado. **Carabineros** tuvo que repeler el asalto con alrededor de 16 tiros porque el nivel de violencia de esta gente que entró directamente armada con poder de fuego... Y efectivamente, como dice la Karen, aparentemente una de las personas que había quedado herida ahí, fue arrojada a un Cesfam para que la atendieran porque venía herida. O sea, ya el nivel de desorden es mayúsculo.

8:50 am [retomo la palabra.]: Alcalde Carter, la Ministra Tohá en la mañana estableció varios puntos, que dijo que van a ser fundamentales para intentar enrielar nuestra situación. Se los enumero para que usted nos diga si considera que eso es suficiente o en realidad es un saludo a la bandera, porque podría ser una solución... Quizás...¿Ah?!... [la Ministra] Habla de reasignación de recursos del presupuesto para las medidas especiales de seguridad, o sea, más recursos; reforzamiento de protección a policía y a su equipamiento. Acuérdense pues que el **policía** quien muere ayer iba con un casco de moto, pero no un casco que podría protegerlo de la bala que finalmente le quita la vida. Adelantar, -esto es interesante-... Adelantar un plan de intervención en 30 comunas, donde se concentra un 1/3 de la población nacional y el 50% de los delitos más violentos. Habla de tráfico de droga y presencia de armas. No, no entendí bien específicamente qué, porque ya sabemos que estamos inundados, ... Y atacar el deterioro barrial... ¿Le parece suficiente... le parece insuficiente? (pausa: 8:52 am). [Desde allí prosiguen el Alcalde y luego los conductores...]

- 10:32 am. Les puedo contar desde la calle. Estoy sin retorno, acercándonos hacia la calle Zenteno, a la altura del 630. La información que tenemos hasta ahora es que **policía** había realizado un allanamiento en este sector, y dos personas habrían sido retiradas de este recinto. No se sabe hasta ahora si son personas sospechosas o posibles testigos de lo que ha ocurrido. La información es de último minuto, como les digo ahora, ... Ahora ya tengo retorno, los puedo escuchar si tienen preguntas, pero como les digo, estamos en pleno centro de Santiago, muy cerca de donde ocurrieron los fatales hechos de anoche, llegando a calle Zenteno a la altura del 630, donde **la policía** habría realizado un allanamiento. La información que tenemos hasta el minuto es que al menos 2 personas habrían sido

desalojadas junto... Ehh con **la policía**. No se sabe con claridad, si son eh... Puntos sospechosos o testigos relevantes para el desplazamiento que está realizando **la policía**, sobre todo en esta área central eh... De la capital durante toda la madrugada ha habido allanamientos en distintos sectores. Gonzalo. [intervención del conductor]

- ...10:34 am: Sí, eso es. La verdad es que esto es información de los últimos minutos, todavía no es totalmente clarificada por parte de **la policía**. ¿Por qué Gonzalo? Porque hayan allanamientos y **la policía** se está desplazando en distintos puntos. Entonces, a esta hora están ocurriendo procedimientos en distintos lugares. Así como la Dani Valdés hablaba del sector de Matta, bueno, ahora es en el sector de Zenteno, a la altura del 630, donde dos personas habrían sido... No, no quiero decir retenidas, porque no tengo el convencimiento de eso... Pero serían fuentes relevantes para la investigación. Dos personas en este minuto que están siendo extraídas por **la policía** aquí en pleno centro de la capital... A nada... A minutos del lugar donde recibe los disparos el **Cabo Palma**. (10:35am)

- (...) 10:41 am: La información de último minuto es que, aquí en la calle Zenteno con Sargento Aldea, insisto, pleno centro en la capital y a solo metros de donde muere el, ... Donde le disparan al **Cabo**. Eh... A ver, son 3 detenidos; dos identificados y, hasta ahora se sabe que esos dos tendrían prontuario policial, repito, son 3 detenidos 2 de ellos estarían plenamente identificados y contarían con prontuario policial, o sea, nos volvemos a encontrar aquí en el centro de la ciudad, a solo metros del fatídico, del fatídico... Situación de anoche... A solo metros... Que personas que son puntos de interés de investigación habían estado pernoctando o escondiéndose en el pleno centro de nuestra ciudad. Estamos hablando de calle Sargento Aldea con Zenteno. Es alrededor, yo le podría decir que son alrededor de 8 cuadras de distancia desde donde fue la balacera ocurrida anoche, denunciada por los vecinos que de alguna manera hace recurrir al **Cabo Palma**, pide identificaciones, y en vez de identificaciones, sin siquiera alcanzar a aproximarse realmente al vehículo, recibe el disparo. Mira, el movimiento aquí en el centro de la ciudad es bastante conflictivo. Mucho taco... Mucha presencia de **Carabineros**. Manu va a tratar de mostrar la presencia de **Carabineros** en distintos sectores de la comuna... Ah!?... [intervención de los conductores] (10:43 am);

- (...) 10:44: Claro, se presume... Se presume, porque la información es preliminar, es información fresca, se presume que claro, se podrían haber escondido a solo



8 cuadras del lugar donde ocurrieron los hechos. Insisto esa es información preliminar, pero los antecedentes son que hay 3 detenidos, 2 identificados y con prontuario policial. Podemos ver Gonzalo... Karen, como aquí en el sector de Matta Sur, donde ocurrieron los hechos y a 8 cuadras camino a Zenteno con el Sargento Aldea, la **presencia policial** es alta. Los tacos son importantes. Claro, hay allanamientos en distintos sectores de la capital, está trabajando LACRIM, LABOCAR, eh... OS9 en distintos puntos... Ehhhh... La presencia de **Carabineros** es importante, Gonzalo y Karen. (10:45 am)

- (...) 10:47: Sí, así es. Mira la información que tenemos, pero insisto, que... Ehhhh... Todo hay que reconfirmarlo, es que no sólo se estarían realizando allanamientos eh... En un punto de la calle... Ehhh... Zenteno con Sargento Aldea, sino que en varios puntos. O sea, la verdad **que la policía está realizando un trabajo a todo dar aquí en la zona, tal cual lo estás diciendo tú, y es particular, porque tengo la sensación – me puedes corregir Gonzalo- que ehhhh... La misma Comisaría de la cual habría pertenecido “el paco” está... Eh... Ehhhh... El carabinero, perdón... Ehhhh... Estaría trabajando en este... En este procedimiento. Es decir, está toda la energía puesta de Carabineros en dar con los responsables... Ehhh... Del asesinato... Ehhhh... Del Cabo de sólo 33 años, eh... Durante... Ehhh... Durante la noche. Estamos a sólo 3 minutos del sector de los allanamientos. Hasta ahora hay 3 detenidos, 2 identificados y como tú muy bien lo decías, aparentemente hay dos que tienen prontuario policial, es decir, son personas que ya han estado probablemente en las cárceles de nuestro país, Gonzalo.... (10:48 am)**

2.- Transmisión en señal abierta del canal TVN del día 06 de abril de 2023 entre las 11:19 hrs. y las 11:26 hrs;

3.- Transmisión en señal abierta del canal CHV del día 06 de abril de 2023 entre las 11:19 hrs. y las 11:23hrs, cuyos hechos en relación a lo discutido en el juicio, están sintetizados en el video siguiente.

4.- Resumen de transmisiones de señal abierta de los matinales del día 06 de abril de 2023, en distintas señales de televisión abierta, que es la que se exhibe en audiencia, en la que se aprecia que el General Chavas, en la puerta de la 4ta Comisaría de Carabineros señala que *“si aquí se encuentra presente la periodista Paulina de Allende, quien fue capaz de tratar a uno de nuestros mártires como paco, esa periodista no puede estar aquí. No*



vamos a dar ninguna declaración mientras esa periodista esté acá. Luego vuelvo, y vamos a dar las declaraciones con el Fiscal. Gracias.”

Luego, en la transmisión se indica: “una de nuestras compañeras que cometió un error en la transmisión, eh... Y bueno, como equipo también ofrecemos las excusas por... Por ese error. Sobre todo, en estas circunstancias. Eh... A veces la premura... Eh... la tensión también juega en contra. No obstante, aquello, lo único que nos merece es ofrecer una debida disculpa, y por cierto ese equipo, como ha pedido Carabineros, va a tomar distancia, va a hacer un relevo para poder continuar con esta cobertura que hemos intentado hacer desde primeras horas. eh... con el máximo de compromiso y respeto como siempre ha sido por parte de Megamedia, en materia de seguridad que es primerísima, primerísima cosa para todos los chilenos”.

Más adelante se aprecia al General Chavas

5.- Transmisión en señal abierta del canal Mega con motivo del reportaje titulado “Pacogate”, publicado el día 03 de junio de 2022 en el canal oficial de YouTube de Meganoticias (<https://www.youtube.com/watch?v=cEvpxpjWOS0&t=135s>).

