

Santiago, veintidós de junio de dos mil veintitrés.-

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, MARIEL DEL PILAR LEGUINA DÍAZ, cédula de identidad N°17.517.560-1, domiciliada en Av. Consistorial 6130, depto. A-71, Peñalolén, deduciendo demanda en procedimiento de tutela, por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido improcedente y cobro de prestaciones en contra de CLINICA SANTA MARÍA SPA, RUT N°90.753.000-0, representada legalmente por Arturo Perú Costabal, ambos domiciliados en Avda. Santa María N°0410, Providencia, solicitando se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: a) \$48.248.079.- por indemnización establecida en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, b) \$2.252.207.- por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo, c) \$9.008.828.- por diferencia de indemnización por años de servicio, d) \$5.263.426.- por el recargo del 30%, e) \$3.276.837.- por diferencia de feriado legal, f) \$1.404.626.- por diferencia de feriado proporcional, g) \$2.253.625.- por devolución del aporte al seguro de cesantía, con intereses, reajustes y costas.

Para fundar su acción, sostiene haber ingresado a prestar servicios para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 16 de mayo de 2018, desempeñándose en la Unidad de Cineangio (Hemodinamia), perteneciente al Departamento o Servicio de Cardiología, cuyo jefe es el médico Rubén Lamich, en una jornada de 45 horas semanales, distribuidas en sistemas de turnos diurnos o nocturnos incluyendo domingos y festivos, percibiendo una remuneración mensual promedio, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, de \$4.386.189.- compuesta del sueldo base, gratificación legal, asignación de movilización, sobretiempo normal, turno hemodinamia, horas cambio de vestuario, asignación de antigüedad, horas nocturnas enfermeras, citando la jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema (Rol 26.119-2019, sentencia de 03 de agosto de 2020), refiere que corresponde considerar el pago de las horas extraordinarias al momento de calcular la remuneración que servirá de base para el cálculo de indemnizaciones, así como también todo otro concepto, siempre que dichas horas extras y/o dichos conceptos tengan el carácter permanente, y en su caso, debió incluirse la partida “turno hemodinamia”, que constituye aproximadamente el 50% de su remuneración mensual.

Afirma que, con fecha 21 de marzo de 2022, fue despedida por la causal contemplada en el artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, la que, junto al contenido de la carta, no solo



constituye una hábil excusa que busca camuflar la verdadera razón detrás de la decisión de despedirla, como represalia por haber denunciado en la Inspección del Trabajo a 5 integrantes del equipo y, principalmente, al Jefe de Cardiología, el médico Rubén Lamich, sino que además carece de la fundamentación necesaria que exige la causal invocada, precisamente porque al no ser efectivas las necesidades de la empresa -y al tener el despido otra motivación- le fue imposible a la demandada otorgarle verdadero y real sustento fáctico a la misiva que pudiera fundamentar la causal esgrimida, pues se trata de una carta “tipo”, prácticamente idéntica a otras enviadas por la demandada a trabajadores que desempeñaban diversos cargos, que ocupa solo expresiones y razones generalísimas, como “proceso de reestructuración”, “cambios en las condiciones de la economía en general”, “con el objeto de lograr una mayor productividad y eficiencia de las operaciones”, mencionando que ese proceso de reestructuración se origina en los resultados comerciales, financieros y operaciones obtenidos en los últimos tres ejercicios, pero no indica en cifras cuáles fueron esos resultados, no pudiendo en juicio incluir los montos respectivos.

Por otra parte, muestra de la falsedad de la motivación de su despido, la constituye el hecho que indica que las funciones y tareas asociadas al cargo de tecnólogo (en la Unidad de Cineangio), serían suprimidas o redistribuidas y encomendadas a otros dependientes que actualmente se desempeñan en la empresa, por lo que su cargo y posición no sería reemplazado, sin embargo, además de tratarse de una las clínicas más importantes del país, que naturalmente se dedica a prestar servicios en salud, la demandada con fecha 30 de mayo de 2022, desde su correo institucional [personas@clnicasantamaria.cl](mailto:personas@clnicasantamaria.cl) comunicó la apertura de un concurso interno para cubrir precisamente una vacante de tecnólogo médico en la Unidad de Cineangio, lo que demuestra que su cargo y posición si fue o será reemplazado. La carta, además, no explica ni describe en qué consiste el proceso de reestructuración, cuáles fueron las condiciones de la economía, ni la forma en que esta repercutirá en una mayor productividad y eficiencia en las operaciones que lleva a cabo la demandada.

Aduce que su despido obedece a un represalia, constitutivo de una vulneración a su garantía de indemnidad, ya que interpuso denuncia en contra de la demandada, el 08 de julio de 2021, por vulneración de sus derechos fundamentales, en atención a que el enfermero Hans Fernández, la tecnólogo médico Ana María Álvarez, la técnico en enfermería de nivel superior Carolina Valdivia y los médicos Rubén Lamich y Lautaro Badilla, la maltrataban y hostigaban sistemáticamente en el servicio de Cineangio/Hemodinamia, desprestigiando sus labores, con gritos y faltas de respeto, situación que se



replicaba con las TENS Macarena Correa y Camila Castillo, quienes también denunciaron, dando inicio al informe de investigación de 01 de septiembre de 2021, llevado a cabo por Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, que da cuenta de haberse investigado los hechos denunciados mediante la toma de declaraciones juradas, revisión documental y del sistema computacional de la Dirección del Trabajo, constatando la existencia de indicios de una vulneración a la honra e integridad moral de su persona y de las otras dos denunciantes, mediante el documento Conclusión Jurídica, de 02 de septiembre de 2021, que concluye jurídicamente que existen indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales de las trabajadoras denunciantes, traducándose en el caso concreto en una vulneración a su Derecho a la Honra, garantizado en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República de Chile.

Continúa señalando que, pasados solo unos días, el 09 de septiembre de 2021, otro profesional que trabaja en el área (respecto al cual no puede revelar su identidad porque también teme ser objeto de represalias) le comentara que escuchó que el Dr. Lamich dijo que esperaba a que toda la tensión (generada por la denuncia e investigación) en el servicio se calme y que en marzo empezará con su plan de despedir a las denunciantes, generándole intranquilidad, teniendo la esperanza que en la mediación ante la Dirección del Trabajo, podía adoptarse alguna medida que impidiera a la Clínica despedirla por un plazo determinado, pero grande fue su desilusión y angustia, al enterarse que esto no era posible, lo que implicaba que dependieran nuevamente de la voluntad y el arbitrio de quien era el jefe del Departamento de Cardiología, sr. Rubén Lamich.

Con fecha 01 de octubre de 2021, a mediodía, se realizó una reunión, en el auditorio del piso -1 en el edificio de entrega de exámenes, en presencia de la gerencia de la Clínica, de la Dirección Médica, representantes del Sindicato y todos los funcionarios del servicio, sr. Lamich incluido, y, al comenzar la reunión, hubo un par de autoridades que hablaron sobre la importancia de ellos como trabajadores, cómo eran indispensables, la inmensa carga laboral que tenían como servicio, que eran la mejor Hemodinamia de Chile, con los profesionales y equipos multidisciplinarios más especializados y expertos de toda la Clínica, que pronto se construiría el nuevo pabellón y, además, que se contrató a un grupo de personas expertos en crisis en clima laboral. Nunca nombraron las acusaciones de maltrato ni la investigación realizada por la Inspección del Trabajo, frente a lo cual, su colega Camilo Espinoza manifestó su molestia ante la indiferencia de la Clínica frente a los verdaderos problemas que los afectan, sintiendo que su colega fue poco enfático en expresar lo que estaba pasando, por lo que tomó la palabra



exponiendo su total indignación frente al proceder negligente de la Clínica respecto a las situaciones de acoso y hostigamiento laboral y la existencia de protección a la identidad de los maltratadores. Durante su intervención, pudo ver como el señor Lamich se encontraba totalmente incomodo y “descolocado”, incluso algunos integrantes del equipo le comentaron que intentó que otras autoridades/jefaturas la hicieran callar, y al terminar de hablar, el psicólogo contratado para la crisis de clima laboral, Iván Ugalde, intentó calmar la situación, indicando que jamás le dijeron que hubo una investigación por parte de la Inspección del Trabajo, destacando que, luego de ese episodio, se situó, a juicio del sr. Lamich y del resto de los denunciados, como una persona que hacía las veces de “cabecilla” o líder entre las denunciantes, siendo notorio (a partir de ese momento) el aumento de la animadversión que tenían los denunciados en su contra.

Así, la primera semana de enero de 2022, nuevamente tomó conocimiento de los planes y amenazas que tenía el sr. Lamich para despedirla, producto de su molestia por haberlo denunciado, al comentarle Macarena Correa, que al ingresar a la Sala de Informes para preguntarle a uno de los médicos qué introductor (material que se utiliza en los procedimientos) se debía ocupar, estando la puerta entreabierta escuchó que el señor Lamich le dice al médico Andrés Fantuzzi que “las personas que habían inventado lo del acoso laboral se iban arrepentir, comenzando por Mariel que le queda poco tiempo en la Clínica”.

