Tabla de contenidos

1. Cuaderno Principal 1
1.1. Escrito: Ingreso denuncia - 06/09/2026 1
1.2. Resolución: Téngase presente - 07/09/2026 20
1.3. Actuación: Autoriza poder - 08/09/2026 22
1.4. Resolución: Da curso y cita aud. preparato - 14/09/2026 23

FERNÁNDEZ MELO
Compliance Laboral

PROCEDIMIENTO	:	**TUTELA LABORAL**
MATERIA	:	**TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO, LUCRO CESANTE, DAÑO MORAL; EN SUBSIDIO, DESPIDO INJUSTIFICADO, LUCRO CESANTE Y COBRO DE PRESTACIONES**
DEMANDANTE	:	**LUIS GABRIEL REHBEIN SCHWERTER**
RUT N°	:	[redacted]
ABOGADO PATROCINANTE	:	**CLAUDIO PATRICIO FERNÁNDEZ MELO**
RUT N°	:	[redacted]
DEMANDADA	:	**CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS DE CHILE**
RUT N°	:	**60.202.000-2**
REPRESENTANTE	:	**VIRGINIA DEL CARMEN CARMONA AGUIRRE, O QUIEN LEGALMENTE LA REPRESENTE**
RUT N°	:	[redacted]

EN LO PRINCIPAL: Interpone denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, nulidad de modificación contractual, cobro de remuneraciones y prestaciones, lucro cesante e indemnización por daño moral; **PRIMER OTROSÍ:** En subsidio, despido injustificado o improcedente y cobro de prestaciones; **SEGUNDO OTROSÍ:** Acompaña documentos; **TERCER OTROSÍ:** Patrocinio y poder; **CUARTO OTROSÍ:** Forma de notificación.

S. J. L. DE PUERTO VARAS.

LUIS GABRIEL REHBEIN SCHWERTER, asesor territorial, cédula nacional de identidad y RUT N° 13.966.823-5, domiciliado para estos efectos en calle San Martín N° 79, comuna de Fresia, Región de Los Lagos, a US., respetuosamente digo:

Que, encontrándome dentro de plazo y de conformidad con los artículos 2°, 4°, 5°, 11, 184, 485, 489, 490, 493 y demás pertinentes del Código del Trabajo; artículos 19 N° 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la República; y con el artículo 3° A de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y su Reglamento, vengo en interponer denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de mi empleadora, la **CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS DE CHILE**, RUT N° 60.202.000-2, representada legalmente por doña **VIRGINIA DEL CARMEN CARMONA AGUIRRE**, o por quien legalmente corresponda, ambos domiciliados en

Documentos con Validez Legal Ley N° 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

Avenida Pedro Montt N° 2890, comuna de Valparaíso, a fin de que se declare que mi despido fue vulneratorio de mis derechos fundamentales y se ordene el pago de la indemnizaciones y demás prestaciones que paso a exponer:

I.- <u>RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.</u>

A.- DE LA RELACIÓN LABORAL Y DE MIS FUNCIONES TERRITORIALES.

1.- Ingresé a prestar servicios el 11 de marzo de 2026. El contrato se suscribió el 26 de marzo de 2026 entre la Cámara de Diputadas y Diputados y quien suscribe, para desempeñarme como ASESOR, específicamente ASESOR TERRITORIAL, dentro del equipo parlamentario de la H. Diputada Paulina Muñoz Minte. Mi trabajo se insertó, por tanto, en la estructura de apoyo a la función parlamentaria regulada por el artículo 3° A de la Ley N° 18.918, bajo contrato de trabajo regido por el Código del Trabajo.

2.- El contrato original estableció como lugar de prestación de servicios la oficina parlamentaria ubicada en el distrito N° 25, comuna de Fresia; una remuneración compuesta por un sueldo bruto fijo de $1.000.000, más $100.000 por movilización y $100.000 por colación; y una vigencia inicial hasta el 31 de mayo de 2026.

3.- Que con fecha 23 de abril de 2026 se modificó el contrato de trabajo, ampliándose el lugar de prestación de servicios al distrito N° 25 y a las sedes del Congreso Nacional en Valparaíso y Santiago, manteniéndose mi sueldo base en $1.000.000 y fijándose la asignación de movilización en $200.000. Las liquidaciones de abril y mayo registran, en forma concordante, un total mensual de haberes de $1.200.000, y un líquido de $1.015.500.

4.- Mi labor territorial implicó que era quien efectuaba las planificaciones semanales, mantenía contacto con dirigentes sociales y gremiales, coordinaba reuniones y representaba institucionalmente a la Diputada. Así, por ejemplo, el 5 de mayo de 2026 solicité reunión a la Asociación Gremial Agrollanquihue; el 6 de mayo hice lo propio con las Cámaras de Comercio de Puerto Varas y Los Muermos, identificándome expresamente como delegado territorial en representación de la Diputada; y el 12 de mayo el Director del Hospital de Fresia me remitió antecedentes técnicos del proyecto "Mejoramiento Hospital de Fresia 3ª Etapa", solicitando asistencia para su gestión, antecedentes que reenvié al gabinete parlamentario. La planificación semanal remitida al gabinete el 25 de mayo registra, además, reuniones y coordinaciones concretas en Fresia y Los Muermos. Estos documentos constituyen trazabilidad objetiva de mi desempeño territorial inmediatamente antes del menoscabo sufrido en el mes de junio pasado.

B.- DE LA INSTALACIÓN DE UNA JEFATURA DE FACTO, EL HOSTIGAMIENTO Y LA OMISIÓN DE LA DIPUTADA.

5.- Al inicio de la relación laboral fui citado, junto al resto del equipo, a una reunión de planificación en la ciudad de Osorno, realizada en dependencias de Radio El Conquistador, donde doña Paulina Muñoz Minte dirigió la misma y dio paso a la exposición de don Andrés Mújica Delgado quien tomó la palabra y me instruyó que evitara llamar o comunicarme directamente con ella, indicándome que para aquello estaba él,

Documentos con Validez Legal Ley N° 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

quien desde entonces sería el **Jefe de Gabinete**. La Diputada no corrigió esa instrucción ni desautorizó al señor Mújica. Desde ese momento, en los hechos, él pasó a controlar el flujo de información, impartir instrucciones y mediar la relación de trabajo.

6.- Durante las salidas a terreno y traslados del equipo, el señor Mújica mantuvo de manera reiterada un trato impropio hacia mi persona, mediante bromas, mofas y comentarios de tono vulgar destinados a exponerme al ridículo frente a terceros y frente al propio equipo. En distintas ocasiones la Diputada presenció esas conductas y, en lugar de detenerlas, las validó mediante risas o indiferencia. Este trato fue generando en mí una sensación creciente de humillación e inseguridad respecto de mi posición laboral.

7.- El señor Mújica llegó, además, a someterme a supuestas "pruebas de lealtad", preguntándome si estaría dispuesto a testificar a favor de la Diputada en conflictos ajenos a mis funciones. La utilización de mi vínculo laboral para obtener demostraciones personales o políticas de lealtad reforzó la posición de dependencia y arbitrariedad bajo la cual se desenvolvía el trabajo.

8.- Un episodio particularmente demostrativo del rol material de don Andrés Mújica ocurrió el 16 de abril de 2026, a partir de las 23:11 horas. Mediante WhatsApp me consultó si conocía a la jefa de la unidad de presupuesto de la Municipalidad de Fresia, preguntó por su filiación política y me instruyó expresamente "Ubicarla mañana". Luego agregó "Dile de parte de la diputada", me remitió un contacto y me pidió efectuar la gestión al día siguiente. La conversación registra, además, una llamada saliente a las 23:20 horas. Este antecedente no se invoca por el contenido político de la consulta, sino porque acredita objetivamente que el señor Mújica impartía órdenes de trabajo, fuera de horario, en nombre de la Diputada y respecto de gestiones territoriales propias de mi cargo.