6.- Transmisión en señal abierta del canal Mega con motivo del reportaje titulado “Pacogate”, publicado el día 27 de marzo de 2018 en el canal oficial de YouTube de Meganoticias (<https://www.youtube.com/watch?v=4XWh7JVG2lM>)

SÉPTIMO: Que, la parte demandada, tanto para desvirtuar los indicios de vulneración denunciados, como dar cuenta de la razonabilidad de la medida adoptada y justificación del despido, incorporó prueba del siguiente tenor:

I.- Documental:

1. □ Copia del contrato de trabajo de doña Paulina de Allende Salazar, de 01 de marzo de 2021, firmado digitalmente por la actora, destacando la cláusula 1, que señala *“EL TRABAJADOR manifiesta poseer la habilidad, capacidad, experiencia, relevancia y figuración necesarias y suficientes para desempeñarse y cumplir, a satisfacción de LA EMPLEADORA, las Funciones Contratadas, en los términos que se definen en la cláusula segunda siguiente. Especialmente, declara que es un destacado profesional en su área, ampliamente reconocido en el mundo de la televisión y que su participación en los diversos programas de televisión en los que ha intervenido profesionalmente ha constituido un elemento diferenciador que ha contribuido, en forma determinante, a su éxito de rating y*

económico. // En ese orden de ideas, EL TRABAJADOR sabe, reconoce, acepta y deja expresa constancia que tiene pleno conocimiento y conciencia que los servicios que ha ofrecido y, especialmente, que su contratación por LA EMPLEADORA ha sido, precisamente, por las Circunstancias Esenciales de que da cuenta esta cláusula. // Considerando lo expuesto en cada uno de los párrafos precedentes, EL TRABAJADOR declara que se obliga a evitar el causar todo y cualquier daño a LA EMPLEADORA, en especial los que provengan de la infracción a las Circunstancias Esenciales y determinantes recién descritas y adoptar las medidas necesarias para evitar que ello ocurra y a repararlo. // LA EMPLEADORA declara y deja constancia que todas las Circunstancias Esenciales de que da cuenta esta cláusula y declaradas por EL TRABAJADOR constituyen un elemento de la esencia del Contrato de Trabajo y principal motivo que la ha llevado a contratar.” Y el párrafo 9 de la cláusula segunda: “En el cumplimiento de las Funciones Contratadas, EL TRABAJADOR se obliga a observar y respetar la ley, el orden público, las buenas costumbres, la moral y los Contenidos Programáticos de LA EMPLEADORA, una copia de los cuales declara haber recibido a su entera satisfacción.”

2. Copia de comprobante de remuneraciones de la actora de los meses de enero, febrero y marzo de 2023, en que aparece que el sueldo base de la trabajadora asciende a \$10.626.988.-

3. Copia de los certificados de pago de las cotizaciones previsionales de la actora correspondientes a toda la vigencia de la relación laboral, en que aparece que éstas se encuentran pagadas por el tope legal.

4. Copia del Certificado de AFC Chile en el cual consta la cantidad de cotizaciones pagadas por el empleador, en favor de la demandante, para efectos del seguro de cesantía.

5. Prueba documental ya incorporada por la denunciante: a) Copia de la carta de despido de fecha 06 de abril de 2023, debidamente suscrita por la actora en señal de recepción; b) Copia del comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de la actora, dirigida a la Dirección del Trabajo; c) Copia del finiquito suscrito por la actora y ratificado ante Notario Público con fecha 08 de mayo de 2023, ya transcrita en el considerando anterior; d) Comunicado de Megamedia en el cual lamenta las expresiones de la actora durante el despacho del día 06 de abril de 2023, ya transcrita en el considerando

anterior; e) Comunicado de Megamedia en el cual informa del despido de la actora; f) Copia de documento denominado “Orientaciones Programáticas MEGA 2015, Actualización 2019”;

6. Copia de correo electrónico de fecha 06 de abril de 2023, a las 19.53 horas, remitido por doña Carolina Constanzo Barra, capitán de Carabinero, perteneciente al Departamento de Comunicaciones Sociales de la institución, dirigido a don Javier Villanueva (Director Ejecutivo de Megamedia) y en la cual señala lo siguiente: *“no han sido días fáciles para nosotros, por lo que solicito tu comprensión. Conteste con lo anterior te adjunto misiva del Jefe del Departamento de Comunicaciones, Teniente Coronel Claudio Rosales Pacheco, remitiendo la original en las próximas horas”*.

7. Copia de carta remitida por el Teniente Coronel de Carabineros don Claudio Rosales Pacheco, Jefe del Departamento de Comunicaciones de Carabineros de Chile, a don Javier Villanueva, Director Ejecutivo de Megamedia, sin fecha ni hora de envío, en la cual manifiesta *“nuestro más enérgico rechazo a las expresiones emitidas en un despacho en directo por la periodista Paulina de Allende Salazar, en el que se refirió a nuestro mártir Cabo 1ro. Daniel Palma Yáñez, (Q.E.P.D.) como paco. Si bien, estamos seguros que la profesional no representa el sentir de las buenas relaciones que siempre han existido entre Carabineros de Chile y Megamedia, estas palabras, teniendo en consideración el momento actual que enluta a nuestra institución, agravian a todos los Carabineros, a sus familias y a la comunidad en general”*.

8. Copia de “Informe lingüístico y discursivo semántico sobre el uso del nombre “paco”, sin fecha, elaborado por el profesor don Claudio Ariel Pinuer Rodríguez (Doctor en Filología Hispánica, Lingüística, Universidad de Valladolid, España; y Magister, Lingüística, Universidad de Santiago de Chile, Chile), el que declaró en el juicio como testigo, reconociendo el informe que le fuere encargado por la demandada, y por el cual recibió honorarios, informe al que se le restará todo valor probatorio, puesto que es prueba preconstituída, con el fin de confirmar su afirmación, en cuanto supone que el nombre “paco” tiene una connotación negativa, según es posible apreciar del tenor de lo concluido: *“El uso del nombre despectivo “paco” inscribe en toda situación de habla, independientemente del nivel de coloquialidad o formalidad, un afecto negativo, una valoración negativa de un actor social institucional...”*”.

9. Copia del Reglamento Interno de la empresa MEGAMEDIA, que en su N° 1 del artículo 59 establece: “Son obligaciones de los trabajadores de la Empresa, además de las que emanan de las Leyes y sus reglamentos, de sus respectivos contratos y del presente Reglamento, las siguientes: 1. La obligación de diligencia, en cuya virtud deberá acatar fiel y oportunamente, todas y cada una de las instrucciones que le impartan sus jefes, como asimismo, cumplir las normas de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente aquellas que dan cuenta los avisos puestos por la empresa en los lugares que se desarrollan faenas”.

10. Copia del Ordinario N° 305, del Consejo Nacional de Televisión, remitido por don Agustín Montt Rettig /Secretario General del CNTV) a don Javier Villanueva Barzelatto, de fecha 16 de mayo de 2023, en la cual se señala que el Consejo declaró “sin lugar todas las denuncias deducidas en contra de Megamedia S.A. por la emisión del programa “Mucho Gusto” del día 06 de abril de 2023”.

12. Copia de sentencia de fecha 11 y 17 de abril de 2023 (dictada por la Iltrma. Corte de Apelaciones de Santiago), y de fecha 05 de mayo de 2023 (dictada por la Excma. Corte Suprema), en cuya virtud se rechaza un recurso de protección entablado en favor de la actora de autos doña María Paulina De Allende-Salazar

II.- Confesional:

Doña MARÍA PAULINA DE ALLENDE-SALAZAR LEÓN, divorciada, bajo apercibimiento explica que su cargo en el que desempeñaba para la demandada; y que desde hace unos 4 meses está colaborando en El Mostrador. En Mega tenía labores en pantalla, y así tenía contacto con el público. En el contrato de trabajo no recuerda la reacción exacta, la obligaba a actuar diligentemente (la leen la cláusula 2), pero da fe que lo que lee ella lo cumplió de la manera más profesional y correcta posible.

Reconoce que le entregaron la línea programática. Ella se comprometió a cumplirla. Pregunta si estaba considerado “contenido sensible”, ella dice que en el 95% los temas que trata son justamente temas sensibles. Así el día en cuestión, debe haber estado en el estudio, por más de 2 horas, en que estuvo hablando del dolor de la familia y de carabineros. Ese día le llegó un mensaje de un carabinero que le llegó por interno acerca del dolor que tenían. Las orientaciones programáticas dicen lo que el abogado lee, pero en ningún momento cometió un acto intencional de burlarse en alguien. Si ella se equivoca tiene que corregirlo.