Propone como indicios, haber interpuesto denuncia administrativa, con fecha 08 de julio de 2021, por vulneración de sus derechos fundamentales, en atención a que Hans Fernández, Ana María Álvarez, Carolina Valdivia y los médicos Rubén Lamich y Lautaro Badilla, la maltrataban y hostigaban sistemáticamente en el servicio de Cineangio/Hemodinamia (N°1), el resultado de la investigación administrativa y la conclusión jurídica que arrojó la existencia de indicios suficientes de vulneración de sus derechos fundamentales traducándose en una vulneración a su derecho a la honra y que, particularmente, respecto al denunciado Sr. Lamich (y del otro médico Sr. Badilla) se haya comprobado, por una parte, que la trataba con gritos, malos tratos y expresiones fuertes y agresivas, bajo la excusa de “formar carácter” para afrontar la presión del trabajo, y que en su rol de jefatura haya omitido, sin haber denunciado, los malos tratos y conductas de acoso que recibió de parte de los denunciados no médicos (N°2), el 09 de septiembre de 2021 otro profesional que trabaja en el área le comentó que fue testigo cuando el médico Lamich dijo que esperaría a que toda la tensión (generada por la denuncia de acoso e investigación) en el servicio se calme y que en marzo empezaría con su plan de despedir a las denunciantes (N°3), el notorio



aumento en la animadversión del sr. Lamich hacia su persona luego del 01 de octubre de 2021 (cuando se realizó una reunión en el auditorio del piso -1 en el Edificio de entrega de exámenes), en presencia de la gerencia de la Clínica, de la Dirección Médica, representantes del sindicato y todos los funcionarios del servicio, sr. Lamich incluido, donde con su colega Camilo Espinoza fue la única trabajadora que expresó su indignación frente a la ausencia de medidas por parte de la Clínica para abordar y detener las situaciones de maltrato laboral que se existían en la Unidad de Cineangio/Hemodinamia (N°4), la primera semana de enero de 2022, el sr. Lamich le dice al médico Andrés Fantuzzi, que “las personas que habían inventado lo del acoso laboral se iban arrepentir, comenzando por Mariel que le queda poco tiempo en la Clínica” siendo testigo de lo anterior la TENS Macarena Torres (N°5), con fecha 21 de marzo de 2022, fue despedida con una carta cuya causal y contenido fáctico es totalmente falso, constituyendo las "necesidades de la empresa" esgrimidas únicamente un hábil mecanismo para camuflar la verdadera razón detrás de la decisión de desvincularla consistente en una represalia por haber denunciado en la Inspección del Trabajo a 5 integrantes del equipo de trabajo y, particularmente, al Jefe de Cardiología, el médico Rubén Lamich (N°6).

Sostiene que, la investigación efectuada por el Fiscalizador constató la existencia de indicios de una vulneración a la honra e integridad moral de su persona (como también de las otras dos denunciantes), y el documento de Conclusión Jurídica, en la misma línea concluyó jurídicamente que existen indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales de las trabajadoras denunciantes, Macarena Correa C., Camila Castillo L. y Mariel Leguina D., traducándose en el caso concreto en una vulneración a su derecho a la honra, garantizado en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República de Chile, resultando evidente que su despido es un acto reincidente por parte de la demandada, por cuanto constituye una nueva actuación que produce daño a su derecho a la honra, ya que no existe explicación razonable que justifique que, habiendo existido una mediación el 13 de septiembre de 2021 (donde la demandada fue notificada de que existió vulneración de derechos fundamentales al interior de la Unidad de Hemodinamia y donde la autoridad administrativa le señaló que la Clínica no tomó medidas al respecto y donde) y, en que habiendo terminado la misma mediación con acuerdo, la demandada adoptó una serie de obligaciones y compromisos para corregir su negligencia inexcusable, comprometiéndose a futuro a otorgar y mantener un trato laboral digno y respetuoso para con todos sus trabajadores, resultando inverosímil que solo 5 meses después la despida bajo el maquillaje de las necesidades de la empresa,



destacando el considerando XII de las Conclusiones Jurídicas, que señala “De acuerdo a la investigación, si bien el empleador habría tomado conocimiento de los hechos denunciados -mediante una denuncia anónima y también a través de información proporcionada por la jefatura de la Unidad de Hemodinamia a Recursos Humanos- lo cierto es que a la fecha del informe no se adoptaron medidas tendientes a dar solución a los conflictos existentes, excusándose el empleador en no haber recepcionado una denuncia interna conforme lo establece el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en su artículo 58 y siguientes, justificación inaceptable considerando que es el empleador el sujeto obligado a respetar los derechos fundamentales en la relación laboral, quedando demostrado que en su calidad de garante de que las relaciones laborales se desarrollen en un ambiente laboral digno y de mutuo respeto, protegiendo eficazmente la vida y salud de quienes se encuentran bajo su subordinación y dependencia, no lo ha hecho, encontrándose en una evidente conducta omisiva ante la afectación de las trabajadoras denunciantes, faltando al deber de protección conforme lo dispone el artículo 184 del Código del Trabajo”.

Además, las amenazas consistentes en que tomarían represalias por su denuncia, también constituyen actos que conculcan su honra, el hecho de que el sr. Lamich continuara siendo el jefe del Departamento del cual dependía la Unidad en que trabajaba, no obstante encontrarse firme y comprobada su responsabilidad como sujeto activo de acoso y hostigamiento laboral, continuó dañando su honra hasta el momento de su injusto despido, fundado falsamente en supuestas necesidades de la empresa, volvió a vulnerar su honra e integridad moral, y es un nuevo hecho donde el empleador incumple abiertamente su deber de resguardo y protección para con su persona y constituye su desvinculación una actuación de entidad suficiente para afectar el crédito personal respecto a sus pares y demás personas con las que compartió laboralmente por casi 4 años en la Clínica, mancilla su imagen, exponiéndola, este injusto y arbitrario despido nuevamente a un profundo sentimiento de humillación y menoscabo personal y profesional.

En el primer otrosí, de manera subsidiaria, deduce demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones, solicitando el pago de las prestaciones que detalla.

SEGUNDO: La demandada CLÍNICA SANTA MARIA SPA, opone excepción de caducidad y contesta solicitando el total rechazo de la demanda, con costas.

Opone excepción de caducidad respecto de la supuesta vulneración a la honra de la demandante, pues la denuncia se presentó el 02 de junio de 2022, por lo que contabilizados 60 días hábiles hacia atrás, dicho plazo se cumple el día 21 de marzo de 2022, razón por la cual la acción de tutela laboral respecto a todos



aquellos hechos ocurridos durante julio, septiembre y octubre de 2021 y enero de 2022, que sean anteriores a dicha fecha, se encuentra extinguida por caducidad y debe ser rechazada de plano.

Contestando, reconoce la fecha de ingreso, cargo de la actora en la Clínica, fecha y causal de término de su contrato, de acuerdo a lo indicado en la demanda, así como que, al momento de suscribir el finiquito, se descontó la suma de \$2.253.652.- por aporte del empleador al seguro de cesantía administrado por AFC Chile.

Previo a entrar al fondo, manifiesta que la denunciante pretende ejercer la acción de tutela laboral consagrada en el artículo 489 del Código del Trabajo, invocando hechos que no son propios de una acción de esta naturaleza, pues supuestamente acaecieron mientras estuvo vigente la relación laboral y no al término de ésta, incurriendo en una confusión de las posibles vías que establece el legislador para el resguardo de sus derechos, ya que la totalidad de los hechos que se invocan como indicios y fundamentos de su pretensión, de acuerdo con el relato contenido en la denuncia, ocurrieron durante la vigencia de la relación laboral, con más de dos meses de antelación (23 de abril) de la fecha del despido (01 de julio), por lo que no pueden servir como un antecedente fáctico que sustente la denuncia, atendido que su conocimiento y eventual sanción debieron exponerse en un juicio por tutela tramitado de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, y no por la acción del artículo 489 del mismo cuerpo legal, incurriendo en una confusión de las posibles vías que establece el legislador para el resguardo de sus derechos, ya que de acuerdo con el relato contenido en la denuncia, los hechos ocurrieron durante la vigencia de la relación laboral, con más de dos meses de antelación (23 de abril) de la fecha del despido (01 de julio), por lo que no pueden servir como un antecedente fáctico que sustente la denuncia, atendido que su conocimiento y eventual sanción debieron haberse expuesto en un juicio por tutela laboral tramitado de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, y no por la acción del artículo 489 del mismo cuerpo legal, al sustentar su denuncia por vulneración de su derecho a la honra en supuestas situaciones que se desarrollaron entre julio de 2021 y enero de 2022, mientras estaba vigente la relación laboral, y en consecuencia, todo lo que pudo haber ocurrido durante ese período y que no dice relación con los hechos objeto del despido, no puede ser considerado en este procedimiento, pues claramente, obedecen a imputaciones que no se ajustan a la realidad, sino, además, intentan desvirtuar la correcta aplicación de la causal legal de término de contrato contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.