9.- El 25 de abril de 2026 solicité una conversación privada con la Diputada Paulina Muñoz Minte en la oficina distrital de Osorno y le comuniqué directamente el hostigamiento del que estaba siendo objeto por parte del señor Mújica. No pedí un privilegio ni cuestioné la existencia de una jefatura: pedí que se pusiera término a un trato que consideraba degradante y que se resguardara un ambiente laboral compatible con mi dignidad.

10.- La respuesta que recibí fue de abierta desatención. La Diputada me manifestó, en términos sustanciales: "Ese no es mi problema, arréglatelas con Andrés, yo tengo cosas más importantes que hacer". Lo decisivo es que, pese a haber puesto directamente en conocimiento de la parlamentaria el problema de trato que enfrentaba, no se me informó de medida de resguardo, investigación o canal institucional alguno y el señor Mújica continuó ejerciendo sobre mí las mismas funciones materiales de jefatura y vulneración de mi integridad.

C.- DEL 29 DE MAYO DE 2026: RESTRICCIÓN TERRITORIAL, AMENAZA DE DESPIDO Y REDUCCIÓN FORZADA DE MIS HABERES.

Documentos con Validez Legal Ley Nº 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

11.- El 29 de mayo de 2026 participé durante la jornada en actividades territoriales junto a la Diputada, don Andrés Mújica y don Felipe Mújica, incluyendo gestiones en la comuna de Los Muermos y en Fresia. Al finalizar el desplazamiento y ser dejado en mi domicilio, don Andrés Mújica descendió del vehículo y me planteó que se modificaría la distribución del territorio que yo atendía. Al preguntarle por los rumores de una rebaja de remuneraciones, me señaló que esa materia no era de su competencia.

12.- Pocos minutos después de ingresar a mi domicilio recibí una llamada telefónica de doña Caren Oñate, integrante del equipo parlamentario que actuaba como secretaria y enlace administrativo de la Diputada. En esa comunicación se me informó que mi cobertura territorial se reduciría sustancialmente y que mis ingresos serían rebajados aproximadamente a la mitad. Se me planteó que todos se encontrarían en un supuesto período de prueba de tres meses y, frente a mi oposición, se me advirtió que, si no aceptaba la modificación, el finiquito estaba listo. La conversación quedó registrada en un archivo digital conservado por esta parte.

13.- La afirmación relativa a un supuesto período de prueba no tenía sustento en mi contrato ni en la legislación laboral aplicable. Yo mantenía un contrato de trabajo escrito, con fecha de inicio, remuneración y plazo expresamente definidos. La frase, unida a la advertencia de que el finiquito estaba listo si no aceptaba, no operó como una propuesta negociable, sino como una amenaza concreta de pérdida inmediata del empleo.

14.- La llamada ocurrió en mi domicilio y fue percibida por mi núcleo familiar. La amenaza de pérdida inmediata del empleo y del sustento del hogar generó una situación de intensa angustia familiar. Existe, además, un informe del Hospital de Fresia de 17 de junio de 2026 el cual da cuenta que, aproximadamente dos semanas antes, uno de mis hijos, quien se encontraba previamente en atención de salud mental, tomó conocimiento de un evento familiar relacionado con el estado laboral de su padre, tras lo cual aumentaron de manera significativa sus episodios de angustia, registrándose incluso ideación suicida pasiva, sin método ni planificación. No invoco ese antecedente como un daño autónomo de mi hijo, sino como corroboración temporal del impacto que la presión laboral produjo en mi hogar y de la intensidad de la angustia que yo debí enfrentar como padre y principal sostén familiar.

15.- En ese contexto, con el temor real de perder inmediatamente mi fuente laboral y sin una posibilidad auténtica de negociación, terminé suscribiendo a través de la plataforma ASIGPAR la modificación contractual fechada el 1 de junio de 2026 y firmada electrónicamente el 2 de junio a las 23:04 horas. La modificación sustituyó la cláusula de jornada, fijándola en 25 horas semanales, y redujo mi sueldo base desde $1.000.000 a $565.000, además de reducir la movilización desde $200.000 a $55.000. Al mismo tiempo, extendió la vigencia del contrato hasta el 31 de agosto de 2026.

16.- La reducción se materializó objetivamente en la liquidación de junio pasado, ya que pasé de un total haberes de $1.200.000 en abril y mayo a $620.000 en junio, esto es, una disminución mensual de $580.000. La rebaja no fue precedida por una evaluación negativa, una amonestación formal, una investigación o un

Documentos con Validez Legal Ley Nº 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

antecedente objetivo de desempeño que me fuera comunicado. Fue la consecuencia inmediata de la llamada del 29 de mayo y de la amenaza de término en caso de no aceptar.

17.- A partir de junio de 2026, la rebaja remuneracional se acompañó de una disminución de mi cobertura territorial. A los pocos días se manifestó, además, una consecuencia económica verificable: el 7 de junio de 2026 solicité al Instituto Profesional Providencia el congelamiento de mi carrera de Técnico en Servicio Social, trámite que fue aprobado y en el que quedó consignado como motivo "Problemas económicos". El certificado académico de 23 de julio de 2026 confirma que efectivamente cursaba el primer nivel y había aprobado asignaturas del período 1A/2026, con promedio general 5,0. Esta situación no se hace presente como una antecedente directo de daño emergente, sino como un hecho objetivo que demuestra el efecto real e inmediato que tuvo sobre mi proyecto formativo la reducción abrupta de mis ingresos.

18.- La documentación de Transparencia Activa de la Cámara permite objetivar, además, el carácter singular de la reducción que me fue impuesta. En mayo de 2026 mi sueldo base informado era de $1.000.000; en junio aparece reducido a $565.000. En el mismo mes de junio pasado se incorpora una nueva persona al equipo, doña Andrea de la Barra Garay, con una remuneración base informada de $425.000, mientras los montos publicados respecto de otros integrantes del equipo se mantienen sin variación. Este antecedente no permite, por sí solo, afirmar el origen contable de cada peso de la asignación parlamentaria, pero sí constituye un indicio temporal objetivo que contradice cualquier explicación genérica según la cual la rebaja de mis condiciones habría respondido simplemente a una reducción homogénea o general del presupuesto del equipo.

Es por lo anterior, que habiendo sido presionado para firmar el anexo de contrato de trabajo, bajo un contexto de vulneración de mis derechos fundamentales, tal instrumento carece de validez.

D.- DE LAS ACUSACIONES DE "FILTRACIÓN", EL AMEDRENTAMIENTO Y LAS AMENAZAS DEL 30 DE JUNIO DE 2026.

19.- El 30 de junio de 2026 don Andrés Mújica Delgado se comunicó telefónicamente conmigo. En esa conversación formuló insinuaciones y acusaciones acerca de una supuesta filtración de información del equipo, vinculándolas con antecedentes relativos a mi situación contractual y remuneracional. La imputación carecía de sentido objetivo, pues la información relativa a remuneraciones del personal de apoyo se encontraba sometida a transparencia institucional. Esta conversación quedó registrada en un archivo digital conservado por esta parte.

20.- Durante esa misma llamada el señor Mújica utilizó expresiones de amedrentamiento y realizó referencias a un familiar mío que ejerce un cargo público, señalando, en términos sustanciales, que esa persona sentiría el peso de su influencia comunicacional. La utilización de mi entorno familiar como vehículo de presión excedía cualquier dirección laboral legítima y reforzó en mí la percepción de que mi continuidad en el cargo dependía de someterme a exigencias personales de quien actuaba como jefatura de

Documentos con Validez Legal Ley Nº 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

facto. El tenor exacto de las expresiones se acreditará mediante la reproducción íntegra del registro y no por transcripciones parciales o descontextualizadas.