La causal invocada es de incumplimiento grave de la obligaciones. El 6 de abril de

2023 llegando al medio le piden que vayan al estudio para apoyar los insumos que van entrando; y después de 1 hora y medio, le pidieron que saliera a la calle con rapidez, para cubrir. Ella dice que quiso decir Cabo Palma, pero dijo “Paco”, se dio cuenta de su error, no le gusta usar ese lenguaje, y por eso lo quiso corregir inmediatamente.

Toda la televisión abierta toda estaba cubriendo la noticia, y era tanto el desorden de lo que pasaba, que la mandaron a una parte donde ya no estaba, pero ella iba a contando lo que iba pasando. La mandaron a otra parte, y le pidieron que le dijeran que fuera a alguna parte, y siguió relatando aun después del “error”. Le pidieron que siguiera relatando lo que ocurriera en el entorno. Ni siquiera entró a la conferencia de prensa, porque ella estaba en otra cosa, pero le dijeron que no entrara porque estaba otro equipo.

Cuando va devuelta al canal ve l que estaba pasando en las noticias, en que Gonzalo Ramírez y Karen Dogenweiller leían un comunicado en que decían que lo dicho por ella no representaba la línea al canal. Ella no entendió nada porque no había llegado y no hablaron con ella.

Le preguntan por la cláusula 10, no recuerda los términos de la negociación. Dice que es porque ella venía de TVN trabajando muy bien hacer más de 20 años. Entonces para que le valiera la pena, y le ofrecieron algo muy lindo que era realizar un periodismo de calidad en un matinal. Entonces para asegurar que valiera la pena irse. Le pidió a alguien que lo revisara, no recuerda bien quien.

III.- Testimonial

1.- Claudio Ariel Pinuer Rodríguez Rut : 7.988.413-8, profesor de Estado, casado, 64 años, el que bajo promesas manifestó que es doctor de lingüística y profesor universitario, reconociendo el informe que evacuó, reconociendo sus conclusiones. Señala que decir “paco” por un profesional del lenguaje es un error infortunado del uso lenguaje, el que lo escucha lo recibe mal, es despectivo como rati, milico, que no debe ser utilizado en una expresión formal del habla. Vio varias veces el video donde se habría ocurrido el lapsus y el video del general de Carabinero. También revisó bibliografía acerca de los auténticos lapsus lingüísticos. Las personas que hablan en público como son hablantes profesionales deberían ser muy cuidadosos cuando hablan en público. Por ejemplo, a un estudiante no le puede decir “galla”. De una profesional de la comunicación se esperaría cero error. Los comunicadores profesionales son creíbles en la comunidad.

Explica que similar a paco es “canuto” que su uso tiene un valor despectivo, y por eso se debería evitar en el habla. Es el apellido del primer misionero evangélico que llegó. Lo mismo sería en una graduación de Carabineros, que se utilizara la palabra “Paco”.

Dice que se demoró 2 meses en confeccionar el informe.

El contexto cuando se ocupan las palabras es fundamental. Habla del fenómeno lingüístico de “marco acuerdo”, en que por ejemplo decir “galla” en una sala de clases por el docente no es correcto de utilizar, sin perjuicio que los alumnos pueden utilizarlo.

Repreguntado reconoce que inmediatamente vio el video, escuchó la rectificación de la palabra, pero no recuerda que fue lo que dijo entremedio. Pero pocos.

El contexto narrativo global permite al oyente determinar lo que el narrador quiere transmitir. Lo que él vio fue un reportaje de lo que se había sucedido, pero la palabra por sus efectos se imponen respecto de la valoración de lo que ocurre, y trae una serie de consecuencias.

Lo que la periodista estaba hablando era una información acerca de un carabinero que había sido asesinado. La palabra PACO esta en la RAE y se define como policía, y se indica que es despectivo. Es lo que recuerda. Los hablantes calcificados no son inmunes ha cometer lapsus linguios, pero si pueden cometer elecciones desafortunados.

Si un general de carabineros utiliza la palabra Paco para saber si es despectivo habría que ver el contexto.

Hay una condición que puede facilitar los errores. Todas las situaciones son distintas, no es lo mismo hablar en una aula que en un auto en movimiento en un despacho en vivo.

Se les pidió hacer un informe, le pagaron para hacer el informe.

La palabra paco es siempre despectiva, a pesar que la RAE lo ha incluido en su diccionario, pero no dejan de tener la connotación ofensiva.

Preguntado por el tribunal dice que le pagaron \$ 1.500.000.-

2.- **Gianfranco Dazzarola Manríquez** Rut : 8.369.769-5, casado, periodista, 50 años, el que bajo juramento manifestó que trabaja en Megamedio, siendo director de prensa, siendo responsable del programa Mucho Gusto. Viene en representación de la empresa, por el despido de la Sra. Alliende. La relación de hecho es de público conocimiento. Ella fue contratada por Megamedia, dada la alicaída imagen luego del



estallido social. En su calidad de periodista, editora... en que se le encargaba las misiones más complicada. La mandaron a terreno porque era con la más experiencia y trayectoria, y pasó lo que pasó, denostando a Carabineros, en el contexto de estos asesinatos. El le dijo que se devolviera, porque empezó a dar conferencia de prensa transformándose en la noticia. Hubieron más de 5000 reclamos, insultos en las redes sociales. Los encargados del “Swich” le dijeron que se devolviera, pero ella sigue con destino a la Comisaria, donde el general dice que no daría la entrevista mientras que esta señorita estuviera ahí. Ella le dio la primera entrevista a TVN o Canal 13, ni siquiera a su propio programa. Ella iba relatando de lo que iba ocurrido, ella comete el error, a pesar que pide perdón, puso a MEgamedia en una posición complicada al canal, a pesar que se le había puesto para mejorar la marca. En el whatsapp le dijo que se devolviera, ella dijo que bueno, pero seguía hablando por la tele. El contrato de la periodista indica que se debe respetar la honra de las personas, y nada que afectara la buena imagen del canal. Era editora y rostro. Tenía exclusividad y la primera entrevista que da es para otro medio.

Explica lo que son las orientaciones programáticas. También contiene datos sensibles, evitando el menoscabo. No se puede conseguir o hacer a toda costa- El país estaba en una inestabilidad, era el 3 carabineros que moría en 25 días. No era habitual que mataran a Carabineros. De hecho, por la conmoción, cambiaron la programación de todo el día anterior, y esto pasó al día siguiente. Pretendían mostrar lo que estaba pasando. Habían muchos raiting. Todos alineados para entregar la noticia de la mejor manera, entonces todos tienen que saber el tono en el que tienen que tratar la materia. Cualquier hecho de estas características, tenía una familia, una señora que estaba embarazada, deja a un hijo pequeño, la institución se ve afectada, el país sensible. No sabe si Paulina sabía que estaba embarazada.

En promedio en la televisión chilena había 18% de raiting. Se enteró por la televisión de la reacción de Carabineros. Se demoró una hora y media en volver.

Contrainterrogado dice que los equipos técnicos estaban funcionando perfectamente. Dice que trabaja en televisión desde hace 30 años. Ha presenciado discusiones, no sabe si hubieran sido peleas, no recuerda que alguien se haya parado e ido.

Precisa que el lamentable suceso que es que Paulina trató a un carabinero muerto de Paco, el incumplimiento grave fue eso, en el contexto de un duelo nacional. El lo vio como

una denostación, no un error. Además el le dijo que regresara y no lo hizo. Después la sacaron del aire, pero ella salió en cadena nacional, hablando con todos los canales. Cuando ella dice la palabra Paco, la encargada del swich le dice devuélvete. Y no lo hace. El equipo que la acompañaba tuvo otros programas.

Dice que las líneas programáticas indica que se tiene que disculpar.

Le exhiben el documento 7, folio 53, pagina 2 y 16. Lo reconoce. Precisa que cuando un medio tiene orientaciones programáticas, y si ella no lo aclara en pantalla, sino que sale en los otros medios aclarando. Es lo mínimo que se debe exigir a un profesional del tonelaje de la demandante. La rectificación pasa a un segundo plano con la calidad de las expresiones vertidas por una profesional, ella debería saber que no podía dar las entrevistas.

La mejor protección que pudieron hacer en pantalla, fue decirle que se devolviera, si la sacaran del aire. El habló con ella.

Preguntan cuántos despidos se han comunicado por redes sociales. Dice que ninguno.