En cuanto a los indicios que la demandante propone, reitera que la denuncia administrativa fue presentada el 08 de julio de 2022, por otras dos trabajadoras, junto con la actora, quienes no fueron despedidas, y tampoco existe proximidad temporal entre la actividad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo y el despido de la actora, ya que entre denuncia y despido trascurrieron más de 8 meses, no verificándose un acto de represalia, destacando que el procedimiento administrativo, concluyó por mediación, celebrada el 13 de septiembre de 2021, instancia en que las tres denunciantes, entre las que se encontraba la actora, y la denunciada, alcanzaron acuerdo completo, por medio del cual su representada se obligó a implementar siete medidas reparatorias y preventivas, no existiendo vínculo alguno entre su despido y la instancia administrativa comentada.

Respecto de los supuestos comentarios emitidos por el médico Rubén Lamich, precisa que ellos no son efectivos, consultado el médico al respecto, este negó rotundamente su efectividad, haciendo presente que, tales comentarios habrían sido escuchados por una persona que no se identifica y por una extrabajadora que habría escuchado una conversación tras una puerta, sin participar en ella, destacando que este no se encuentra facultado para definir desvinculaciones o reestructuraciones de equipo. En concreto, la jefatura de la actora recae en el Enfermero Coordinador de la Unidad, cargo que ejerció hasta octubre de 2021, María Rosales y que a la fecha ejerce Julio Pinto, quienes definían, en conjunto con la subdirección clínica, ejercida por Claudia Zúñiga, la composición de los equipos de profesionales, sin que el personal médico tenga mayor injerencia en ello.

En cuanto al resultado de la investigación administrativa, insiste que la demandante se refiere a hechos ocurridos con anterioridad al 02 de septiembre de 2021, fecha en que se emitió el informe referido, por lo tanto, no puede considerarse indicio de vulneración con ocasión del despido. Asimismo, en la instancia administrativa respectiva, las tres denunciantes y su representada alcanzaron un acuerdo que implicó la implementación de siete medidas reparatorias y preventivas, oportunamente cumplidas por Clínica Santa María, y así lo corroboró la Dirección del Trabajo mediante resolución de 28 de septiembre de 2021, sin perjuicio de lo cual, controvierte expresamente el contenido del informe de investigación, toda vez que sólo conoció las conclusiones, mas no el contenido. A modo ejemplar, las conclusiones no se refieren a actos ejecutados por el Dr. Badilla, de hecho, él ni siquiera aparece mencionado como parte hostigadora.

Respecto de lo comentado por “otro profesional que trabaja en el área”, con fecha 09 de septiembre de 2021, informándole que el Dr. Lamich la desvincularía





en marzo, carece de todo valor, toda vez que no indica con precisión contexto o identidad del profesional involucrado, situación que impide a su representada ejercer de forma adecuada el derecho a defensa, toda vez que, frente a alegaciones del todo vagas e imprecisas, resulta imposible una negación u oposición efectiva, sin perjuicio, vuelve a sostener que, la jefatura del área donde se desempeñaba la actora la ejerce el Enfermero Coordinador, quien, a su vez, es supervisado por la subgerencia del área respectiva, por lo tanto, la conformación del equipo de profesionales de la salud, las contrataciones y despidos, no los define el médico mencionado, similar alegación que expresa en relación al “notorio aumento de la animadversión del Dr. Lamich” en especial, luego de una reunión desarrollada el 01 de octubre de 2021, no expresa hechos o situaciones que permitan ilustrar la supuesta notoria animadversión.

En relación a la conversación escuchada por TENS Macarena Torres durante la primera semana de enero de 2022, indica que se trata de un tercero, no presente en el lugar donde esta se desarrolló, sin embargo, puede identificar a los interlocutores y reproducir con claridad lo que habría escuchado, lo que resta cualquier valor probatorio al hecho descrito, tal como lo indica la denuncia, se trata de una conversación en la que no participaba la persona que dice escucharla y, además, ella se encontraba en otro lugar. No obstante, ambos profesionales negaron la efectividad de aquella conversación.

Finalmente, sostiene que, el simple hecho del despido no puede ser considerado como un indicio de vulneración, no existiendo proximidad temporal entre la denuncia y el término de los servicios, y, por otra parte, la denuncia se intentó por tres trabajadoras y solo la actora fue desvinculada por decisión de la Clínica.

Respecto al despido, señala que la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, se encuentra fundamentada en un proceso de racionalización de las distintas áreas y unidades de la Clínica, que, junto a otras medidas, tiene por objeto lograr una mayor productividad y eficiencia en las operaciones de su representada, lo que se encuentra debidamente señalado y detallado en las comunicaciones que fueron entregadas a la demandante y las otras personas que fueron despedidas en la misma fecha y fechas anteriores o similares, y al efecto, previamente, durante los meses de septiembre y diciembre de 2020, durante todo el año 2021 y durante los primeros meses del año 2022, su representada se vio en la necesidad de desvincular a otros grupos de trabajadores, por los mismo motivos y fundamentos que sustentaron la desvinculación de la demandante, incluso, durante octubre de 2021 fue



desvinculada la Enfermera Coordinadora del Servicio de Cineangio y se reestructuraron los equipos de trabajo.

Hace presente que, los despidos asociados al proceso de reestructuración se han manifestado en la totalidad de la Clínica, y solo durante el segundo semestre de 2020, se vio en la necesidad de desvincular a más de 80 extrabajadores, durante el año 2021 se despidió a más de 60 trabajadores, mientras que, durante el primer semestre del año en curso, las desvinculaciones superan las 50 personas. Por otra parte, sin perjuicio del contenido de la carta en que se comunicó la desvinculación a la demandante, que explica con detalle los antecedentes de hecho que sustentan la decisión, desde un punto de vista estrictamente jurídico, la causal de término no obliga a entregar una exposición detallada de los hechos fundantes del despido, como ocurre con las causales del artículo 160, bastando con mencionarla y señalar alguna de las razones que dispone la ley.

Sin perjuicio de lo anterior, indica que, existió una racionalización en las unidades y áreas de la Clínica, entre ellas, la Unidad de Cineangio, donde se desempeñaba la actora, lo que provoca que su despido sea justificado, pues se motiva en los resultados operacionales y financieros obtenidos por la Clínica. En concreto, durante el último trimestre de 2019, el número o cantidad de los diversos servicios que presta a sus pacientes, se vieron reducidos en comparación con idéntico período de 2018, lo que tuvo como consecuencia directa que los ingresos reales obtenidos fuesen inferiores a los proyectados y a los obtenidos en igual lapso de 2018. Asimismo, durante el lapso comprendido entre los meses de enero y diciembre de 2020, la Clínica obtuvo de forma sostenida resultados operacionales, económicos y financieros negativos, acumulando una pérdida considerable. Como consecuencia de lo anterior, en comparación a los años 2018 y 2019, durante los años 2020 y 2021, vio afectada la cantidad total de prestación de los servicios y el ingreso de pacientes en la totalidad de las áreas y servicios que conforman la empresa, entre ellos, el servicio de Cineangio. Solo al mes de agosto de 2020, anterior al comienzo de los procesos de desvinculaciones -que iniciaron en septiembre de 2020-, llevaba una pérdida acumulada de \$7.740.000.000.-

Así, al realizar una comparación de los meses de enero a agosto del año 2018 y 2019, la totalidad de las áreas de servicios de la Clínica han visto afectadas sus actividades y operaciones durante el mismo periodo de tiempo del año 2020. En el área de urgencia las atenciones se redujeron en un 45,3%, las hospitalizaciones en un 12,4% y la toma de imágenes en un 44,9%. En el área de hospitalización, las cuentas médicas se redujeron en un 34,5%, mientras que la ocupación total,



que considera tanto al servicio médico quirúrgico, UCI y UTI, se redujo en un 9,6%. En pabellón, hubo una reducción del 41,3%, las urgencias ambulatorias cayeron en un 4556% y los partos y cesáreas disminuyeron en un 11,1%. En el área de servicios ambulatorios, las consultas médicas se redujeron en un 47%, mientras que las consultas no médicas disminuyeron en un 62,9%, por último, los procedimientos, exámenes de laboratorio e imágenes efectuados se redujeron en un 35,4%, 4199% y 51,5% respectivamente, debiendo implementar un proceso de racionalización y reestructuración de la todas sus unidades y áreas de servicios, entre las que se encuentra la Unidad de Cineangio, con el objeto de lograr, entre otros aspectos, una mayor productividad y eficiencia de los servicios prestados a los pacientes en el área y las operaciones que realizamos dentro del ámbito de la salud privada.