21.- Este episodio ocurrió apenas una semana antes del término del contrato. Existe, por tanto, una relación directa entre el hostigamiento y el despido: la acusación de deslealtad o filtración, el amedrentamiento y la posterior invocación de "pérdida de confianza" forman una secuencia temporal y materialmente conectada.

E.- DEL 7 DE JULIO DE 2026: PRESIÓN PARA RENUNCIAR Y DESPIDO YA DECIDIDO EL DÍA ANTERIOR.

22.- El 7 de julio de 2026, a las 09:42 horas, mientras me encontraba desarrollando funciones en Fresia, recibí una llamada de doña Caren Oñate Córdoba de cuatro minutos de duración, circunstancia objetivamente registrada en WhatsApp. En esa conversación se me presionó para presentar una renuncia voluntaria, bajo la advertencia de que, si no lo hacía, se materializaría mi desvinculación y ello podía perjudicar mis posibilidades laborales futuras. A diferencia de las conversaciones de 29 de mayo y 30 de junio, respecto de esta llamada no invoco actualmente un archivo digital como medio de prueba: su existencia y duración constan en el registro de WhatsApp, mientras que su contenido será acreditado por mi declaración, por la prueba testimonial pertinente y, especialmente, por las comunicaciones escritas inmediatamente posteriores que exigen una respuesta urgente a "lo conversado".

23.- Durante esa misma conversación se hicieron referencias a supuestas investigaciones de prensa y a antecedentes judiciales asociados a mi persona, utilizándolos como elemento de presión para que renunciara. La forma y contenido de la comunicación me produjeron una fuerte descompensación emocional, al punto que no pude continuar normalmente la jornada y debí regresar a mi domicilio. Sobre este episodio declararé personalmente y podrán hacerlo quienes presenciaron mi estado inmediatamente después de la llamada. No sostengo la existencia de una enfermedad psiquiátrica propia diagnosticada; alego una afectación emocional concreta, seria y contextualizada, que debe valorarse junto con la secuencia previa y posterior de los hechos.

24.- La gravedad de este episodio se aprecia al contrastarlo con la carta de despido. Dicho documento fue emitido en Valparaíso con fecha 6 de julio de 2026, esto es, el día anterior a la llamada en que se me exigía renunciar. La carta comunica que la Cámara decidió poner término a mi contrato con fecha 7 de julio, invocando el artículo 3° A de la Ley N° 18.918 y la letra b) del artículo 26 de su Reglamento, esto es, "pérdida de confianza en el trabajador", y agrega expresamente que el término se producía "por petición expresa de la H. Diputada Paulina Muñoz Minte".

25.- Por consiguiente, cuando el 7 de julio se me presionaba para presentar una renuncia voluntaria, la decisión de despedirme ya había sido adoptada y documentada. La exigencia de renuncia no podía tener como finalidad evitar un despido aún incierto, pretendía obtener de mí una manifestación voluntaria

Documentos con Validez Legal Ley N° 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

incompatible con una decisión patronal ya tomada. Esta contradicción constituye uno de los indicios más intensos de mala fe y de ejercicio abusivo de la potestad disciplinaria.

26.- La secuencia posterior está documentada directamente. El 7 de julio, a las 12:50 horas, doña Caren me escribió "Gabriel necesito urgente respuesta"; a las 12:51 agregó "Le estoy llamando y la jefa igual"; y a las 12:52 reiteró que yo no había dado respuesta a "lo conversado" y que era urgente. Paralelamente, la Diputada me escribió a las 12:41 "Hola Gabriel, estás ?" y a las 12:48 "Necesito que me llames por favor, es delicado." Estas comunicaciones vinculan de manera directa a la parlamentaria con la gestión efectuada por su secretaria durante la misma jornada.

27.- El 9 de julio de 2026 la plataforma ASIGPAR me remitió por correo electrónico el proyecto de finiquito y me solicitó enviar "a la brevedad una copia firmada ante notario". El 10 de julio doña Caren me escribió que el finiquito se encontraba en la plataforma para mi firma y el 13 de julio volvió a reiterar el requerimiento, pidiendo que le avisara una vez firmado. El proyecto reconoce que la relación laboral se extendió desde el 11 de marzo hasta el 7 de julio de 2026 y propone únicamente el pago de 6,83 días de feriado proporcional por $128.632. Estas actuaciones posteriores confirman que no existía, al momento del despido ni al 9 de julio, una renuncia voluntaria ni un finiquito ratificado por mí que pudiera extinguir las acciones que hoy ejerzo.

28**.-** El despido fue, así, el acto culminante de una secuencia que comenzó con el aislamiento y hostigamiento, continuó pese a mi denuncia directa ante la Diputada, se agravó con la amenaza de finiquito del 29 de mayo y la reducción de mis condiciones en junio pasado, siguió con el amedrentamiento del 30 de junio y concluyó con la presión para renunciar cuando la carta de término ya estaba emitida. Esa secuencia es la que permite comprender que la "pérdida de confianza" no puede analizarse como una facultad abstracta y aislada de su contexto.

II.- DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS Y DEL LÍMITE CONSTITUCIONAL A LA "PÉRDIDA DE CONFIANZA".

El artículo 485 del Código del Trabajo tutela, dentro de la relación laboral, entre otras garantías, el derecho a la integridad física y psíquica del artículo 19 N° 1, inciso primero, de la Constitución; el respeto y protección a la vida privada y a la honra del artículo 19 N° 4; y, respecto del artículo 19 N° 16, la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección y lo establecido en su inciso cuarto, en los términos expresamente incorporados por el legislador laboral. A su vez, el artículo 5° inciso primero del Código del Trabajo establece que el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores.

La circunstancia de que mi contrato se encuentre sujeto al régimen especial del artículo 3° A de la Ley N° 18.918 no elimina ese límite. No desconozco que la ley y el Reglamento contemplan la pérdida de

Documentos con Validez Legal Ley N° 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

confianza como una causal especial de término y que, en su configuración ordinaria, no exige expresar en la carta los hechos internos que determinan la confianza del parlamentario. Lo que sostengo es distinto, esa facultad no queda inmune al control de la tutela cuando se utiliza como culminación o instrumento de una secuencia de hostigamiento, coacción o represalia. El artículo 485 exige examinar si el ejercicio de una facultad laboral limitó derechos fundamentales sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Esta lectura cuenta con un antecedente legislativo especialmente pertinente. En la discusión parlamentaria que dio origen al Boletín N° 11.187-13 se advirtió expresamente que la causal de pérdida de confianza, aunque justificada por la naturaleza de la función parlamentaria, presenta un alto grado de discrecionalidad y que ya se habían formulado reclamos por su utilización frente a trabajadores que se negaban a suscribir anexos de rebaja de remuneraciones. El propio antecedente legislativo destacó que una reducción remuneracional es una materia bilateral que debe resolverse mediante acuerdo. Sin ser una norma autónoma ni sustituir el texto legal vigente, esta historia legislativa revela que el riesgo jurídico que aquí se denuncia, usar la pérdida de confianza como presión para obtener una rebaja salarial, fue identificado dentro del propio Congreso Nacional.

La propia estructura normativa del personal de apoyo parlamentario confirma la relevancia de estas actuaciones. La Cámara celebra y administra formalmente el contrato; la parlamentaria define el equipo para el cual se prestan servicios y puede requerir el término por pérdida de confianza; y, en los hechos, integrantes del gabinete impartían instrucciones y canalizaban modificaciones a mis condiciones laborales. La carta de despido afirma expresamente que mi término se produjo por petición de la H. Diputada Paulina Muñoz Minte. Por ello, para determinar si la facultad legal fue ejercida con finalidad vulneratoria, deben examinarse conjuntamente las actuaciones de la parlamentaria y de quienes actuaban materialmente bajo su autoridad dentro del equipo, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a la Cámara como empleadora formal.