3.- **María Patricia Bazán Cardemil**, Rut: 9.030.072-5. Periodista, casada, 62 años, la que bajo juramento manifiesta que es titulada del PUC, llevando 40 años de experiencia en la TC, en TVN 5 años, Canal 13 25 años, y Mega por 9 años, hasta septiembre de este año. Sabe que este juicio es por lo sucedido por la cobertura de Mega después del fallecimiento del Cabo Palma. Ese día ella estaba fuera de Santiago, y cuando se bajó a comprar unas bebidas de almacén vio a Paulina dando unas entrevistas en TVN, lo que le pareció extraño, y entonces llamó para preguntar al director de programación. Le mandaron el video y sobre eso le mandan el video y ve el segmento de la cobertura donde iba Paulina a cubrir una conferencia de prensa de Carabineros, y es donde ocupa la expresión Paco. Al ver el video le pareció que esto era grave. Hay que entender el contexto. Como había una conmoción nacional, las autoridades habían llamado a un comité de emergencia. Tenían bien orientado en las programación programáticas de como abordar las noticias. El contenido sensible se pide especial cuidado. En una tragedia se pide que sea respetuoso, adecuado el lenguaje. Las orientaciones programáticas dicen como deben ser nuestras prácticas profesionales. Supo que llegaron 4700 denuncias al Consejo Nacional de Televisión, y coincidimos con el director ejecutivo y director de prensa de la gravedad.

Dice que la contratación de la demandante se decidió por su experiencia, por su oficio. Es esperable que en ese contexto que se hubiere respetado las orientaciones programáticas, están publicadas y entregadas al Consejo Nacional de Televisión, se hacen capacitación cada vez que hay una actualización, asegurando una calidad de contenido.

No sabe el *rating* que tenía el canal. Las conversaciones telefónicas que tuvo después fueron en entorno a la gravedad del hecho, hitos de las orientaciones que no fueron atendidos, fueron más de analizar

Esto era grave porque uno de los principales objetivos es respetar la dignidad de las personas. Hay situaciones sensibles, por ejemplo, un incendio, en que se pide que se tenga mucho cuidado. Se les pide a quienes cubren la programación en vivo, se pide que cumplan con las orientaciones, el lenguaje tiene que ser adecuado.

No conversó con la denunciante.

Reitera que la noticia causó conmoción nacional, lo que pasó al interior del canal ella no estaba ese día, pero conversó con el director.

Hay un ítem especial de las orientaciones sobre como cubrir las tragedias, que es especial. Hay que dar mucho cuidado sobre como tratar no solo a las víctimas, sino que la dignidad de las familias. Se pide especial consideración por ello.

Explica que el horario prime del día anterior fue alterado: después de las noticias en vez de dar las dos teleseries, solo dieron una teleserie, levantándose para que prensa hablara sobre lo que estaba pasando con el Carabinero Palma. Era el tercer Carabinero asesinado en menos de 1 mes. Son excepcionales, porque implica alterar muchas cosas.

Le exhiben el documento 15 (orientaciones programáticas), punto 2 pagina 7 y lo reconoce. _Contrainterrogada dice que ha visto programas en que las personas se ofenden mutuamente. A la pregunta a veces se piden perdón inmediata. Todo programa tiene sus códigos. Las orientaciones programáticas también hacen menciona las reglas de debate. Hay personas que piden perdón de inmediato y otros después.

Paulina al momento de decir paco no recuerda lo que pasó en ese momento, sólo que cuando vio el video le impresionó como algo grave. No recuerda si las conversaciones que mantuvo con los director de prensa y ejecutivo del canal fueron antes o después del despido. Se habló de la gravedad del hecho. No sabe si al decir paco se infringió normas legales, pero si que infringió orientaciones programáticas.

Mega no fue sancionado por el Consejo Nacional de Televisión.

EL canal no le dio la oportunidad para pedir disculpas por los hechos.

Ella escribió las orientaciones programáticas, entonces la escribió. Es un manual en que se trabajó por un año, se trabajó con profesores de ética, recogiendo el conocimiento de muchos profesionales que han trabajado en él. La ratificación al aire, no sabe si esta tratado o no.

Durante el tiempo en que trabajo en Mega no sabe cuanta difusión existe, ella misma cuando se fue sacaron un comunicado de dos líneas.

4) **Paolo Andrés Cordero Torres**, Rut 16.091.268-5, Periodista, soltero, 39 años, el que bajo juramento manifestó que trabaja en Mega media, siendo el editor general del departamento de prensa, donde trabaja desde hace 10 años. Sabe de que se trata el juicio. Sabe de que se trata este juicio, que ella fue la editora de Mucho Gusto, que era parte del Departamento de Prensa. La denunciante en un despacho en vivo, pronuncia la palabra paco en un momento de conmoción nacional, porque el día anterior habían asesinado al 3 carabinero en menos de 1 mes. Todos los departamentos de prensa estaban levantando las programaciones de los canales. Se esperaba el desenlace, porque se pasó toda la noche con la noticia. El programa Mucho Gusto tendría un tinte de noticias ese día, y Paulina estuvo un momento en el estudio, y se le pidió que fuera a la calle, decidiendo que fuera ella porque tenía más oficio. Cuando iba arriba del auto, ocupa el término “Paco”. El estaba en la oficina, donde ve su programa y los de la competencia. El baja 3 pisos, y tuvo una conversación muy álgido. Ellos se transformaron en motivo de repudio en las redes sociales. Va donde el “swich” y la editora a cargo le dice que se devuelva, porque se estaban dando un animadversión en contra de ellos. No sabe si Paulina vio la nota, y no se devuelve y sigue a la conferencia, y fue entonces que el general dice que no hablará mientras que Mega o la periodista Paulina estuviera ahí. Entonces no iba a dar la conferencia de prensa para nadie. Explica lo que significa swich. La periodista se retira y habla con otros medios. Cuando regresa al canal él salió del swich. Cree que fue la primera persona con quien se encontró. El le dijo que era algo muy grave, que probablemente tendría consecuencia. Grave por la conmoción nacional y la palabra que se hizo contravenía las líneas programáticas y lo que se exige como trato a un víctima de un asesinato. Ella reaccionó con incredibilidad. No ocurre muy frecuentemente que un general se niegue a dar

una conferencia. Después de la conversación entiende que el canal sacó un comunicado y Paulina es desvinculada del canal. La reacción del General era de máxima gravedad porque le estaban impidiendo hacer su trabajo, transformándose ellos e noticia.

Contrainterrogado dice que Paulina estaba situando el hecho, y ahí dijo la palabra. No recuerda que es lo que estaba diciendo. En el auto iba con el equipo periodístico. Por lo menos 3 personas. La manera en que el equipo se comunica con el swich, es lo más conectado posible. Hay comunicación permanente, incluso por teléfono. El editor periodístico decide quien sale al aire. El tiene la sensación que no se hizo caso de una instrucción que se estaba dando. No solo no se regresó, sino que además se puso a hablar con otros medios. No volvió a salir al aire del canal, sino que en otros canales.

Entre la palabra “paco” y el despido pasaron varias horas. El despido le ejecutó el Sr. Villanueva. NO sabe si se hizo una investigación, pero se conversó y pidieron los antecedentes.

El canal, frente a la negativa del General de dar la entrevista, como se estaba evaluando el actuar del equipo, esperaron que se desarrollaran los hechos. El general dijo que no hablaría mientras de que la periodista estuviera en el lugar. El general la había visto, estaba presente, y el general se negó a hablar.

Reitera que el canal estaba más preocupado de informar lo que estaba sucediendo. En cuanto a la protección de la trabajadora, se hace una conversación en privado y hace una declaración en público, entregando el respaldo a la institución que estaba vivienda.

Dice que no estuvo presente en el momento en que se adoptó la decisión, pero que sabe que se conversó primero con ella, por lo que su jefe se lo contó y después se tomó la decisión.

Oficios:

1) Evacuado por la Dirección General De Carabineros De Chile, con fecha 5 de marzo de 2024, que informe si el Teniente Coronel de Carabineros don Claudio Rosales Pacheco, Jefe del Departamento de Comunicaciones de Carabineros de Chile, remitió carta a don Javier Villanueva, Director Ejecutivo de Megamedia, en la cual manifiesta “nuestro más enérgico rechazo a las expresiones emitidas en un despacho en directo por la periodista Paulina de Allende Salazar, en el que se refirió a nuestro mártir Cabo 1ro. Daniel Palma Yáñez, (Q.E.P.D.) como paco”. Que señala que con “fecha 07.04.2023, se hizo entrega en

el Canal de Televisión Megamedia, Nota, direccionada a Don Javier Villanueva Barzelatto. La entrega de dicho documento consta en el folio 405, párrafo 04, del Libro de Novedades de Patrullaje del Departamento de Comunicaciones Sociales. Se adjunta copia de la Nota obtenida del respaldo digital. Además, “en el contexto de lo consultado, se informa que el entonces Teniente Coronel, actual Coronel Claudio Alberto Rosales Pacheco, a la data de suscripción de la misma era y continúa desempeñándose en el cargo de Jefe del Departamento de Comunicaciones Sociales de Carabineros de Chile, dependient de esta Secretaría General y Asuntos Internacionale. Finalmente, be señalar que el Secretario General infrascrito y Asuntos Internacionales infra rito, se encuentra facultado para suscribir la presente documentación, tud d la delegación de facultades dispuesta en la Resolución Exenta Digcar N 10 , de fe a 26.03.2021, publicada en el Diario Oficial N° 42.919, de fecha 31.03. 021.