En concreto, tal como se señala en la carta de despido, la desvinculación de la demandante se encuadra dentro de un proceso de reestructuración analizado, desarrollado e implementado a partir de septiembre del año 2020 y que se ha extendido durante el año 2021 y el primer semestre del año 2022, destacando que, la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, entrega al empleador la decisión sobre qué trabajadores despedir, en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien debe tomar la determinación de a qué trabajadores despedir, tal y como lo ha señalado elocuentemente, en sentencia emitida en la causa Rol N°70-2009, de 19 de octubre de 2009, por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción.

Como queda manifiesto, refiere, la actual situación económica del país ha repercutido de forma sustancial las expectativas económicas de las empresas chilenas y de la situación macroeconómica del país. Lo anterior se comprueba no solo en base a los resultados financieros particulares de la Clínica, sino que también a lo informado por el Banco Central, que señaló en su Informe de Política Monetaria (IPoM) de diciembre, resultando patente que la actual situación que atraviesa la empresa, y que justifica el despido de la actora, no es imputable a su sola voluntad, sino que viene empujada por una situación nacional de deterioro en la economía, deterioro que no es un temor injustificado de Clínica Santa María, sino que el resultado de una nueva realidad macroeconómica a la que se verá afrontado el país. Los resultados negativos y la reducción en las ventas de los servicios que su representada ofrece a sus pacientes ha impactado de forma negativa y permanente en el resultado operacional de la empresa sí configuran una situación grave y que afecta de manera patente a la proyección económica de la Clínica. Los hechos que han ocasionado la reestructuración, son claramente permanentes, pues a causa de ellos, los resultados negativos de la empresa y las



pésimas proyecciones, ha debido efectuar un reestudio del plan de negocios desde el tercer trimestre del año 2020.

Finaliza señalando que, la remuneración de la actora, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a \$2.133.982.-

TERCERO: Celebrada la audiencia preparatoria, con fecha 18 de julio de 2022, con la asistencia de ambas partes, previo traslado a la excepción de caducidad opuesta por la demandada, el tribunal dejó su resolución para definitiva, y al no prosperar el llamado a conciliación, con el acuerdo de las partes, se establecieron como hechos pacíficos del juicio, los siguientes:

1. Relación laboral entre las partes, con fecha de ingreso el 16 de mayo 2018 y el término el 21 de marzo 2022, fecha en la que la demandada pone termino al contrato de trabajo por el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, y que la actora suscribió finiquito con reserva de derechos.
2. El cargo de la actora tecnólogo médico en la Unidad de Cineangio.
3. El monto descontado por AFC por \$2.253.652.
4. La trabajadora en virtud de contrato colectivo no estaba sujeta al tope en la base imponible de las 90 UF.

Posteriormente, se recibió la causa a prueba, estableciéndose como hechos controvertidos los siguientes:

1. Remuneración pactada y la efectivamente percibida por la prestación de los servicios. Rubros de los que se componía.
2. Existencia de una vulneración de derechos fundamentales ejercida por la demandada en contra de la demandante con ocasión del término de la prestación de los servicios. En la afirmativa, fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas.
3. Contenido de la carta de despido y la efectividad de los hechos allí descritos. Circunstancias y pormenores, cumplimiento de las formalidades legales.

CUARTO: En audiencia de juicio, llevada a efecto el 01 de marzo de 2023, la parte demandante, en apoyo de sus alegaciones, incorporó la siguiente prueba documental:

1. Carta de despido.
2. Finiquito con expresa reserva de derechos.
3. Contrato de trabajo.
4. Liquidaciones de enero, febrero y marzo de 2022.
5. Convenio Colectivo entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Profesionales, de 26 de diciembre de 2019.



6. Informe de investigación 1360/2021/130 llevado a cabo por Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional del Trabajo (DRT) Metropolitana Oriente.
7. Conclusión Jurídica de 02 de septiembre de 2021 emitida por la Unidad de Derechos Fundamentales de la DRT Metropolitana Oriente.
8. Acta Final de Mediación de 13 de septiembre de 2021 emitida por Dirección del Trabajo.
9. Correo electrónico enviado por la actora, el 10 de septiembre de 2021, desde su correo mariel.leguina@gmail.com a funcionaria de la Dirección del Trabajo, doña María Hernández Servanti, correo mfhernandez@dt.gob.cl y respuesta de la funcionaria por correo electrónico de la misma fecha.
10. Correo electrónico de 30 de mayo de 2021, enviado por la demandada desde su correo institucional personas@clnicasantamaria.cl, Comunicaciones Internas, donde se comunica concurso interno para vacante de Tecnólogo Médico en Unidad de Cineangio.

Rindió la confesional de Patricia Valenzuela Flores, jefa de remuneraciones, a cargo del área de dotación de la clínica, quien señala que la demandante se desempeñaba como tecnólogo médico de la Unidad Hemodinamia y fue despedida el 21 de marzo de 2022, por una racionalización de los servicios, y aunque entiende que el cargo de tecnólogo médico fue reemplazado, indica que los procesos se evalúan de acuerdo a las circunstancias del momento, correspondiéndole sólo ejecutar las decisiones de contratación o despido de trabajadores.

Se valió de la testimonial de Camilo Ignacio Espinoza Adasme y Macarena Alicia Correa Canelo. El primero, tecnólogo médico de Clínica Santa María desde hace 7 años, sostiene que la demandante dejó de trabajar para la demandada a fines de marzo de 2022 por la causal de necesidades de la empresa, no obstante, expone que la decisión es una represalia por la denuncia que efectuó en la Inspección del Trabajo, en el mes de septiembre de 2021 por maltrato laboral, en contra de los médicos Rubén Lamich y Lautaro Badilla, así como de sus colegas profesionales Carolina Valdivia, Ana Álvarez y Hans Fernández, de lo que tuvo noticia en el mes de septiembre de 2021 al hacerse pública la denuncia, mediante correos que informaban sobre ella, requiriendo personas para declarar de manera anónima, contexto en que recibió un correo del área de Recursos Humanos, citándolo para un día y hora determinada en la Inspección del Trabajo, acordando hacerlo por escrito, en que describió las ocasiones específicas de maltrato a los integrantes del equipo, quienes decidieron tomar cartas en el asunto. Refiere que, la denunciada no se tomó de buena manera la denuncia, produciéndose un



cambio en los ánimos y el trato desplegado hacia las denunciantes, quitándoles el saludo indicando que los especialistas de cardiología cuentan con un procedimiento para el equipo de trabajo, mediante comunicación proactiva, permitiéndole a todos participar y manifestar su opinión, no obstante, a partir de la denuncia, las denunciantes fueron excluidas de participar, no preguntándoles directamente su opinión y manifestando expresiones condescendientes como “por favor me puedes hacer esto” develando un trato “con pinzas” de parte de los médicos al interior del pabellón. Sostiene que, fuera del pabellón, el jefe del servicio nunca pudo separar las cosas, manteniendo una actitud poco conciliadora y sin comunicación directa, con apoyo directo y público a los denunciados, sin tener una instancia de mediación con las afectadas, mientras la Inspección del Trabajo investigaba. A raíz de la denuncia, señala que la primera semana de octubre se realizó una reunión en el auditorio, en que estuvo presente todo el servicio, destinada en gran parte a realizar un análisis de los servicios estadísticos, número de pacientes que atendían, señalándoles lo importante que eran para el servicio, sin que el encargado de la reunión tocara el tema del trato hacia los trabajadores, pidió la palabra, expuso el maltrato y preguntó sobre las medidas que la demandada tomaría para subsanar esta situación, pues sentía que no los tenían en cuenta como personas y querían acciones concretas para superar el problema, conversándolo. Luego la demandante, hizo uso de la palabra, siendo más directa en su intervención al señalar que la reunión se trataba de la denuncia por maltrato y que la empresa no estaba tomando las medidas concretas para corregirlo, notando, mientras hablaba, que el doctor Lamich la miraba nervioso y descolocado. Posteriormente apareció Iván Ugalde, psicólogo contratado por la clínica, quien, intentando calmar la situación, señaló que la reunión debió realizarse sólo con el personal de hemodinamia.

Refiere que la demandante le comentó que había recibido información de un compañero de trabajo -sin señalar el nombre- respecto a que sería despedida en el mes de marzo de 2022, por lo que le recomendó que dejara esto por escrito, mediante un correo enviado al Inspector del Trabajo, y luego, en el mes de enero de 2022, supo que una de sus colegas escuchó en la sala de los médicos que la demandante se iría en el mes de marzo. Una vez despedida indica que, en una reunión en que estaba presente todo el servicio, personal de la empresa señaló que pasaban por momentos difíciles lo que requería tomar decisiones difíciles, y que había personas que atentaban contra la estabilidad de la empresa y dividían a los trabajadores, por lo que todos se sintieron aludidos, y al concluir la reunión, terminaron muy afectados y posteriormente, cuando concurrió a hacer una consulta al doctor Lamich quien se encontraba con el doctor Fantuzzi, éste le



preguntó cómo estaba por el despido de la demandante, comentándole que sabía que era difícil para él pues era muy cercano a la actora e indicándole que debía dar vuelta la página.