1.- Vulneración del derecho a la integridad psíquica - artículo 19 N° 1 de la Constitución.

La integridad psíquica no se agota en la ausencia de una enfermedad diagnosticada. Comprende el derecho de toda persona a no ser sometida, en su trabajo, a presiones, humillaciones, amenazas o coacciones capaces de alterar gravemente su estabilidad emocional. El artículo 2° del Código del Trabajo, luego de la Ley N° 21.643, exige que las relaciones laborales se funden en un trato libre de violencia y compatible con la dignidad, y califica como acoso laboral la agresión u hostigamiento ejercido por el empleador o por uno o más trabajadores, por cualquier medio, una sola vez o de manera reiterada, que produzca menoscabo, maltrato, humillación o amenace la situación laboral u oportunidades en el empleo.

En mi caso, el menoscabo no proviene de una sola frase aislada. Se construye a partir de las mofas reiteradas; la imposición de una jefatura de facto que me aisló; la falta de respuesta después de denunciar el

Documentos con Validez Legal Ley N° 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

hostigamiento; la amenaza de finiquito para aceptar una rebaja drástica de condiciones; el amedrentamiento del 30 de junio; y, finalmente, la presión del 7 de julio para que renunciara cuando mi despido ya estaba decidido. La descompensación que sufrí ese día constituye la manifestación más intensa de un proceso previo de afectación.

El artículo 184 del Código del Trabajo refuerza este deber. La obligación de protección eficaz no es sólo abstenerse de causar daño, sino también adoptar medidas oportunas cuando se conoce un riesgo psicosocial o una conducta de hostigamiento. La Diputada tuvo conocimiento directo de mi denuncia desde el 25 de abril y no adoptó medida alguna; por el contrario, toleró que el señor Mújica continuara dirigiendo el equipo y que la relación se degradara hasta desembocar en mi término.

2.- Vulneración del derecho a la honra y a la vida privada - artículo 19 N° 4 de la Constitución.

Respecto del derecho fundamental, respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, cabe señalar, que la honra se encuentra definida en el diccionario de la Real Academia Española de la siguiente forma: 1.- Estima y respeto de la dignidad propia. 2.- Buena opinión y fama, adquirida por la virtud y el mérito. 3.- Demostración de aprecio que se hace de alguien por su virtud y mérito.

El derecho a la honra comprende dos aspectos íntimamente conexos: el de la inmanencia, representado por la estimación que cada persona hace de sí misma, y el de la trascendencia o exteriorización, representado por la estimación o el reconocimiento que los demás hacen de nuestra dignidad. Es un derecho, en cuanto derivado de la dignidad humana, a no ser escarnecido o humillado ante uno mismo o ante los demás.

En consecuencia, la garantía se refiere al conjunto de cualidades éticas que permiten que una persona merezca y reciba el respeto de las demás, es un concepto vinculado al buen nombre, a la buena fama, al bien moral, valores íntimamente ligados a la personalidad humana y que tiende a la preservación del principio básico de la dignidad.

Como ya señaláramos, el contenido de este derecho fundamental, tradicionalmente se distinguen dos dimensiones. Por un lado, existe un ámbito subjetivo interno, el honor propiamente tal, que corresponde a la autoestima del sujeto, incluyendo su prestigio profesional como manifestación externa de su personalidad y de su relación con la colectividad; en este sentido, la información o los juicios críticos que se divulguen sobre la conducta laboral o profesional de una persona pueden llegar a constituir un verdadero ataque a su honor. Por otro lado, existe un ámbito objetivo externo, la honra, que se refiere a la valoración o estimación social que los terceros hacen de las calidades morales de un individuo, es decir, la heteroestima.

De esta forma, el honor presenta un componente estático, vinculado a la exclusión de cualquier atentado contra la igual dignidad de todas las personas, y un componente dinámico, relacionado con el desenvolvimiento del sujeto en su participación social, lo que permite ponderar este bien jurídico según las circunstancias concretas de cada caso.

Documentos con Validez Legal Ley N° 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

El derecho a la protección de la honra emana, en definitiva, de la dignidad humana y de la condición de la persona como ser social. Sobre el particular: "Respecto al derecho a la honra, garantizado en el artículo 4° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, señala que: "La Constitución asegura a todas las personas: 4° El respeto y protección de la vida privada y de la honra de la persona y su familia". En cuanto al contenido de los derechos fundamentales que se denuncian dice: el honor, respecto de éste, tradicionalmente, se ha sostenido que sus dimensiones son dos: primero, aparece el ámbito subjetivo interno (honor), que corresponde a la estimación que el sujeto tiene de sí mismo, esto es, su autoestimacomprendiendo el prestigio profesional del individuo, como forma destacada de manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad, en la medida que, en ciertos casos y bajo determinadas circunstancias, el juicio crítico o la información divulgada acerca de la conducta profesional o laboral de una persona puede constituir un auténtico ataque a su honor personal. De este modo, el honor adquiere un contenido igualitario y, segundo, aparece el ámbito objetivo externo (honra), que dice relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada heteroestima. Así, el honor cuenta con dos componentes: Uno de carácter estático, señalado por la exclusión de cualquier ataque a la igual dignidad de toda persona y otro dinámico, que se aplica al desarrollo en relación del sujeto, es decir, a su desenvolvimiento en la participación social, dimensión que permite adecuarse a las situaciones concretas en que el sujeto está inmerso para ponderar el bien jurídico honor en el caso. Añade que el derecho a la protección de la honra constituye una facultad que emana de la dignidad humana y de su realidad de persona inserta en la sociedad, que tiene una dimensión de heteroestima constituida por el aprecio de los demás por nuestros actos y comportamientos, como, asimismo, una dimensión de autoestima dada por la conciencia de la autenticidad de su accionar, protegiendo la verdad e integridad de la persona y sus actos y comportamientos societales. La honra de la persona se afecta así, tanto por el hecho de serle atribuida una fama que no le corresponde, por estar basada en hechos falsos, como asimismo, por sus actuaciones y comportamientos que implican una vulneración del orden jurídico o de sus obligaciones éticas. La protección de la honra debe posibilitar recomponer las cosas en su justo término y preservar la verdad de la persona y sus actuaciones. Consecuencialmente, dice la denunciante, la calificación del derecho a la honra como derecho fundamental, le otorga un contenido preciso e ineludible al constituirse en límite a los poderes empresariales. En concordancia con lo anterior, cabe tener presente el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo que reconoce la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales, pudiendo afirmar que de conformidad a las normas ya citadas, los derechos fundamentales actúan como verdaderos ejes modeladores y confrontadores de la idea de ciudadanía en la empresa, alzándose como límites infranqueables de los poderes empresariales".

Pues bien, en el caso de marras, fui objeto de un trato no acorde con el respeto a mi dignidad ya que durante la relación laboral fui acusado de manera informal e infundada de "filtrar" información; se me

Documentos con Validez Legal Ley N° 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

amenazó con afectar a un familiar a través de medios de comunicación; y el 7 de julio se utilizaron alusiones a causas judiciales y a supuestas investigaciones periodísticas para presionarme a renunciar. Ninguno de esos elementos formaba parte de una evaluación objetiva de mi desempeño ni fue sometido a un procedimiento que me permitiera conocer o responder una imputación concreta.

Estas conductas trascendieron el ámbito interno del vínculo laboral. Al involucrar a mi familia, mi eventual empleabilidad futura y mi reputación territorial, afectaron directamente el espacio de protección que reconoce el artículo 19 N° 4. La posterior carta de "pérdida de confianza", emitida sin que previamente se me hubiera comunicado un reproche formal por filtración o deslealtad, intensificó ese menoscabo, afectando mi integridad psíquica y por sobre todo a mi honor.