3) Oficio evacuado por el CONSEJO NACIONAL DE TELEVISIÓN (CNTV), ingresado al tribunal el 4 de marzo de 2024, que responde -en relación a cuántas denuncias recibió Megamedia por las expresiones vertidas por la periodista Paulina De Allende-Salazar el día 06 de abril de 2023 (y en cuya virtud se refirió a un miembro del cuerpo de Carabineros de Chile, y mártir de la institución, como “paco”, que “a través del formulario electrónico para denuncias ciudadanas, el CNTV recibió un total de 4.681 denuncias en contra de las expresiones vertidas por la periodista Paulina De Allende-Salazar, exhibidas por Megamedia el 06 de abril de 2023”.

4) Oficio evacuado por AFC CHILE, RUT N° 96.981.130-8, que da cuenta del informe las cotizaciones pagadas a favor de doña MARÍA PAULINA DE ALLENDE-SALAZAR LEÓN, RUT N° 10.405.044-1, desde el año 2021 hasta el año 2023, que da cuenta que recibió cotizaciones por dicho concepto desde febrero de 2021 hasta abril de 2023, por cuenta de [BETHIA COMUNICACIONES S.A.](#)

II.- Exhibición de documentos:

- Copia del finiquito celebrado por la actora con MEGAMEDIA, y que fuese ratificado con fecha 08 de mayo de 2023, ante el Notario Público don Eduardo Díez Morello.

- Copia de las boletas de honorarios emitidas por la actora desde abril de 2023 hasta la semana anterior a la fecha de realización de la audiencia de juicio, que da cuenta que la

primera boleta emitida, luego del término de la relación laboral fue el de 01 de febrero del año 2024.-

•No se exhibieron, afirmándose que era porque no existían, los contratos de trabajo celebrados por la actora con cualquier persona natural y/o jurídica, desde abril de 2023 **hasta la semana anterior a la fecha de realización de la audiencia de juicio, entendiéndose la demandante que éste comenzó en marzo de 2024; ni tampoco se exhibieron, por los mismos motivos,** contratos de prestación de servicios celebrados por la actora con cualquier persona natural y/o jurídica.

NOVENO: Que, por conforme a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 162 del Código del Trabajo, tal como se ha sostenido reiteradamente por la jurisprudencia, *si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos específicos en que se funda; sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido. En consecuencia, por decir relación a hechos no contenidos en la carta de despido, se restará todo valor probatorio a los siguientes documentos incorporados:*

a) Descargos presentados por Paulina de Allende-Salazar ante denuncia realizada por don Lucas Cifuentes Espinoza en contra de la denunciante en el año 2022

b) Cadenas de conversaciones mediante la plataforma WhatsApp sostenidas por la denunciante Paulina de Allende-Salazar y don Lucas Cifuentes Espinoza en el año 2022.

c) Copia de carta amonestación dirigida a la actora, de fecha 25 de octubre de 2022, por acoso laboral cometido por la señora Paulina De Allende-Salazar (con el correspondiente comprobante de envío de la carta a través de correo certificado y comprobante de “Constancia Laboral para Empleadores” dirigida a la Dirección del Trabajo);

d) Copia de carta de fecha 07 de septiembre de 2022, suscrita por don Ernesto Pacheco y don Sleman Bannura, en la cual se le comunica a la actora la interposición de una denuncia por maltrato laboral y abuso de poder, entablada por don Lucas Matías Cifuentes Espinoza (quien trabajaba como realizador de contenidos multiplataforma), y que fue recepcionada por doña Paulina De Allende - Salazar.

e) Copia de Informe de Investigación suscrita por Comisión Investigadora (integrada por doña Francisca Torres, Tabita Gómez, Sleman Bannura, Paula Prat,

Kassandra Villalobos, y Ernesto Pacheco), de 06 de octubre de 2022, en relación con los hechos originados por una denuncia por maltrato laboral y abuso de poder en contra de la actora.

En el mismo orden de ideas, se restará valor a lo interrogado a los testigos que depusieron en estrados, referente a los hechos de denuncia por maltrato laboral y abuso de poder a que hacen referencia los documentos referidos.

DÉCIMO: Que, conforme a la prueba que se rindió, se deberá analizar si la parte denunciante acreditó o no la existencia de indicios suficientes de vulneración de derechos denunciados, conforme lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, al disponer “*Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*”.

Como se ha sostenido reiteradamente la reducción probatoria introducida por el artículo 493 del Código del Trabajo, no implica inversión de la carga de la prueba, es decir, no basta con alegar que con ocasión del despido ha existido una vulneración de los derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria. Es decir, únicamente se aliviana la posición de la trabajadora, exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite los hechos que generen la sospecha fundada, razonable, en orden de la existencia de la lesión que se alega; y, de probarse ello, la denunciada deberá acreditar la razonabilidad de las medidas adoptada.

UNDÉCIMO: Que, analizado las probanzas rendidas en el juicio, de acuerdo a las reglas de la sana crítica, esto es, los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, tomando en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas sintetizadas precedentemente, y teniendo presente los hechos no discutidos, los indicios de vulneración denunciados, se tendrá por probado lo siguiente:

a) Que, la periodista denunciante fue contratada por el canal de televisión Megamedia, asignándose una especial valoración su alta y destacada reputación profesional, lo que se indicó así en la cláusula primera del contrato de trabajo, como “Circunstancias Esenciales”; cuestión que no fue discutida en el juicio, ni en las piezas

principales de la etapa de discusión, sino que -ademas- fue refrendado por todos los testigos que depusieron en estrados, que dieron cuenta de la trayectoria profesional de la actora;

b) Que, la comunicadora social, en el contexto de un despacho en vivo, a las 10:47 am del 6 de abril de 2023, en el que se encontraba al interior de un vehículo del canal de televisión, señala lo siguiente: ***“que la policía está realizando un trabajo a todo dar aquí en la zona, tal cual lo estás diciendo tú, y es particular, porque tengo la sensación – me puedes corregir Gonzalo- que eehhhh... La misma Comisaría de la cual habría pertenecido “el paco” está... Eh... Ehhhh... El carabinero, perdón... Ehhhhh... Estaría trabajando en este... En este procedimiento. Es decir, está toda la energía puesta de Carabineros en dar con los responsables... Ehhh... Del asesinato... Ehhhh... Del Cabo de sólo 33 años, eh... Durante... Ehhh... Durante la noche. Estamos a sólo 3 minutos del sector de los allanamientos. Hasta ahora hay 3 detenidos, 2 identificados y como tú muy bien lo decías, aparentemente hay dos que tienen prontuario policial, es decir, son personas que ya han estado probablemente en las cárceles de nuestro país, Gonzalo; lo que -además de no encontrarse discutido- fue oído en la audiencia, en la reproducción del programa de televisión y de los despachos efectuados dicha mañana.***

c) Que, sin haber oído las explicaciones de la periodista demandante, a las 12:01 hrs se efectúa un “Comunicado”, que es leído en cámara por los conductores del programa Matinal Mucho Gusto; ***“Megamedia lamenta profunda y sinceramente los términos⁴ en los que la periodista Paulina Allende Salazar se refirió al carabinero Daniel Palma Yáñez, tercer mártir de la institución, en menos de un mes, en el marco de un despacho periodístico durante el programa Mucho Gusto. Dichos conceptos no representan en absoluto la línea editorial de Megamedia, y el respeto y admiración profesional que se tiene por Carabineros de Chile. Megamedia extiende las disculpas correspondientes a todos los funcionarios de Carabineros, así como a la familia del Cabo Primero Daniel Palma Yáñez.”, lo que se probó por no haberse discutido, además de haberse leído en audiencia de manera resumida, y escuchado la declaración en la reproducción del video.***

d) La denunciante arribó al canal siendo citada para una reunión posterior, la que se materializó a las 03:00 pm, donde se encontraban -además- del Director Ejecutivo Javier Villanueva, Gianfranco Dazzarola, Director de Prensa- se le preguntó directamente qué