Por su parte, la testigo Macarena Correa Canelo, quien se desempeñó como arsenalera de hemodinamia, entre los meses de octubre de 2019 y abril de 2022, en relación a la denuncia sostiene que esta la dedujeron en conjunto con la demandante y otra trabajadora, en septiembre de 2021, en contra del Dr. Lamich Hans Hernández Ana María Álvarez y Carolina Valdivia, por abuso o desmedro de su trabajo, quienes le hacían bullying dentro del servicio. Indica que el área de hemodinamia estaba compuesta por los doctores Lamich, Fantuzzi y Badilla, quienes, al concluir la denuncia, continuaron con un trato desagradable hacia ellas, por lo que evitaban estar en contacto con estos, expresándose de manera que daban a entender que se estaban burlando de ellas, citando, como ejemplo, que el doctor Lamich le señalaba a la demandante -en tono irónico- “por favor Mariel, me puedes mirar el equipo”, a pesar que tenían órdenes de no estar en contacto con ellos, lo que hacía incómodo el trabajo. Agrega que, por la resolución de no tener contacto con los denunciados, juntaron a las tres denunciadas en un equipo de trabajo, pero seguían recibiendo órdenes del enfermero Hans Hernández, situación que también ocurría con Camila, (arsenalera) quien les hablaba y les pedía cosas. Refiere haber escuchado, en relación al despido de la demandante, la primera semana de enero de 2022, mientras se acercaba a la oficina en que se encontraban los doctores Lamich y Fantuzzi, con la puerta entreabierta, que estos señalaron “las que hicieron la demanda tendrán represalias” indicando que la demandante se “tenía que ir”, agregando que hizo uso de vacaciones en el mes de febrero durante 3 semanas, luego estuvo con licencia médica y posteriormente renunció.

Asimismo, tuvo cumplida la exhibición solicitada a la demandada, incorporando la respuesta de oficio, remitida por la Dirección del Trabajo.

Por su parte la demandada, acompañó la siguiente prueba documental:

1. Contrato de trabajo, suscrito el 16 de mayo de 2018.
2. Liquidaciones de remuneraciones de abril de 2021 a marzo de 2022.
3. Finiquito suscrito el 13 de abril de 2022.
4. Acta final de mediación, asociada a procedimiento N°1360/2021/82, suscrita por la mediadora de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, doña Viviana Pérez Ortiz, con fecha 13 de septiembre de 2021.
5. 12 cartas dirigidas a los integrantes del equipo de Cineangio, en cumplimiento de lo acordado en instancia de mediación, 9 de fecha 29 de



septiembre de 2021 y 3 de fecha 28 de septiembre de 2021, suscritas por sus destinatarios.

6. Comprobantes de envío de carta certificada de Correos de Chile, de 03 de octubre de 2021, dirigidas a las denunciadas, en cumplimiento de lo acordado en instancia de mediación.
7. Carta de despido notificada a la demandante, con fecha 21 de marzo de 2022.
8. Carta dirigida a Jefatura Julio Manríquez Ortiz, de 01 de octubre de 2021.
9. Carta dirigida a Jefatura María del Rosario Riquelme Vera, de 29 de septiembre de 2021.
10. Correo Electrónico de 05 de octubre de 2021, enviado a las 11.54 horas por Julio Manríquez Ortiz, titulado “Re: Reuniones Semana 12 – 17 de octubre”, que informa la conformación de los equipos de trabajo del Servicio de Cineangio.
11. Comunicaciones dirigidas a los denunciados Hans Fernández y Carolina Valdivia, con fecha 28 de septiembre de 2021.
12. Correos electrónicos de 29 de septiembre de 2021, enviados a las 05:57 pm a Carolina Valdivia, a las 05:55 pm a Hans Fernández, y a las 06:00 pm a Rubén Lamich, invitándolos a participar en programa de construcción de identidad y ambiente laboral.
13. Comunicación dirigida al denunciado Rubén Lamich, el 28 de septiembre de 2021.
14. Correo electrónico de 01 de octubre de 2021, enviado a las 16.26 por Rubén Lamich, acusando recibo conforme de comunicación remitida.
15. Comunicación de 01 de octubre de 2021, emitida por Clínica Santa María, informando Programa de Apoyo Sicológico.
16. Ordinario N°1793, emitido el 26 de octubre de 2021 por la Coordinación Jurídica de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, informando el cumplimiento de la totalidad de las medidas y acuerdos asociados a mediación, dando por finalizada la investigación.
17. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en Clínica Santa María.
18. Resultados operacionales de Clínica Santa María, asociados a consultas médicas, consultas no médicas, atenciones de urgencias, egresos de hospitalizados, días cama, exámenes de laboratorio, toma de imágenes, procedimientos y protocolos o cirugías, ejecutados entre enero de 2018 y mayo de 2020, desagregados por mes.



MRHXXFWTDZY



19. Cuadro comparativo de resultados operaciones de Clínica Santa María, entre 2018, 2019 y 2020.
20. Estados financieros resumidos, correspondientes a los ejercicios terminados al 31 de diciembre de 2020 y 2019, emitido y suscrito por auditores externos e independientes.
21. Resultados financieros de Clínica Santa María asociados al lapso enero a mayo de 2020.
22. 40 finiquitos de contrato de trabajo debidamente suscritos ante ministro de fe, asociados a la causal “necesidades de la empresa” entre septiembre y diciembre de 2020.
23. 64 finiquitos de contrato de trabajo, asociados a la causal “necesidades de la empresa” entre enero y octubre de 2021.
24. Listado de 104 extrabajadores despedidos por la causal “necesidades de la empresa” entre septiembre y diciembre de 2020.
25. Documento emitido por la Dirección del Trabajo, con fecha 02 de noviembre de 2021, relativo a los despidos efectuados por Clínica Santa María entre enero de 2020 y julio de 2021
26. Documento emitido por la Dirección del Trabajo, con fecha 02 de noviembre de 2021, relativo a todos los despidos efectuadas por Servicios Médicos Santa María entre enero de 2020 y julio de 2021.
27. Documento emitido por la Dirección del Trabajo, con fecha 02 de noviembre de 2021, relativo a los despidos efectuados por Inversiones Santa María entre enero de 2020 y julio de 2021.
28. Acta de audiencia de juicio, en causa RIT O-726-2018 del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, que declara la existencia de unidad económica para efectos laborales entre las sociedades Servicios Médicos Santa María Ltda., Clínica Santa María SPA e Inversiones Santa María S.A.

Rindió el testimonio de Karla Jacqueline Moya Caro y Catalina de Los Ángeles Farfán Ríos. La primera, jefa de relaciones laborales, encargada de relacionarse con las organizaciones sindicales y la Inspección del Trabajo, los casos de denuncia por acoso laboral y sexual, refiere que la demandante y Macarena Correa, ambas TENS, realizaron una denuncia contra el equipo de Hemodinamia, Carolina Valdivia, Ana María Álvarez, Hans Fernández y el doctor Lamich, que concluyó con una mediación entre la clínica y las trabajadoras ante la Inspección del Trabajo, el 13 de septiembre de 2021, realizándose 2 o 3 reuniones por separado con las denunciantes, manifestando la Clínica, en la última reunión, su intención de resolver el tema, proponiendo puntos adecuados para llegar a un acuerdo, logrando consensuar 7 puntos de los propuestos, entre ellos, extender