3.- Vulneración de la libertad de trabajo, derecho a su libre elección y garantía del artículo 19 N° 16, en el ámbito protegido por el artículo 485 del Código del Trabajo.

La tutela del artículo 19 N° 16 no transforma todo contrato en indefinido ni impide el ejercicio de una causal legal de término. En el ámbito expresamente protegido por el artículo 485, sí impide que el acceso, permanencia o ejercicio del trabajo sea condicionado mediante presiones arbitrarias o discriminatorias que desborden el contenido legítimo de las facultades del empleador. En mi caso, se me comunicó que debía aceptar una reducción territorial y económica extraordinaria o enfrentar un finiquito inmediato; posteriormente, se utilizó la perspectiva de un término por pérdida de confianza como mecanismo de presión para obtener una renuncia.

La lesión al artículo 19 N° 16 se manifiesta, por tanto, no en la mera existencia legal de la causal de pérdida de confianza, sino en la utilización de la amenaza de pérdida del empleo para obtener mi consentimiento respecto de una reducción sustancial de condiciones y, luego, en la presión destinada a conseguir una renuncia cuando el término ya se encontraba documentado. La cuestión sometida al tribunal es el modo concreto en que se ejerció la facultad y su compatibilidad con los límites constitucionales del artículo 485.

III.- DE LOS INDICIOS SUFICIENTES DE VULNERACIÓN Y DE LA CARGA PROBATORIA DEL ARTÍCULO 493 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

El artículo 493 del Código del Trabajo establece una regla probatoria especial, aportados por la parte denunciante antecedentes de los cuales resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración, corresponde al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. No se exige que el trabajador acredite por prueba directa la motivación interna del empleador, cuestión normalmente inaccesible; basta una base indiciaria seria y concordante que haga razonable la hipótesis vulneratoria.

Documentos con Validez Legal Ley N° 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

En concreto, concurren en la especie indicios suficientes de vulneración, dentro de los que destacan, sin ser taxativos, los siguientes:

1) Desempeño territorial efectivo y trazable mediante correos a organizaciones gremiales, planificación semanal y gestiones concretas ante el Hospital de Fresia, sin constancia de evaluación negativa, amonestación o investigación previa que me hubiera sido comunicada.

2) Denuncia directa efectuada a la Diputada el 25 de abril de 2026 respecto del trato de don Andrés Mújica Delgado y ausencia de una medida de resguardo o investigación que me haya sido comunicada.

3) Llamada del 29 de mayo de 2026, respaldada por archivo de audio original, en la que se me comunica la reducción de territorio y remuneración bajo la advertencia de que, si no aceptaba, existía un finiquito preparado.

4) Inmediata traducción de esa conversación en la modificación firmada el 2 de junio a las 23:04 horas, que redujo mi sueldo base de $1.000.000 a $565.000 y la movilización de $200.000 a $55.000, a la vez que prorrogó expresamente el vínculo hasta el 31 de agosto de 2026, siendo este firmado con vulneración de mis derechos fundamentales, al ser presionado para ello.

5) Reducción de mis haberes desde $1.200.000 en abril y mayo a $620.000 en junio, corroborada por liquidaciones y Transparencia Activa; y aparición, en junio, de una nueva contratación en el equipo, mientras otros montos publicados permanecieron estables.

6) Consecuencias temporales próximas a la rebaja: congelamiento de mis estudios solicitado el 7 de junio de 2026 por "Problemas económicos" y antecedente clínico familiar de 17 de junio que sitúa aproximadamente dos semanas antes un evento relacionado con mi estado laboral como desencadenante de una agudización de angustia en el hogar.

7) Comunicación telefónica del 30 de junio de 2026 con acusaciones de filtración y expresiones de amedrentamiento, respecto de la cual existe un archivo compatible con ese día, cuya reproducción íntegra se solicitará en juicio.

8) Carta de despido fechada el 6 de julio que reconoce que el término fue solicitado expresamente por la Diputada Paulina Muñoz Minte.

9) Llamada de cuatro minutos del 7 de julio a las 09:42 horas, acreditada por el registro de WhatsApp, seguida pocas horas después por mensajes de Caren Oñate Córdoba exigiendo respuesta urgente a "lo conversado" y señalando que "la jefa igual" intentaba contactarme, junto con mensajes directos de la Diputada requiriendo que la llamara por tratarse de un asunto "delicado". La convergencia entre el registro de la llamada y esos mensajes posteriores constituye una corroboración externa de que existió una gestión previa que requería mi respuesta inmediata.

10) Remisión del proyecto de finiquito el 9 de julio de 2026 solicitando que recién entonces enviara una copia firmada ante notario, seguida de nuevos mensajes de 10 y 13 de julio requiriendo su firma, lo que descarta una renuncia o finiquito anterior que explique el término.

Documentos con Validez Legal Ley Nº 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

11) Someter mi prestación de servicios a las órdenes, instrucciones y control de don Andrés Mújica quien se desempeña de facto como Jefe de Gabinete de la Diputada doña Paulina Muñoz Minte.
12) Constantes malos tratos, presiones, y expresiones denigrantes efectuadas por Andrés Mújica quien se desempeña de facto como Jefe de Gabinete de Diputada doña Paulina Muñoz Minte.
13) Efectos emocionales, de salud y familiares ocasionados por el acoso laboral del que fui víctima.

IV.- <u>DEL LUCRO CESANTE DERIVADO DEL TÉRMINO ANTICIPADO DEL CONTRATO A PLAZO FIJO.</u>

La modificación de 1 de junio de 2026 fijó de manera expresa la duración del contrato hasta el 31 de agosto de 2026, pero el mismo régimen especial permitía su término anticipado por pérdida de confianza. Por ello, el lucro cesante que reclamo no se funda en desconocer la existencia abstracta de esa causal, sino en que solicito al tribunal se concluya que en este caso, la citada causal fue ejercida como acto vulneratorio o abusivo y, por esa razón, no puede desplegar sus efectos ordinarios de término del contrato. En dicho sentido al verificarse un termino improcedente de la causal del contrato de trabajo que me privó de los ingresos que razonablemente habría percibido durante el período faltante del plazo, se hace procedente el pago de las remuneraciones hasta el término pactado del contrato

El artículo 1545 del Código Civil señala: "todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado, sino por el consentimiento mutuo o por causales legales", por lo cual el contrato de trabajo debe terminar por las causales contenidas en el Código del Trabajo o bien, para estos efectos, en las normas especiales. En el caso en concreto mi contrato no terminó por el consentimiento mutuo de las partes, ni por que yo haya incurrido en actos que se encuentren dentro de las causales legales que hubieran permitido poner fin a la relación laboral que nos ligaba, sino que termina en forma anticipada por un acto unilateral y arbitrario realizado por parte del empleador.

El plazo convenido por las partes para la duración de un contrato obliga tanto al empleador como al trabajador y por lo tanto no puede ser terminado en forma anticipada por parte del empleador, pues el legislador buscó garantizar al trabajador estabilidad y seguridad de que mantendrá su fuente de ingresos mientras no incurra en ninguna de las conductas que el Código del trabajo señala como inadecuadas y que derivarían en la terminación anticipada de su contrato de trabajo. De este modo mi empleador debió esperar el término del plazo convenido para poner término válido a la relación laboral.