había pasado, comunicándosele en el mismo momento que estaba despedida, entregándosele la carta de despido, en la que se sostiene que los hechos que configuran la causal son las siguientes: 1. El día de hoy a las 10:48 hrs. durante un despacho periodístico realizado por su persona, en mérito de la naturaleza de sus servicios contratados establecidos en su contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2021, esto es: "conductora de espacios informativos / noticiarios y animadora" Ud. en una transmisión en vivo en el matinal de Mega, Mucho Gusto, se refirió al nuevo mártir de Carabineros de Chile, don Daniel Palma Salazar (Q.E.P.D.), en los términos siguientes:" ...en la Comisaría a la cual habría pertenecido el paco, está eee el carabinero perdone estaría trabajando 2. Dichas expresiones que no compartimos, en absoluto según se dirá más adelante, sino que, también han afectado gravemente la imagen y prestigio de este empleador. 3. Es de tal magnitud y gravedad es el incumplimiento de sus obligaciones manifestadas en sus expresiones que provocaron una profunda molestia del General de Carabineros, Sr, Álex Chaván, quien se negó a ser entrevistado por los medios de comunicación a las afueras de la comisaria a la que pertenecía el cabo asesinado, quien manifestó expresamente que: ".mientras la comunicadora se encontrara ahí, él no se referiría a la muerte del efectivo, por considerar la palabra "paco" irrespetuosa, señalando textualmente que: "Si es que aquí se encuentra presente la periodista Paulina de Allende-Salazar que fue capaz de tratar a uno de nuestros mártires como paco, esa periodista no puede estar acá. No vamos a dar ninguna declaración mientras esa periodista esté acá. Luego vuelvo y vamos a dar las declaraciones con el fiscal". 5. Más aún, su incumplimiento (expresiones vertidas ya reproducidas) es de tal magnitud que se ha transformado en una "lamentable nueva noticia nacional" siendo cubierta por todos los medios y canales de comunicación social como, también, por distintas redes sociales.

e) A las 17:36 pm, la Demandada emite un segundo comunicado, distribuido a los medios de comunicación y redes sociales, del siguiente tenor: *“Megamedia informa que, con fecha de hoy jueves 6 de abril de 2023, se ha decidido prescindir de los servicios de la periodista Paulina de Allende-Salazar. // **La actuación de hoy** de la señora de Allende-Salazar, que ha sido de público conocimiento, transgrede abiertamente la línea editorial y las orientaciones programáticas de nuestro medio de comunicación, que todo funcionario, en especial, periodistas deben respetar a cabalidad. // La responsabilidad de Megamedia*

como medio de comunicación, nos obliga a mantener un respeto irrestricto por las personas e instituciones públicas, más aún dado el sensible momento por el que atraviesa la institución de Carabineros de Chile y la sociedad chilena en su conjunto”, lo que -además de no haberse controvertido- se probó con la prueba documental incorporada al juicio.

f) Que el sueldo base de la actora, vigente al momento del término de la relación laboral ascendía a \$10.626.988.-, según se probó de la liquidación de remuneraciones incorporadas en el juicio, correspondiente a los meses de de enero, febrero y marzo de 2023.

DÉCIMO PRIMERO: Que, habiéndose alegado que los indicios que se probaron constituyen una afectación al derecho a la honra, previsto y consagrado en el N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, **esto es “el respeto y protección a la honra de la persona”**, corresponde tener presente que *“el derecho a la honra del trabajador es un derecho fundamental no específicamente laboral, sino atribuido a todas las personas, incluidos los trabajadores y que se convierten en derechos laborales por razón del sujeto (el trabajador) y de la relación jurídica en que se hacen valer (relación laboral).”* (Nevado Fernández, María José, *El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo* (Valencia, 1999), p. 14). Y, que para que la afectación del derecho a la honra se hubiere producido en la comunicación formal del despido, corresponde distinguir el contenido de la carta, de los sujetos destinatarios de la misma. Se ha resuelto que en relación con el contenido de la carta, si ésta cumple con los requisitos que prevé el artículo 162 del Código del Trabajo, las imputaciones de infracciones o incumplimientos al contrato de trabajo en la carta de despido no son suficiente per se para dar por afectada la honra de la persona, especialmente si se considera que la Ley exige que se explique cómo se configuraría la causal invocada. Sin embargo, distinto es la divulgación injustificada de los hechos en que se pretende configurar la causal que se invoca.

En el caso que nos ocupa, el hecho imputado en la carta de despido, cual es que haber utilizado la expresión “paco” en un despacho en vivo para referirse a un Carabinero recientemente asesinado constituye un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, de las orientaciones programáticas del canal, y una afectación al contenido ético

jurídico de la obligación laboral, especialmente el principio de la buena fe y los deberes de lealtad y fidelidad, como el de diligencia de su parte en el ejercicio de las labores contratadas y una afectación a la imagen del canal de televisión, desde que aún sin antes de escuchar a la periodista, se emite un comunicado, lamentando la terminología empleada por la profesional, validando -incluso- el proceder del General Chaván que se negó a iniciar la conferencia de prensa programada, si la denunciante se encontraba presente; afirmaciones que repite en un nuevo comunicado que realiza y luego publica en redes sociales, obteniendo una gran difusión del mismo, según objetivamente se observa de los documentos incorporados al juicio (*es decir, no dice relación a la subjetividad de la actora en la apreciación de los mismos*), teniéndose presente lo reconocido por el propio jefe de prensa que declaró como testigo, que no tenía conocimiento de otro despido que hubiere sido dado a conocer con la publicidad que se hizo en este caso.

Los hechos así descritos causaron -a su vez- una gran reacción -tanto nacional como internacional-, las que no pueden entenderse sino como parte de una vulneración cometida con ocasión del despido, y no después de él.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, acreditado como fue la existencia de indicios de vulneración del derecho a la honra, corresponde analizar la razonabilidad de la medida adoptada por la empleadora, en cuanto a difundir públicamente los motivos por los cuales estaba decidiendo poner término a la relación laboral con la profesional, explicando que las infracciones cometidas por la demandante se realizaron en el ejercicio de sus labores profesionales contratadas, en un ambiente extremadamente mediático y de alta publicidad, siendo las conductas reprochadas hecho público y notorio, y lo que habría resultado inaceptable es que el acto del despido se hubiese verificado de manera clandestina, o propiciando una cultura del rumor.

DÉCIMO TERCERO: Que, no es posible sostener que la periodista al referirse en una ocasión a cabo de Carabineros asesinado como “paco” denostó a la institución de Carabineros, afectando la imagen del canal de televisión, como pretende la denunciada; desde que que la utilización de la palabra “paco” para referirse al personal de Carabineros, es una modisimo completamente inserto y normalizado en nuestra cultura nacional; y que la connotación que se le dé, positiva o negativa del mismo, viene dado de si viene acompañado de un adjetivo calificativo despectivo, lo que no ocurrió en la especie.

En efecto, de la prueba acompañada, especialmente la publicación de la pagina web del Museo de Carabineros, de 11 hojas, en la que se preguntan por el *“origen de la palabra paco, con la que desde hace mucho tiempo se denomina popularmente a los funcionarios de Carabineros de Chile, es desconocido”*... siendo *“posible asegurar es que este vocablo tiene una carga histórica importante, pues se usaba desde antes de la creación de Carabineros de Chile, para designar, mayoritariamente en forma peyorativa, a los funcionarios policiales”*. No obstante, el mismo texto señala que en la actualidad *“es posible señalar que, de acuerdo a la connotación que se le dé, puede o no ser negativa más allá de eso, su vigencia se mantiene en nuestro lenguaje”*. Incluso, los propios uniformados, se han referido a los integrantes de su institución como “pacos”, según se desprende de la abundante prueba documental incorporada.

Del modo que se ha venido razonando, no es posible otorgar una connotación denostativa a la sola utilización de la denominación “paco” en un despacho en vivo, mientras se encuentra en un móvil, trasladándose desde un lugar a otro, relatando los sucesos de las que iba tomando conocimiento, en relación al asesinato de un miembro de las fuerzas policiales. No obstante ello, ciertamente, el vocablo aparece fuera aparece poco acertado, y en sentido se entiendo el reconocimiento de la actora de haber cometido un error, que corrigió en forma inmediata, cumpliendo de ese modo las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo.

En efecto, la circunstancia que la profesional hubiere sido contratada dada su vasta experiencia no la exime de cometer errores, siendo lo correcto reconocerlos y enmendarlos, tal como manifestó el testigo Fernando Paulsen en su declaración, en cuanto que -hasta no hace mucho- era poco frecuentemente que el periodista reconociera haber cometido un error, destacando que la demandante en este caso se hubiere corregido de inmediato.