disculpas por el trato, remitir cartas de la persona denunciada con indicación de la forma de proceder respecto al trato que esperaba la clínica, que la demandante no mantuvieran relación directa con Hans Hernández, además de realizar un curso de liderazgo, incluyendo a las 3 denunciantes, el doctor Lamich y Hans Hernández, medidas que se cumplieron dentro de los 30 días siguientes, dando cuenta de ello a la Inspección del Trabajo, quien emitió una resolución teniendo por cumplidas las medidas y dando por cerrada la etapa de mediación. Explica que, Hans Hernández y el doctor Lamich, recibieron una carta con la indicación del trato que esperaba la clínica, de acuerdo al reglamento interno, sometiéndose a talleres de liderazgo y trato, uno general y talleres particulares, incorporando a la denunciante, contratando la clínica a un consultor (Iván Ugalde) para realizar estos talleres, quien habitualmente los realiza dentro de la clínica. El 08 de octubre de 2022, se realizó una reunión general y ampliada, en que se dieron a conocer los pasos a seguir hasta el mes de diciembre, para mejorar el ambiente de trabajo, en que estuvieron presentes todos los trabajadores, las autoridades de la clínica (gerentes, director médico, director de área de personas e Iván Ugalde). En cuanto al término de los servicios, refiere trabajar en el área de gerencia de las personas, encargada de definir la dotación por la jefatura, no teniendo relación alguna el doctor Lamich con los despidos, aclarando, que la demandante no dependía de este profesional, sino de la enfermera coordinadora jefe, y no participa en la evaluación para determinar los despidos por necesidad de la empresa, ya que eso forma parte de la gestión de la gerencia del área personas, evaluación que periódicamente realiza, de acuerdo al cumplimiento de dotación de cada unidad, revisando los equipos de trabajo. Indica que la situación extrema producida por la pandemia, obligó a la empresa a efectuar una readecuación y movilidad de personal, de acuerdo al estándar para los pacientes que existen y la proyección de dotación que se requiere para ello, por esto, en el año 2021 y 2022 fueron despedidos más de 100 trabajadores, en cada uno de los periodos, por la causal de necesidades de la empresa, agregando que la decisión de reestructurar un área específica se basa en un periodo determinado (por ejemplo del 01 al 31 de marzo) y actualmente, existe un tema económico importante, pues han disminuido los ingresos de la clínica en el área de pabellón, se suspendieron las cirugías durante la pandemia, llevándola a requerir menos personal, decisión que se va anticipando de acuerdo con el momento particular, no encontrándose encargada de emitir las cartas de despido, las que contienen condiciones generales de acuerdo a la época en que se remite. Contrainterrogada, refiere haber participado en la reunión celebrada en el mes de octubre de 2021, oportunidad en que la



demandante intervino relatando la situación, se levantó de su silla y gritó a viva voz que “no entendía porque Hans se encontraba en la sala si era un acosador”.

A su turno, Catalina Farfán Ríos, gestor de cumplimiento normativo dependiente de la gerencia de personas, sostiene haber estado encargada de recopilar la información solicitada por la Inspección del Trabajo a raíz de la denuncia efectuada por la demandante con otra trabajadora, gestionando las citas por correo de una muestra tomada del total de la dotación de la unidad, proceso en el que como una forma de llegar a un punto de inflexión, respecto de los hechos denunciados, se acordaron una serie de medidas que fueron íntegramente cumplidas por la clínica. Refiere que también le corresponde remitir las cartas para notificar de los despidos y confección de los finiquitos correspondientes, señalando que aproximadamente han sido despedidos 3.000 trabajadores de la clínica.

La demandada incorporó la respuesta de oficio, remitida por la Dirección del Trabajo

#### EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA:

QUINTO: No encontrándose discutido que la demandante comenzó a prestar servicios para la demandada, el 16 de mayo 2018, como tecnólogo médico en la Unidad de Cineangio, concluyendo la relación el 21 de marzo 2022, por aplicación de la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, decisión que la demandante vincula con una represalia por la denuncia que efectuó en contra de personal de la Clínica, con fecha 08 de julio de 2021, por conductas de acoso laboral, vulnerándose su garantía de indemnidad y su derecho a la honra.

SEXTO: Previo a pronunciarse sobre la vulneración alegada, con el mérito de la prueba rendida es posible tener por acreditadas las siguientes circunstancias.

De acuerdo al informe de investigación, emanado de la Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional del Trabajo, Metropolitana Oriente, de 01 de septiembre de 2021, la demandante, junto con otras dos trabajadoras (Macarena Correa Canelo y Camila Castillo Landa), con fecha 05, 07 y 08 de julio de 2021, ingresaron denuncia en contra de su empleadora, CLÍNICA SANTA MARIA SPA, por “actos de malos tratos y acoso laboral de parte de los trabajadores Hans Fernández, Anamaría Álvarez, Carolina Valdivia, Rubén Lamich y Lautaro Badilla” refiriendo que, en forma constante, tienen un “trato con gritos, faltas de respeto y desprestigio hacia las labores que realizan, burlándose o dejando en evidencia los errores que cometen en el cumplimiento de sus labores, inventar mentiras y emitir acusaciones infundadas hacia ellas, indicándoles los doctores que deben aceptar recibir tratos con gritos en el cumplimiento de sus



funciones”, indican que realizaron denuncias anónimas en contra del Sr. Fernández, quien las “ha amenazado con descubrir quien le ha manchado los papeles”, habiendo presentado Macarena Correa una denuncia interna por acoso laboral, sin tener respuesta de su empleador a la fecha de denuncia.

SÉPTIMO: Relacionado con dicho informe, las conclusiones jurídicas de 02 de septiembre de 2021, emitida por el órgano administrativo, señala que, la investigación efectuada, logró constatar que las trabajadoras denunciantes y los denunciados cumplen funciones en la Unidad de Hemodinamia de la Clínica, siendo la jefatura directa de todos ellos -a excepción de Rubén Lamich-, María Riquelme Vera, enfermera coordinadora, dividiéndose los trabajadores en 4 grupos de trabajo, compuestos cada uno, en orden jerárquico, por un médico, un enfermero, un tecnólogo médico y dos TENS, trabajando las denunciantes directamente con los denunciados, haciendo presente que una de las denunciadas (Anamaría Álvarez) presentó su renuncia voluntaria durante el transcurso de la investigación (03 de septiembre de 2021).

Determina la existencia de indicios de una vulneración a la honra e integridad moral de las trabajadoras denunciantes, consistentes en:

1. Malos tratos (gritos y denostaciones) -reconocidos por la mayoría de los testigos entrevistados-, especialmente cuando incurren en algún error en los procedimientos en que deben participar, que fueron negados por los denunciados al ser entrevistados, reconociendo sin embargo que durante los procedimientos puede haber gritos y órdenes entregadas de manera fuerte, lo que se debería a la presión del trabajo.
2. Las declaraciones permiten inferir que el comportamiento de los denunciados -a excepción de Rubén Lamich- tendría como objetivo desprestigiar a las denunciantes, evidenciando y amplificando sus errores, con burlas y comentarios en su contra, con el fin de dejarlas en evidencia frente a los médicos -superiores jerárquicos en los grupos de trabajo- además de querer mostrar, los denunciados, una mayor capacidad profesional que ellas.
3. De acuerdo a las declaraciones, los malos tratos al interior de los grupos de trabajo se encontrarían normalizados por la jefatura, tanto así que incluso se les habría señalado a las trabajadoras que deben aceptarlos, que eso les formará carácter para enfrentar la presión del tipo de trabajo que realizan.
4. Uno de los declarantes dio cuenta que Hans Fernández habría proferido amenazas en contra de las denunciantes, en el marco de una denuncia anónima realizada respecto a los malos tratos recibidos, y luego de haber pedido disculpas en el marco de una intervención de clima laboral, les



habría señalado que averiguaría quién lo había denunciado y desprestigiado dentro de la clínica, situación que no hace más que acrecentar el temor de los trabajadores a denunciar situaciones de maltrato, teniendo en consideración que no hubo sanciones frente a dichas amenazas.

5. Las declaraciones recabadas permiten constatar, al menos de manera indiciaria, que los denunciados, Hans Fernández, Anamaría Álvarez, Carolina Valdivia y Rubén Lamich han incurrido en conductas constitutivas de acoso laboral hacia las trabajadoras denunciantes; comportamiento contrario a la normativa laboral vigente que también se habría hecho extensivo hacia otros trabajadores que en la referida unidad prestan o prestaron servicios.
6. De acuerdo a la investigación, si bien el empleador habría tomado conocimiento de los hechos denunciados -mediante una denuncia anónima y también a través de información proporcionada por la jefatura de la Unidad de Hemodinamia a Recursos Humanos- a la fecha del informe, no se adoptaron medidas tendientes a dar solución a los conflictos existentes, excusándose el empleador en no haber recepcionado una denuncia interna conforme establece el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, justificación inaceptable considerando que es el empleador el sujeto obligado a respetar los derechos fundamentales en la relación laboral, teniendo demostrado que en su calidad de garante de que las relaciones laborales se desarrollen en un ambiente laboral digno y de mutuo respeto, protegiendo eficazmente la vida y salud de quienes se encuentran bajo su subordinación y dependencia, no lo ha hecho, conducta evidentemente omisiva ante la afectación de las denunciantes, faltando al deber de protección conforme dispone el artículo 184 del Código del Trabajo.
7. Agrega que, aun cuando el empleador señaló haber efectuado una investigación por clima laboral a raíz de la denuncia anónima recepcionada -que habría desencadenado la amenaza efectuada por Hans Fernández-, y parte de los declarantes dieron cuenta de haber participado de dicha investigación, no la cataloga como medida eficiente y eficaz frente a los hechos constatados, considerando que, requerida esta investigación a personeros de la empresa, no fue proporcionada, sin otorgar argumentos.
8. Concluye que las conductas descritas, tienen la suficiencia para dañar la garantía fundamental del derecho a la honra de las denunciantes, pues, las conductas desplegadas por los denunciados y la omisión de las jefaturas intermedias y del empleador frente a su deber de resguardo, tienen la entidad suficiente para afectar en sí mismas el crédito e imagen de las



trabajadoras, quienes han sido expuestas por sus pares por supuestamente no estar a la altura de sus funciones, humilladas por los malos tratos, burlas y gritos, lo que incluso puede dañar la confianza que otros trabajadores de la Clínica depositen en las trabajadoras en el desempeño de sus funciones.