En la especie estamos frente a un contrato limitado en el tiempo, pactado a plazo fijo, vale decir, un contrato que tiene una fecha de terminación preestablecida por los contratantes, a decir de *HUMERES "la característica esencial de esta clase de contratos es que se fija de antemano su duración, cláusula que impone a las partes las obligaciones contraídas en él por todo el tiempo que se haya pactado, y si alguna de las ellas quisiere darlo por terminado antes de su vencimiento, deberá indemnizar a la otra los perjuicios que tal determinación le cause, lo que en la práctica se traduce, en el caso que el afectado sea el trabajador, en el pago de las remuneraciones que habría percibido hasta la terminación*

Documentos con Validez Legal Ley Nº 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

normal del contrato". La importancia de esta indicación radica en que respecto de estos contratos se ha entendido que el trabajador tiene un derecho a la remuneración pactada por el tiempo que dure el contrato por obra o faena o a plazo fijo sin perjuicio de que existen causales que validen el despido antes de que se cumpla el plazo fijado, es menester señalar que en este caso no existe justificación legal para poner término unilateral y anticipado del contrato por lo cual el empleador debe la remuneración hasta el término de la relación laboral, pactada, remuneración que aquí adquiere la forma de indemnización compensatoria. Confirmando lo anterior la Excelentísima Corte Suprema de Justicia ha señalado al respecto "*Que, sin embargo, si un contrato de trabajo como es el de autos, se ha pactado con una duración determinada, nacen para las partes, derechos y obligaciones recíprocas, permitiéndoles, además, tener la certeza y seguridad que esta vinculación, va a regir durante cierto período. Por consiguiente, si el empleador pone término en forma anticipada a este contrato y el tribunal determina que esta desvinculación ha sido injustificada, indebida o improcedente, nada obsta a que ese trabajador, demande una indemnización compensatoria por haberse infringido la ley del contrato, recurriendo en este caso, a las normas generales del derecho civil, plenamente aplicables al caso de autos, como lo ha reconocido esta Corte con anterioridad y, que en el caso en estudio, correspondía a las remuneraciones por el tiempo que faltaba hasta el cumplimiento del plazo convenido".* (Excelentísima Corte Suprema, 21 de octubre de 2010, Rol 4476-2010).

Como se ilustra, la Excma. Corte Suprema ha reconocido la procedencia del lucro cesante frente al término anticipado e injustificado de un contrato a plazo fijo. En sentencia de unificación de jurisprudencia Rol N° 8.465-2012, de 29 de mayo de 2013, la Cuarta Sala resolvió que, habiéndose puesto término anticipadamente a un contrato de plazo fijo sin justificación, correspondía indemnizar a la trabajadora con las remuneraciones que habría percibido durante el tiempo faltante hasta el vencimiento convenido. La regla es pertinente como criterio de reparación del período contractual frustrado, sin perjuicio de que en esta causa la procedencia concreta del rubro dependerá de que el tribunal concluya que la causal especial de pérdida de confianza fue ejercida de manera vulneratoria o abusiva.

El período faltante comprende el saldo de julio posterior al día 7 y todo agosto de 2026. Principalmente solicito considerar el ingreso contractual fijo mensual vigente antes de la rebaja —$1.000.000 de sueldo base más $200.000 de asignación mensual de movilización—, con lo que el lucro cesante asciende a $2.160.000.

V.- DE LA PROCEDENCIA Y CUANTÍA DEL DAÑO MORAL.

La afectación sufrida excede con claridad un mero desacuerdo remuneracional. Durante varios meses fui objeto de un ambiente degradante; denuncié el hostigamiento sin obtener protección; se me amenazó con el despido para aceptar una reducción sustancial de mis condiciones; se me imputaron filtraciones; se involucró a mi entorno familiar en amenazas de exposición mediática; y, finalmente, fui presionado para renunciar cuando mi despido ya estaba formalmente decidido. La llamada del 7 de julio de 2026 me produjo una descompensación que me obligó a abandonar mis funciones y regresar a mi domicilio.

Documentos con Validez Legal Ley N° 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

La afectación de mi núcleo familiar incrementó de manera intensa mi sufrimiento. El antecedente clínico del Hospital de Fresia de 17 de junio pasado no atribuye jurídicamente responsabilidad a la empleadora ni se invoca como daño autónomo de un tercero; sí aporta una constatación contemporánea y objetiva de que un evento familiar relacionado con mi situación laboral fue seguido por una agudización grave de angustia en mi hijo. A ello se suma el congelamiento de mis estudios por problemas económicos, solicitado el 7 de junio y corroborado por mi certificado académico. Ambos antecedentes permiten objetivar consecuencias inmediatas de una situación que, para mí, excedió un mero desacuerdo contractual.

La indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo no excluye la reparación del daño moral cuando éste se acredita. La Excma. Corte Suprema, entre otros pronunciamientos, en causa Rol N° 72.113-2020, sentencia de 7 de marzo de 2022, reconoció la compatibilidad entre la indemnización tarifada de tutela y la reparación del daño moral, atendida la distinta finalidad de ambas prestaciones.

Atendida la intensidad, reiteración, duración y contexto de los hechos, solicito que el daño moral sea regulado prudencialmente en la suma de $20.000.000, o en aquella mayor o menor que US. determine conforme al mérito del proceso.

VI.- <u>DE LAS INDEMNIZACIONES LEGALES DEL ARTÍCULO 489 Y DE LA BASE DE CÁLCULO.</u>

Declarada la vulneración con ocasión del despido, el artículo 489 del Código del Trabajo ordena el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y, cuando corresponda, la indemnización por años de servicio con sus recargos, además de una indemnización especial que no puede ser inferior a seis ni superior a once meses de la última remuneración mensual. En mi caso no se devenga indemnización por años de servicio por no cumplirse el período legal, pero sí corresponde la indemnización sustitutiva y la indemnización especial.

Respecto de la indemnización especial del artículo 489, solicito como pretensión principal que la "última remuneración mensual" se determine atendiendo al ingreso fijo y regular vigente antes de la modificación cuya eficacia impugno y cuya validez reclamo por haberse obtenido con vulneración de mis derechos fundamentales: $1.000.000 de sueldo base y $200.000 de asignación fija mensual de movilización, totalizando $1.200.000. En subsidio, si US. estimare que esta última asignación no integra dicha base, solicito efectuar el cálculo sobre $1.000.000. Respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo, y atendida la regla de exclusión de las asignaciones de movilización contenida en el artículo 41 del Código del Trabajo para el concepto general de remuneración, solicito su pago sobre el sueldo base de $1.000.000, sin perjuicio de lo que US. determine conforme a derecho.

En razón de la gravedad de las conductas y de que el despido constituyó la culminación del proceso vulneratorio, solicito que la indemnización especial se regule en el máximo legal de once remuneraciones, esto es, la suma de $13.200.000.- o la que Ssa. determine conforme al merito del proceso.

Documentos con Validez Legal Ley N° 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

FERNÁNDEZ MELO
Compliance Laboral

VII.- PETICIONES CONCRETAS Y PRESTACIONES ADEUDADAS.

De acuerdo con lo expuesto, solicito que en sentencia definitiva se efectúen las siguientes declaraciones y condenas:

1) Que la demandada vulneró, con ocasión de mi despido, mis derechos fundamentales a la integridad psíquica, a la honra y vida privada y, respecto del artículo 19 N° 16, la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección y las garantías comprendidas en el ámbito del artículo 485 del Código del Trabajo.
2) Que el término de mi contrato, formalizado por carta de 6 de julio de 2026 y efectivo el 7 de julio, constituyó el acto culmine de dicha vulneración, aun cuando se invocara la causal especial de pérdida de confianza prevista en el artículo 3° A de la Ley N° 18.918.
3) Que se declaren ineficaces e inoponibles las estipulaciones de la modificación contractual de 1 de junio de 2026 que redujeron mi jornada, sueldo base y asignación de movilización, manteniéndose plenamente vigente la estipulación que extendió el contrato hasta el 31 de agosto de 2026.
4) Que, para la indemnización especial del artículo 489 y las prestaciones que jurídicamente corresponda, se considere como base principal la percepción mensual fija y regular de $1.200.000 vigente antes de la modificación impugnada;
5) Que se condene al pago de la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo en su máximo legal de once remuneraciones: $13.200.000 conforme a la base principal o la suma que resulte de la base que US. determine.
6) Que se condene al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo por $1.200.000, o la suma que US. determine conforme a derecho.
7) Que, para el evento de declararse que el término anticipado no puede producir sus efectos ordinarios por haber sido ejercido con vulneración de derechos fundamentales o abuso de la causal especial, se condene al pago de lucro cesante por el período faltante hasta el 31 de agosto de 2026: $2.160.000.-
8) Que se condene al pago de diferencias de haberes de junio de 2026 por $580.000 y de julio de 2026 por $135.334.
9) Que se condene al pago de 6,83 días de feriado proporcional, reliquidados sobre el sueldo base que corresponda. Sobre un sueldo base de $1.000.000, su valor estimado asciende a $227.667; subsidiariamente, se condene al menos al monto de $128.632 reconocido por la propia demandada en el proyecto de finiquito, en caso de encontrarse impago.