DÉCIMO CUARTO: Que, del modo que se ha venido razonando, al no existir un ánimo denostativo en la utilización de la palabra paco en el despacho en vivo, la medida adoptada por el empleador, al dar a conocer públicamente y por redes sociales, que se ponía término a la relación laboral con la trabajadora por incumplimiento de sus obligaciones, no resulta razonable.

DECIMO QUINTO: Que, habiéndose denunciado vulneración del derecho consagrado en el artículo 19, Numeral 12° de la Constitución Política, esto es “la libertad

de emitir opinión y la de informar sin censura previa en cualquier forma y por cualquier medio”, corresponde analizar si los indicios acreditados podrían dar cuenta de una afectación en dicho sentido. Para ello se debe tener en consideración el contexto en que se desarrollaron los hechos, esto es, que la comunicadora no obstante que durante todo el programa de televisión se refirió a la institución policial de manera formal, en una ocasión utilizó una expresión coloquial para referirse a un carabinero asesinado, corrigiéndose en el mismo instante; y, que posteriormente un general de la institución manifestó que no realizaría una conferencia de prensa si se encontraba presente la periodista Allende – Salazar, lo que motivó a la demandada a despedir a la profesional, sin permitir que ella diera una explicación en pantalla de lo sucedido.

En tal sentido, resulta fundamental tener presente que la actividad profesional desarrollada por las partes se encuentra regulada por la Ley de Prensa, N° 19.733 que en su artículo primero señala que *“La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, constituyen un derecho fundamental de todas las personas. Su ejercicio incluye no ser perseguido ni discriminado a causa de las propias opiniones, buscar y recibir informaciones, y difundirlas por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan, en conformidad a la ley”*; norma que debe ser relacionada con lo dispuesto en el artículo 8 del mismo cuerpo legal, que expresamente señala: *“El medio de comunicación social que difunda material informativo identificándolo como de autoría de un periodista o persona determinados, con su nombre, cara o voz, no podrá introducirle alteraciones substanciales sin consentimiento de éste; será responsable de dichas alteraciones y, a petición del afectado, deberá efectuar la correspondiente aclaración. Este derecho del afectado caducará si no lo ejerce dentro de los seis días siguientes. // El periodista o quien ejerza la actividad periodística no podrá ser obligado a actuar en contravención a las normas éticas generalmente aceptadas para el ejercicio de su profesión.// La infracción a lo establecido en los incisos precedentes, cuando el afectado sea un periodista contratado o quien sea contratado para ejercer funciones periodísticas por el respectivo medio de comunicación social, constituirá incumplimiento grave del empleador a las obligaciones que impone el contrato de trabajo”*.

Es decir, en el caso que nos ocupa, el medio de comunicación social al suponer con publicidad un ánimo denostativo en el modo en que la periodista entregó una determinada

información, le introdujo a ésta una alteración sustancial, sin el consentimiento de la profesional; cuestión que – además- se ve agravado no solo al no problematizar, sino que al aceptar que un general de la República, posteriormente, decidiera no emitir una declaración en una conferencia de prensa mientras que la periodista por ellos contratada estuviere presente, sustentando su decisión desvinculatoria, justamente, en dicha circunstancia.

La alegación de la defensa del canal, en orden a que “prescribió” su derecho por no haber solicitado formalmente y dentro del cortísimo plazo que establece la norma- ejercer su derecho de aclaración en el mismo canal que la despidió prácticamente en forma ipso facto, no será oída, por cuanto ello no obsta a que el medio de comunicación social (canal de televisión) estaba obligada a no introducirle alteraciones a la información por ella entregada constituyendo ello un “*incumplimiento grave del empleador a las obligaciones que impone el contrato de trabajo*”, según reza la frase final del tercer inciso del precitado artículo.

DÉCIMO SEXTO: Que, en el mismo orden de ideas, los indicios que se tuvieron por probados constituyen, también, una vulneración a la libertad de informar de la periodista contratada. Cuestión que se tendrá por establecida, especialmente de lo aseverado por el propio jefe de prensa del canal demandado, cuando, exaltadamente, declaró en estrados que la periodista había aceptado ser entrevistada por otros medios de comunicación luego de la frustrada declaración de prensa del general Chavas. Otros medios, los que corresponden a la competencia, y no a su propio canal. Dicho testimonio, unido a las declaraciones emitidas por Megamedia, y el hecho de que se despidió a la trabajadora antes de escuchar su versión, según se entiende de la carta de 4 planillas que le fue entregada en la misma reunión de las 15:00 hrs, a la que fue citada, permite concluir que, en este caso, no sólo no existió un incumplimiento por parte de la actora, sino que el incumplimiento grave fue de la empleadora.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, no será oída la denunciante en aquella parte en que sostiene que los indicios denunciados darían cuenta de una vulneración a la libertad de trabajo y **su protección**”, previsto en el numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, producto que sin el debido proceso se despidió de la connotada periodista descalificándola públicamente, lo que habría afectado y repercutido indiscutiblemente todo su ámbito laboral y personal, presente y futuro.

La garantía protegida, libertad de trabajo, dice relación, según la propia carta fundamental, *“debe entenderse dos aspectos: por una parte, la libertad de trabajo, esto es, el derecho de toda persona de no ser forzada a desarrollar una labor, la que sólo puede ser ejecutada con su consentimiento previo y libre; y, otra, la libertad de contratación y la libre elección del trabajo, que consiste en la facultad de toda persona de escoger sin sujeción o concurso de otro, el momento, la persona, la labor y las condiciones en que contratará sus servicios laborales, con sujeción a los límites establecidos en la ley”*.

DÉCIMO OCTAVO: Que, en consecuencia, habiendo sido el despido vulneratorio de sus derechos fundamentales previstos en los numerales 4 y 12 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, en relación al artículo 485 del Código del Trabajo, forzosamente se debe concluir que el despido es injustificado, y conforme el artículo 489 del mismo Código, el o la 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 (o la) juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual”*.

El mencionado inciso 4 del artículo 162 establece que *“Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. // Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163”*.

A su vez, el artículo 163 del código del ramo, en sus incisos primero y segundo, establece que *“Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que*

ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente. // A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

DÉCIMO NOVENO: Que, habiéndose declarado el despido vulneratorio de sus fundamentales, corresponde analizar si corresponde acoger la excepción de finiquito opuesta a la pretensión de la demandante en cuanto a que le pague la indemnización convencional conforme la cláusula décima del contrato de trabajo, declarando la nulidad parcial de aquella parte de la cláusula, en cuanto a que dicha indemnización incluiría la que correspondería pagar por concepto de tutela, conforme al artículo 489 del Código del Trabajo,

VIGÉSIMO: Que, como se ha dicho, se encuentra indubitada la cuestión que la actora, terminada la relación laboral suscribió un finiquito, el que fue incorporado al juicio por ambas partes, en el que la trabajadora estampó una cláusula de reserva, cuestionándose su validez por la parte empleadora.

La reserva de derechos es un “*un acto jurídico unilateral no recepticio*”; y, como se ha resuelto por la Dirección del Trabajo, “*por el cual el trabajador o la trabajadora deja estampada su decisión de reclamar posteriormente en tribunales materias con las que está en desacuerdo, “igualmente firme el finiquito por estar de acuerdo con el resto de los conceptos y montos estipulados en el documento”*. Se le otorga valor dada “*...la pérdida involuntaria del empleo supone en todo caso un riesgo inmediato y muy concreto de empeoramiento significativo de las condiciones de vida y, en muchos casos, de marginación social*”, situación que puede ser “*...capaz de llevarlo a renunciar a ciertos derechos, a fin de obtener el pago inmediato de salarios atrasados...*”.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, en cuanto a la excepción de finiquito, fundada en la falta de conocimiento y consentimiento de parte del empleador en que éste fuere estampado en el momento de su suscripción, además de la falta de especificación, en los términos que indica, ésta no será oído por los siguientes motivos.

Primeramente, la alegación de la demandada en cuanto a que tendría que haber

otorgado su consentimiento para la suscripción de una cláusula de reserva ha sido largamente superada tanto por la doctrina y la jurisprudencia, como por la modificación legal introducida el año 2007, al publicarse la Ley 20.194, que introduce una frase final al inciso octavo del artículo 162 del Código del Trabajo, señalando expresamente que “*el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos*”. Es decir, la validez de dicha reserva no requiere consentimiento del empleador.

En segundo lugar, la circunstancia que no se hubiere incluido en forma precisa que se demandaría la “indemnización convencional por término de contrato” o la nulidad parcial de la cláusula décima del contrato de trabajo, no tiene los efectos que pretende la demandada.