9. Además, en base al estrecho vínculo entre las vulneraciones a la honra y a la integridad moral, señala que las declaraciones de los entrevistados dejan entrever que existiría un menoscabo moral visible en las trabajadoras al notárseles estresadas, con desinterés por el trabajo, con ansiedad y con voluntad permanente de querer presentar su renuncia, lo que se condice con la definición otorgada por el Tribunal Constitucional (causa ROL N°943-07-INA).
10. En cuanto a una eventual vulneración a la integridad psíquica de las denunciantes, producto de las situaciones de acoso laboral acreditadas en la investigación, estima que no existen antecedentes al respecto, no contando con declaraciones ni documentación médica que den cuenta de ello, circunscribiéndose los testigos, a una afectación a la integridad moral de las trabajadoras.
11. En razón de lo anterior, da por finalizada la investigación, concluyendo jurídicamente que existen indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales de las denunciantes, determinando remitir los antecedentes al Centro de Conciliación, a fin que cite a las partes a una mediación legal, en que se instará al empleador a tomar medidas reparatorias a favor de las denunciantes.

OCTAVO: En conformidad a lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486 del Código del Trabajo, con fecha 13 de septiembre de 2021, tuvo lugar la instancia de mediación, cuya acta final da cuenta que, habiéndose efectuado dos reuniones separadas y una conjunta, la etapa concluye con el siguiente acuerdo entre las denunciantes y la demandada:

1. La parte empleadora se disculpará frente a las denunciantes por la “falta al deber de resguardo debido al acoso laboral sufrido por parte de Hans Fernández S., Anamaría Álvarez S., Carolina Valdivia A. y Rubén Lamich B”, que se ofrecieron en la misma mediación y, además, se “entregarán de manera escrita, personalmente o por carta certificada a las denunciadas y a los trabajadores que laboran en la misma área de las denunciantes y de los denunciados.
2. La denunciada se comprometió a futuro, a “otorgar y mantener un trato laboral digno y respetuoso para con todos sus trabajadores” compromiso que nace del acuerdo, quedando registrado en el acta y enviado vía correo



certificado o personalmente a los trabajadores que prestan servicios para la empresa y que trabajan en la misma área de las denunciantes y los denunciados.

3. Los trabajadores Hans Fernández, Carolina Valdivia y Rubén Lamich deberán tomar un curso o capacitación en trabajo en equipo y habilidades blandas, el que deberá realizar dentro del plazo de 30 días corridos contados desde esa fecha, dando cuenta en la etapa de seguimiento, de haberse contratado el mismo, y haberse fijado día y hora para su realización, autorizando a efectuarlo de manera remota por la emergencia sanitaria.

A propósito de la intervención de clima en la empresa, cuyo programa “Fortalecimiento de Identidad”, dio inicio la semana pasada con los líderes, en que se encuentra Rubén Lamich, por tratarse de un curso más completo, las partes acordaron que, conteniendo las materias específicas que contempla la Dirección del Trabajo para el caso, se incorporen también Hans Fernández y Carolina Valdivia, los antes del 28 de septiembre.

4. A contar del 01 de octubre de 2021, la empresa prevendrá que las denunciantes no tengan contacto ni reciban instrucciones directas, de manera conjunta o individualmente, por parte del Sr. Fernández, debiendo quedar establecido que en la Unidad de Hemodinamia las denunciantes no trabajarán directamente con Hans Fernández, ni recibirán instrucciones de éste.
5. El empleador se compromete a realizar reuniones con los trabajadores de la Unidad de Hemodinamia, pudiendo determinar la modalidad de la o las reuniones (presencial o videoconferencia), en que los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones, y de manera conjunta determinar cuáles son los puntos débiles que hacen que existan problemas de clima laboral, acordando realizar dos reuniones de trabajo por cada equipo.
6. El empleador redactará misiva, enviada por carta certificada o entregada personalmente, informando a Hans Fernández, Carolina Valdivia y Rubén Lamich respecto de la denuncia recibida por el empleador por actos vulneratorios a la honra de las denunciantes, ejecutados por los trabajadores denunciados, instruyéndoles cesar con los malos tratos, acusaciones infundadas a compañeros de trabajo y/o subalternos, así como comentarios vulneratorios, entre otras situaciones de menoscabo.
7. Otorgamiento de apoyo psicológico para todos los trabajadores de cargos clínicos que lo necesiten, que se presta por la demandada.



Para la acreditación de las medidas referidas, con la correspondiente documentación (correos electrónicos, documentos, CV. de quien dará la capacitación, etc.), se estableció como plazo el 28 de septiembre de 2021, y como encargada a Karla Moya Caro, jefa de Relaciones Laborales.

Advierte que, si el incumplimiento del acuerdo se produjere dentro del plazo señalado en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, la denunciante, “podrá recurrir ante la Dirección del Trabajo para reportar el incumplimiento de parte o todos los acuerdos aquí establecidos, y se proceda a presentar la denuncia en Procedimiento de Vulneración de Derechos Fundamentales ante el tribunal competente”.

NOVENO: El cumplimiento de las medidas reparatorias adoptadas como acuerdo en la instancia de mediación, fue acreditado por la demandada, según consta en el Ordinario N°1793, de 26 de octubre de 2021, y se refrenda por doce cartas dirigidas a los integrantes del equipo de Cineangio, de 28 y 29 de septiembre de 2021, suscritas por sus destinatarios, los comprobantes de envío de carta certificada a las denunciantes, con fecha 03 de octubre de 2021, la carta dirigida a las jefaturas Julio Manríquez Ortiz (01 de octubre de 2021), María del Rosario Riquelme Vera (29 de septiembre de 2021). Los correos electrónicos de 05 de octubre de 2021, enviado por Julio Manríquez Ortiz, relativos a “reuniones Semana 12 – 17 de octubre”, informando la conformación de los equipos de trabajo del Servicio de Cineangio, los de 29 de septiembre de 2021, enviados a Carolina Valdivia, Hans Fernández y Rubén Lamich, invitándolos a participar en “Programa de construcción de identidad y ambiente laboral”, las comunicaciones dirigidas a Hans Fernández, Carolina Valdivia y Rubén Lamich, con fecha 28 de septiembre de 2021, informando de las conductas denunciadas solicitando “cesar los malos tratos, acusaciones infundadas a compañeros de trabajo o subalternos, comentarios vulneratorios, y otras situaciones e menoscabo, por transgredir lo establecido en los artículo 2 y 5 del Código del Trabajo, la comunicación emitida por la demandada, con fecha 01 de octubre de 2021, informando del Programa de Apoyo Sicológico, consignando la ampliación del plazo solicitado por la demandada, determinando, con dichos antecedentes, finalizar el proceso administrativo, dando por concluida la investigación, disponiendo el archivo de los antecedentes.

DÉCIMO: Acreditado lo anterior, en relación a los indicios propuestos, si bien se encuentra demostrada la denuncia administrativa ingresada por la demandante el 08 de julio de 2021, determinando el informe de investigación y las conclusiones jurídicas, la existencia de indicios suficientes de vulneración de sus derechos fundamentales, comprobándose los gritos, malos tratos y expresiones fuertes y





agresivas, bajo la excusa de “formar carácter” para afrontar la presión del trabajo de parte de dos de los denunciados (Dr. Lamich y Dr. Badilla), y la omisión de sus jefaturas, de denunciar los malos tratos y conductas de acoso que recibió de parte de los trabajadores no médicos denunciados, propuestos como indicios (N°1 y N°2), al informe de investigación no se adjuntan los antecedentes tenidos a la vista por el fiscalizador para arribar a tal conclusión, en especial, la declaración de los 5 testigos que accedieron a participar, de quienes no se indica las labores desempeñadas, considerando que, de acuerdo a lo indicado en el apartado relativo a la estructura de la Unidad de Hemodinamia, el informe consigna que los trabajadores se dividen en 4 grupos (dos por turno), cada uno compuesto, en orden jerárquico por cinco trabajadores (un médico, un enfermero, un tecnólogo médico y dos TENS), de modo que en total en la unidad prestan servicios 20 personas, no resultando representativo el número de trabajadores entrevistados en base a cuya declaración se determinó la existencia de estos indicios, contrastados con la declaración de dos testigos que lo hicieron en juicio por la parte demandante.