Documentos con Validez Legal Ley N° 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

10) Que se condene al pago de $20.000.000 por concepto de daño moral, o a la suma que US. regule prudencialmente.

11) Que, como medida reparatoria, se ordene a la demandada abstenerse de comunicar a terceros imputaciones específicas de filtración, antecedentes judiciales o deslealtad que no se encuentren objetivamente acreditadas y adoptar las medidas internas que el tribunal estime necesarias para prevenir la reiteración de conductas de hostigamiento respecto del personal de apoyo parlamentario.

13) Que todas las sumas sean pagadas con los reajustes e intereses legales, y que la demandada sea condenada en costas.

POR TANTO,

en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 1°, 5°, 19 N° 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la República; artículos 2°, 4°, 5°, 11, 41, 184, 422, 423, 485 y siguientes, especialmente 489, 490, 493 y 495 del Código del Trabajo; artículo 3° A de la Ley N° 18.918 y artículos 26 y 27 de su Reglamento; artículos 1456, 1457, 1682 y demás pertinentes del Código Civil, y demás normas aplicables, **RUEGO A US**.: Tener por interpuesta denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, conjuntamente cobro de prestaciones, lucro cesante y daño moral, en contra de la **CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS DE CHILE**; acogerla a tramitación y, en definitiva, hacer lugar a ella en todas sus partes, efectuando las declaraciones y condenas señaladas precedentemente, con reajustes, intereses y costas.

PRIMER OTROSÍ: ACCIÓN SUBSIDIARIA POR DESPIDO INJUSTIFICADO O IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES.

Para el evento de que US. no acoja la acción de tutela, y en cumplimiento de la regla de subsidiariedad del artículo 489 del Código del Trabajo respecto de acciones emanadas de los mismos hechos, interpongo en subsidio acción por despido injustificado o improcedente y cobro de prestaciones. Esta pretensión subsidiaria no desconoce que el artículo 3° A de la Ley N° 18.918 contempla la pérdida de confianza; se funda en que la demandada deberá acreditar el cumplimiento íntegro de las formalidades especiales previstas en la ley y en los artículos 26 y 27 de su Reglamento, en particular la existencia de una petición expresa y escrita de la parlamentaria, su fecha, recepción y correcta formalización ante la Unidad de Asignaciones Parlamentarias. Si tales presupuestos no se acreditan, la mera mención de la causal en la carta no basta para sanear un término formalmente defectuoso.

En subsidio solicito, en consecuencia, que se declare injustificado o improcedente el término si la demandada no acredita las exigencias legales y reglamentarias de la causal especial; que se mantengan las

Documentos con Validez Legal Ley N° 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

declaraciones instrumentales relativas a la ineficacia o nulidad relativa parcial de la modificación de 1 de junio de 2026, en cuanto procedan.

Respecto de los hechos, reiteramos los señalados en lo principal y que se refieren las condiciones en que prestaban mis servicios y el contexto y causal invocada por la demandada para dar termino al vínculo laboral.

PRESTACIONES DEMANDADAS:

1) Que se condene al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo por $1.200.000, o la suma que US. determine conforme a derecho.
2) Que, para el evento de declararse que el término anticipado fue injustificado o abuso de la causal especial, se condene al pago de lucro cesante por el período faltante hasta el 31 de agosto de 2026: $2.160.000.-
3) Que se condene al pago de diferencias de haberes de junio de 2026 por $580.000 y de julio de 2026 por $135.334.
4) Que se condene al pago de 6,83 días de feriado proporcional, reliquidados sobre el sueldo base que corresponda. Sobre un sueldo base de $1.000.000, su valor estimado asciende a $227.667; subsidiariamente, se condene al menos al monto de $128.632 reconocido por la propia demandada en el proyecto de finiquito, en caso de encontrarse impago.

POR TANTO,

conforme a los artículos 168, 172 y demás normas citadas y pertinentes del Código del Trabajo, **RUEGO A US**. tener por interpuesta la acción subsidiaria y acogerla en los términos señalados.

SEGUNDO OTROSÍ: RUEGO A US. tener presente que se acompañan, sin perjuicio de su ofrecimiento en la oportunidad procesal correspondiente, entre otros, los siguientes antecedentes:

1. Contrato de trabajo de personal de apoyo suscrito el 26 de marzo de 2026
2. Anexos de contrato de trabajo de 23 de abril y 1 de junio de 2026.
3. Liquidaciones de remuneraciones de marzo, abril, mayo, junio y julio de 2026.
4. Certificado PREVIRED de 9 de julio de 2026, que permiten reconstruir la evolución de la base imponible y la reducción aplicada desde junio.
5. Carta de despido de 6 de julio de 2026.
6. Proyecto de finiquito de 7 de julio de 2026.
7. Correo ASIGPAR de 9 de julio solicitando remitir copia firmada ante notario.
8. Antecedentes de desempeño territorial: planificación semanal remitida al gabinete el 25 de mayo; correos de 5 y 6 de mayo a Agrollanquihue y Cámaras de Comercio; invitación a la

Documentos con Validez Legal Ley Nº 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

Cuenta Pública de Fresia; y cadena de correos del Hospital de Fresia sobre el proyecto "Mejoramiento Hospital de Fresia 3ª Etapa".

9. Capturas de Transparencia Activa correspondientes a mayo y junio de 2026,.
10. Comprobante del trámite "Congela carrera" N° 846299, solicitado el 7 de junio de 2026.
11. Informe de salud mental del Hospital de Fresia de 17 de junio de 2026.

TERCER OTROSÍ: **RUEGO A US.** tener presente que designo abogado patrocinante y confiero poder a don **CLAUDIO PATRICIO FERNÁNDEZ MELO,** abogado, cédula nacional de identidad y RUT N° 11.495.755-0, domiciliado en Avenida San Javier N° 1.120, oficina 116, Pelluco Alto, Puerto Montt, quien podrá actuar con todas y cada una de las facultades contempladas en ambos incisos del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, las que doy por expresamente reproducidas, en especial las de desistirse en primera instancia de la acción deducida, aceptar la demanda contraria, absolver posiciones, renunciar los recursos o términos legales, transigir, comprometer, otorgar a árbitros facultades de arbitradores, aprobar convenios y percibir.

CUARTO OTROSÍ: **RUEGO A US.** tener presente, para efectos de las notificaciones que procedan por correo electrónico, la dirección claudio@fernandezmelo.cl, sin perjuicio de las demás formas de notificación que correspondan conforme a la ley.

Documentos con Validez Legal Ley N° 19.799. Certificado por E-Sign S.A.

Puerto Varas, siete de septiembre de dos mil veintiséis.

A lo principal y otrosí: Para proveer constitúyase el poder en el plazo y bajo la sanción establecida en el artículo 2 de la Ley N.° 18.120, que establece de normas sobre comparecencia en juicio

Para los efectos de otorgar poder ante la Sra. Secretaria del Tribunal, el poderdante deberá concurrir a las dependencias de este Tribunal, ubicado en calle San José esquina Santa Rosa, tercer piso, de Puerto Varas, de lunes a viernes hábiles, entre las 09:00 a 13:00 horas.