En efecto, del tenor literal de la reserva estampada, aparece que se reserva el derecho de demandar “*judicialmente el fundamento de hecho y de derecho de la causal invocada en mi despido; la vulneración de mis derechos fundamentales y de los consagrados en la ley 16.744; el pago completo de mis prestaciones laborales, en especial las contenidas en la cláusula décima de mi contrato de trabajo de fecha 1° de marzo de 2021; indemnizaciones legales, daño moral y el descuento del seguro de cesantía*”.

Es decir, no puede otorgársele un poder liberatorio respecto de la indemnización convencional por término de contrato contenida en la cláusula décima del contrato de trabajado, puesto que sí está incluida en la reserva estampada.

Tampoco puede otorgársele poder liberatorio, respecto de la pretensión de la nulidad de parcial de la misma clausula (*que le privaría de la posibilidad de pedir la indemnización por tutela laboral*), por cuanto dicha cuestión jurídica o de derecho que corresponde que sea resuelta, desde que en la reserva se anuncia que reclamará judicialmente de la vulneración de los derechos fundamental y el pago de las indemnizaciones legales, entendiéndose que dentro de éstas se encuentra la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, que dice relación a una indemnización legal.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, como se ha dicho, habiéndose declarado que la invocación del Numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo además de vulneratorio a los derechos mencionados, es injustificado, se debe entender que la causal de término de la relación laboral se produjo por la del inciso primero del artículo 161 del Código del

Trabajo.

Asimismo, teniendo en consideración que las partes regularon, para tal caso, una indemnización convencional, superior a la legal, se oirá a la parte demandante en aquella parte en que alega que, por aplicación de lo dispuesto en el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo, se debe entender que la causal de término del contrato “se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

En efecto, la cláusula décima del contrato, consistente en que “*si LA EMPLEADORA pone término al Contrato de Trabajo por la causal necesidades de la empresa prevista en el art. 161 inciso I del Código del Trabajo, entre el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2021 y el 28 de febrero de 2025, ambas fechas incluidas, ... le pagará a EL TRABAJADOR, a título de indemnización por término de contrato de trabajo, la cantidad única, total y proporcional que resulte de multiplicar (i) el sueldo bruto mensual que EL TRABAJADOR esté percibiendo a la fecha del despido por (ii) el número de meses más la fracción proporcional de días, que resten entre la fecha del despido y el 28 de febrero de 2025*”. ... Si el monto a pagar por concepto de Indemnización fuere inferior a la indemnización legal por término de contrato establecida en el art. 163 inciso 2 0 del Código del Trabajo, prevalecerá y se aplicará esta última, en vez de la Indemnización”.

La voluntad de las partes, expresada en esta cláusula, redactada por la parte empleadora, es clara en el sentido de pactar una indemnización convencional superior a la legal, en el caso que se decida poner término al contrato de Trabajo antes de febrero de 2025, por lo tanto, no se oirá lo alegado por la demandada en cuanto cuestiona la aplicación de la cláusula referida, señalando que ésta es ambigua, por lo que debe ser interpretada a favor del deudor, que en este caso sería el demandado. Es más, aún si lo fuere, siendo el contrato celebrado entre las partes uno de carácter laboral, y habiendo sido redactado por el empleador, la interpretación del mismo debe realizarse -justamente- por la parte que el legislador estima más débil, es decir, el operario, lo que se condice -también- con la regla de interpretación establecida en el inciso siguiente del artículo 1566 del Código Civil, que señala “*las cláusulas ambiguas que hayan sido extendidas o dictadas por una de las*

partes, sea acreedora o deudora, se interpretarán contra ella, siempre que la ambigüedad provenga de la falta de una explicación que haya debido darse por ella”.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, en relación a la nulidad parcial de la cláusula invocada, en cuanto se pide que no se estime comprendida dentro de la indemnización convencional la que corresponde pagar conforme a las reglas de la tutela, dicha pretensión no será oída, por cuanto en el caso que nos ocupa, la indemnización convencional pactada es muy superior a la que correspondería a la indemnización legal, aún considerando incluida la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, y por lo tanto, no es posible hablar de renuncia de derechos laborales, o condonación de dolo futuro, ni tampoco a que deja sin efecto el incentivo de prevención general negativa que busca la norma para la protección de derechos fundamentales en el trabajo.

VIGÉSIMO CUARTO: Que, en relación a la indemnización por daño moral demandado, tomando en consideración que la indemnización pedida dice relación a afectaciones extrapatrimoniales no considerados en la mentada cláusula décimo del contrato, producido a raíz del ilícito del empleador, cual fue despedir a la comunicadora social, reconocida tanto en el medio nacional, como internacional, lesionando su honra e incumpliendo gravemente las obligaciones que la Ley le impone al medio de comunicación que debe proteger a los periodistas contratados, del modo que se indicó en el motivo décimo quinto de esta sentencia, se otorgará una indemnización por daño moral, por la afectación de su imagen profesional, cuestión que se probó dada la gran cantidad de difusión de la noticia de su despido, según da cuenta la abundante prueba documental incorporada, unido a la circunstancia que recién en febrero del año 2024, es decir, más de 8 meses después, se mantuvo sin un contrato de trabajo o de prestación de servicios.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, la prueba no analizada pormenorizadamente no alterará lo resuelto.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 3, 160 n° 7, 161, 162, 168, 420 a 462 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 1 y 8 de la Ley 19.733,

I.- Que, se rechaza la excepción de finiquito opuesta por la demandada;

II.- Que, en cuanto a la denuncia de TUTELA laboral con ocasión de despido deducida por doña **MARÍA PAULINA DE ALLENDE-SALAZAR LEÓN**, a su ex empleadora **MEGAMEDIA S.A.**, ésta se acoge, declarándose:



1.- Que se declare que en el despido efectuado se han vulnerado abiertamente las garantías constitucionales, y en especial, la de protección a su honra y libertad de información, contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo; en relación con los numerales 4 y 12 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, en relación con el artículo 489 del mismo cuerpo legal.

2.- Que la causal de término de contrato invocada por la demandada no ha sido acreditada, razón por la cual resulta injustificada, por lo que debe entenderse que el término de contrato fue producido por la causal del artículo 161 inc. 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

3.- Que la remuneración al término de su relación de trabajo pactada asciende a la suma de \$ 10.626.988.-

4.- Que se condene a la demandada al pago de la indemnización convencional por término de contrato contenida en el cláusula 10 del contrato de trabajo, por 22 meses y 24 días, por la suma de \$ 242.295.326.-, con reajustes e intereses según lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo

5.- Que se condene a la demandada al pago del daño extrapatrimonial por la suma de \$20. 000.000.-, con reajustes e intereses según lo dispuesto en los artículos 63 del Código del Trabajo, contados desde la fecha en que quede ejecutoriado el fallo.

6.- Que, como, como **medidas reparatorias** pide:

6.1.- Que se condene a la demandada a emitir una disculpa pública redactada por ella: a) en el programa Mucho Gusto, por la vulneración de su honra, por la vulneración de su libertad de emitir opinión e informar sin censura, la que deberá ser leída por sus conductores, transmitida y replicada por los mismos medios y plataformas de Megamedia en que la vulneró con sus comunicados, y en el mismo horario que se emitió el primer comunicado (12:00hrs); dentro de un plazo que no podrá exceder los 3 meses de finalizado el presente juicio.

6.2.- Que se condene a la demandada a recibir una capacitación sobre Derechos Fundamentales del Trabajo, Libertad de Expresión y Ética Periodística realizada por el Colegio de Periodistas de Chile, impartida por quien esta entidad gremial determine, a todas las personas con título profesional de periodista o licenciado en comunicación, que ejerzan funciones en Megamedia, así como a los cargos gerenciales de esa organización,

bajo requisito de 100% de presencialidad, salvo personas que acrediten contar con licencia médica. Ello totalmente costado por la demandada, en los términos que plantee el Colegio de Periodistas de Chile.

6.3.- Que, el departamento de prensa del Canal de Televisión demandada deberá establecer un procedimiento objetivo, visado por la Dirección del Trabajo, tendiente a permitir a los periodistas contratados por la estación televisa, frente a errores comunicacionales o en despachos en vivo, sean oído y que se le permita efectuar la correcciones o personalmente las rectificaciones en pantalla;

III.- Que, en cuanto la acción subsidiaria, atendido lo resuelto precedentemente, se omite pronunciamiento.

Ejecutoriada que sea esta resolución, de conformidad a lo prescrito en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro; y, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día, en caso contrario certifíquese dicha circunstancia, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza laboral y Previsional, de esta ciudad.

□REGISTRESE, notifíquese por correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RIT : T-1381-2023

RUC : 23- 4-0490935-5

Pronunciada por doña LUZ ADRIANA CELEDON BULNES, Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a dos de enero de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