Sin perjuicio de lo anterior, el poderdante que se encuentre imposibilitado de concurrir al Tribunal, podrá conectarse al Canal Digital PJUD, disponible en el siguiente enlace: https://conecta.pjud.cl/ de lunes a viernes hábiles, **entre las 11:00 a 13:00 horas**.

En caso de existir inconvenientes con la modalidad telemática se podrá solicitar información adicional a los teléfonos del Tribunal (652235001 y 652232741) o al correo electrónico: jl_puertovaras@pjud.cl.

Notifíquese la presente resolución vía correo electrónico, sin perjuicio de su inclusión en el Estado Diario.

RIT T-99-2026

RUC 26- 4-0830391-4

Proveyó y firmó mediante firma electrónica avanzada, Juez (a) que se individualiza en firma electrónica avanzada, según lo dispuesto en Ley N°20.886 y el Acta 71-2016 de la Excma. Corte Suprema

En Puerto Varas, a siete de septiembre de dos mil veintiséis, se notificó por el estado diario la resolución precedente.lvv

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: CZRCXTGFLC

CERTIFICO: Que con esta se autorizó poder don LUIS GABRIEL REHBEIN SCHWERTER, Rut N° [redacted], por medio tecnológico a través de la plataforma www.conecta.pjud.cl, quién exhibió su Cédula de Identidad. Puerto Varas, ocho de septiembre de dos mil veintiséis.

RIT T-99-2026

RUC 26- 4-0830391-4

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: VBXFCXXWYHP

Puerto Varas, catorce de septiembre de dos mil veintiséis.

Por cumplido lo ordenado.

Se provee derechamente la demanda presentada con fecha 06 de septiembre de 2026:

A lo principal y primer otrosí: Téngase por admitida demanda en procedimiento de aplicación general tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, nulidad de modificación contractual, cobro de remuneraciones y prestaciones, lucro cesante e indemnización por daño moral y en subsidio despido injustificado o improcedente y cobro de prestaciones. **Traslado.**

Cítese a las partes a **audiencia preparatoria** para el día **13 de enero de 2027, a las 08:30 horas, que se realizará a través de la Plataforma Virtual "Zoom"**, a través del siguiente link:

https://zoom.us/j/96159083859?pwd=NFJLMkVVcURRc2lvS0plNWJxV01PUT9

ID de reunión: 9615908 3859

Código de acceso: 520453

Los comparecientes al ingresar a la plataforma ZOOM deberán identificarse con su nombre y apellido; individualización de la causa, además de tener su cédula de identidad para verificar su identificación, de lo contrario no será admitida su participación.

Dentro de tercero día las partes podrán señalar las objeciones que tuvieren respecto de la modalidad de la audiencia fijada, lo que se resolverá en su mérito.

Las partes podrán comparecer por intermedio de mandatario, el que se entenderá de pleno derecho facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia obligatoria de su abogado.

En esta audiencia las partes deberán señalar todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la Audiencia de Juicio, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, a fin de examinar su admisibilidad.

La demandada deberá contestar la demanda por escrito con patrocinio de abogado y con a lo menos cinco días hábiles de antelación, a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

Se apercibe a las partes, en orden a que, con a lo menos cinco días hábiles de antelación a la fecha de celebración de la audiencia, deberán ingresar la siguiente información a la carpeta digital, a través de la presentación de un escrito en la Oficina Judicial Virtual:

1.- MINUTA DIGITALIZADA, en formato Word, que contenga un listado con la totalidad de la prueba que se ofrecerá en la misma. En caso de solicitar la citación de testigos, en dicha minuta se deberá proporcionar un correo electrónico o teléfono para su citación, como asimismo los correos electrónicos de las empresas o instituciones públicas o privadas respectos de las cuales se solicitará la remisión de oficios. La minuta antes indicada deberá ser remitida a lo menos tres días hábiles de antelación a la fecha de celebración de la audiencia, al correo del Tribunal jl_puertovaras@pjud.cl

2.-En este escrito se deberá además INFORMAR un CORREO ELECTRÓNICO y un NÚMERO TELEFÓNICO de contacto, a fin de establecer posibles comunicaciones de coordinación, en forma previa a la celebración de la audiencia.

3.- En archivo adjunto al referido escrito se deberá acompañar la PRUEBA

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: FXRDCYXVEFX

DOCUMENTAL DIGITALIZADA, siguiendo el orden indicado en la minuta de medios de prueba, a fin de que la parte contraria pueda revisar los documentos con anticipación y darle mayor celeridad a la realización de la audiencia. Al respecto, se hace presente a las partes que el sistema informático permite un peso máximo de 10 MB por archivo, de manera tal que, en caso de ser necesario, se puede adjuntar más de un archivo.

Al segundo otrosí: Por acompañados.

Al tercer otrosí: Téngase presente el patrocinio y poder.

Al cuarto otrosí: Téngase presente la forma de notificación, sin perjuicio de su notificación por el estado diario.

Notifíquese a la demandada CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS DE CHILE, RUT N° 60.202.000-2, representada legalmente por doña VIRGINIA DEL CARMEN CARMONA AGUIRRE, todos domiciliados Avenida Pedro Montt N° 2890, comuna de Valparaíso, personalmente o conforme a las facultades del artículo 437 del Código del Trabajo, por CENTRO INTEGRADO DE NOTICACIONES JUDICIALES DE VALPARAISO.

Exhórtese al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Valparaíso, remítase vía SITMIX. Sirva la presente resolución de suficiente y atento oficio remisor.

Notifíquese a la parte demandante por medio de su abogado, por correo electrónico, sin perjuicio de su inclusión en el Estado Diario.

RIT T-99-2026

RUC 26- 4-0830391-4

Proveyó y firmó mediante firma electrónica avanzada, Juez (a) que se individualiza en firma electrónica avanzada, **según lo dispuesto en Ley N°20.886 y el Acta 71-2016 de la Excma. Corte Suprema.**

En Puerto Varas, a catorce de septiembre de dos mil veintiséis, se notificó por el estado diario la resolución precedente.eoo

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: FXRDCYXVEFX

1º Juzgado de Letras de Puerto Varas

ROL: T-99-2026	**Fecha Ingreso:** 06/09/2026 ....
Caratulado: REHBEIN/CÁMARA DE DIPUTADO	
Procedimiento: Tutela	
Estado Administrativo: Sin archivar	**Ubicacion:** LETRA
Cuaderno: Sin Cuaderno	
Etapa: Audiencia Preparatoria	**Estado Procesal:** Tramitación
Fecha Impresión: 24/09/2026 14:17	**Tipo causa:** No masiva

Litigantes

Sujeto	RUT	Persona	Nombre o Razón Social
AB.DNC	[redacted]	NATURAL	CLAUDIO FERNANDEZ MELO
DNCTE.	[redacted]	NATURAL	LUIS GABRIEL REHBEIN SCHWERTER
DNCDO.	60202000-2	JURIDICA	CAMARA DE DIPUTADOS

Materia

Código	Glosa de Materia	Estado	F. Término
L002	Art. 19 Nº 1 CPR. Derecho a la vida y la integridad		
L004	Art. 19 Nº 16 CPR. Libertad de Trabajo y su protección		
L005	Art. 19 Nº 4 CPR. Vida Privada y Honra		

Notificacion

Estado Not.	F. Término	Tipo Part.	Nombre	Obs. Fallida
Realizada	07/09/2026	AB.DNCTE.	CLAUDIO PATRICIO FERNÁNDEZ MELO	
Anulada	14/09/2026	DNCDO.	CÁMARA DE DIPUTADOS	
Realizada	14/09/2026	AB.DNCTE.	CLAUDIO PATRICIO FERNÁNDEZ MELO	