Seguidamente, conforme se demostró, la investigación desarrollada por la Inspección del Trabajo, concluye con una mediación, instancia en que, la empresa y las tres denunciantes, acordaron la adopción de siete medidas, transcritas en el motivo octavo, con carácter “reparatorio en favor de las denunciantes”, todas las cuales fueron cumplidas dentro del plazo otorgado a la demandada para ello, decidiendo el órgano administrativo archivar los antecedentes, conforme refiere el Ordinario N°1793, de 26 de octubre de 2021, no constando que se hubiere formulado reproche alguno por parte de la demandante -ni de las otras denunciantes- respecto de las medidas que se comprometió a cumplir la demandada, y la forma en que estas se materializaron.

UNDÉCIMO: En cuanto a los indicios relacionados con la intención manifestada por el denunciado Dr. Lamich de despedir a las denunciantes (N°3 y N°5), una vez concluida la investigación, con fecha 09 de septiembre de 2021 y enero de 2022, aunque obra la declaración de Camilo Espinoza Adasme, señalando que recomendó a la demandante dejar constancia por escrito de esta circunstancia, mediante correo enviado al Inspector del Trabajo, y se acompaña por la demandante el correo remitido el 10 de septiembre a la funcionaria encargada de tramitar su denuncia, en que expresa “Queremos saber si habrá alguna posibilidad de pedirle a la clínica que, debido a nuestro temor a represalias, nos asegure que no nos desvincularán por los próximos 3 años por motivos que no estén relacionados a nuestro rendimiento laboral, por ejemplo, 'necesidad de la empresa'. En caso de no poder hacerlo, ¿el lunes podríamos “negociarlo” en la



mediación? Y, además, solicitar que el doctor Lamich firme algún documento donde se comprometa a que no nos gritará, insultará, maltratará y no realizará acciones que se consideren como represalia”, su recomendación, según admite, la efectúa en base a lo que la propia demandante le comentó a este respecto, y por otra parte, en relación al comentario efectuado por el denunciado Dr. Lamich, en el mes de enero de 2022, el mismo testigo, en términos imprecisos, señala que “supo que una de sus colegas escuchó en la sala de los médicos que la demandante se iría en el mes de marzo”, sin perjuicio de sostener Macarena Correa Canelo al declarar en juicio, que durante la primera semana de enero de 2022, al acercarse a la oficina en que se encontraban los doctores Lamich y Fantuzzi, con la puerta entreabierta, lo escuchó decir que “a las que hicieron la demanda tendrán represalias”, y que la demandante se tenía que ir, son insuficientes para estimar acreditado el indicio propuesto (N°5), desde que, uno de los testigos relata una de las ocasiones en que se habría manifestado la amenaza de despido por el Dr. Lamich, en base a lo que la propia demandante le comentó, y la declaración de la segunda no se complementó con otro medio probatorio idóneo, considerando especialmente que, como se dijo, habiendo constatado la Inspección del Trabajo que en la Unidad de Hemodinamia, cada grupo de trabajo se compone en orden jerárquico por un médico, un enfermero, un tecnólogo médico y dos TENS, información que se complementa con la declaración de Karla Moya Caro, quien sostiene que es el área de gerencia de las personas, la encargada de definir la dotación de personal por la jefatura, no teniendo relación alguna el doctor Lamich con los despidos, pues, jerárquicamente, la demandante dependía de la enfermera coordinadora jefe, quien no figura como denunciada en el informe de investigación, habiéndose por lo demás acreditado, que de las tres denunciantes, solo fue despedida la demandante.

DUODÉCIMO: En cuanto al indicio consistente en el “notorio aumento en la animadversión del sr. Lamich” hacia la demandante, luego de la reunión realizada el 01 de octubre de 2021, en que participaron las gerencias de la Clínica, Dirección Médica, las organizaciones sindicales y todos los trabajadores, siendo ella y su compañero Camilo Espinoza, los únicos trabajadores que expresaron su indignación frente a la ausencia de medidas por parte de la Clínica para abordar y detener las situaciones de maltrato laboral que se existían en la Unidad de Cineangio/Hemodinamia (N°4), el reproche se formula a las materias tratadas en dicha reunión, a lo que se refiere tanto su testigo Camilo Espinoza Adasme al señalar que en esta estuvo presente todo el servicio, destinada en gran parte a realizar un análisis de los servicios estadísticos, número de pacientes que atendían, señalándoles lo importante que eran para el servicio, sin que el



encargado de la reunión tocara el tema del trato hacia los trabajadores, por lo que expuso el maltrato y preguntó sobre las medidas que la demandada tomaría para subsanar esta situación, pues sentía que no los tenían en cuenta como personas y querían acciones concretas para superar el problema conversándolo, y luego la demandante, en forma más directa, señaló que la reunión se trataba de la denuncia por maltrato y que la empresa no estaba tomando las medidas concretas para subsanar la situación, y la testigo de la demandada, Karla Moya Caro que admite se trató de una reunión general en que estuvieron presentes todos los trabajadores, las autoridades de la clínica e indica que en ella se dieron a conocer los pasos a seguir hasta el mes de diciembre, para mejorar el ambiente de trabajo, refiere respecto a la intervención de la demandante que esta luego de exponer la situación de maltrato, se levantó de su silla y gritando a viva voz indicó que “no entendía porque Hans se encontraba en la sala si era un acosador”, más no puede calificarse como indicio, teniendo presente que, esta tiene lugar una vez concluida la denuncia por mediación, instancia en que la demandante, junto con las dos trabajadoras, acordaron con la demandada, concluir la investigación de los hechos denunciados como conductas de maltrato laboral, a través de la adopción de una serie de medidas reparatorias, con las cuales no consta, haya estado disconforme, antes de suscribir el acta de mediación.

La prueba rendida tampoco acredita la animadversión del Dr. Lamich en contra de la denunciante, con posterioridad a la denuncia, no solo porque el indicio se plantea en términos vagos e imprecisos, sin aportar situaciones específicas que así lo develaran, ni explicar la forma en que esta se manifestó, misma imprecisión que se constata en la declaración de sus testigos, al sostener Camilo Espinoza Adasme que “la denunciada no se tomó de buena manera la denuncia, produciéndose un cambio en los ánimos y trato, quitándoles el saludo”, “a partir de la denuncia, las denunciadas fueron excluidas de participar, no preguntándoles directamente su opinión y manifestando expresiones condescendientes como “por favor me puedes hacer esto” develando un trato “con pinzas” de parte de los médicos al interior del pabellón, y Macarena Correa Canelo, al indicar que los doctores Lamich, Fantuzzi y Badilla, “al concluir la denuncia, continuaron con un trato desagradable hacia ellas, por lo que evitaban estar en contacto con estos, expresándose de manera que daban a entender que se estaban burlando de ellas, citando, como ejemplo, que el doctor Lamich le señalaba a la demandante -en tono irónico- “por favor Mariel, me puedes mirar el equipo”, a pesar que tenían órdenes de no estar en contacto con ellos, lo que hacía incómodo el trabajo”.

DECIMOTERCERO: De acuerdo a lo señalado, en base a la prueba rendida, el despido decidido el 21 de marzo de 2022, por la causal de necesidades de la



empresa, propuesto como indicio de la vulneración de la garantía de indemnidad, temporalmente no puede vincularse con la denuncia deducida por la demandante en el mes de julio de 2021, teniendo presente para ello que, atento dispone la segunda parte del inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales, denominada garantía de indemnidad, protegida por la acción de tutela, constituye el reconocimiento del derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales, garantía ampliada a la participación del trabajador como testigo, o haber sido ofrecido en calidad de tal, con motivo del ejercicio de una acción judicial.

De esta manera, la existencia de una lesión a los derechos del trabajador, por actuaciones del empleador, se presume por el legislador en particular y, entre otras situaciones de hecho, cuando existan represalias que se ejerzan en contra del trabajador, en razón o como consecuencia de la fiscalización que ejercita la Dirección del Trabajo, más, habiendo concluido la denuncia deducida por la demandante ante la Inspección del Trabajo, por una mediación con la empresa, puede colegirse que estuvo conforme con las medidas acordadas en esa instancia, como reparación de las conductas que estimaba vulneratorias de sus derechos fundamentales, cuyo cumplimiento por lo demás, fue aprobado por el órgano administrativo, apareciendo de los indicios propuestos que pretendía discutir en esta sede la existencia de comportamientos de acoso y maltrato de parte de los trabajadores que denunció ante la Inspección del Trabajo, y que por ausencia probatoria idónea y suficiente fueron descartados en esta instancia, no resultando demostradas motivaciones diversas a las señaladas en la comunicación de despido para fundar su separación, y conduce a desestimar la transgresión de su garantía de indemnidad.

DECIMOCUARTO: En cuanto a la vulneración de su derecho a la honra, a cuyo respecto indica que esta se constituye por las amenazas de represalias por su denuncia y que fueron descartadas en los motivos precedentes, además de la circunstancia que continué ejerciendo la jefatura del Departamento del que depende la Unidad de Hemodinamia en la que se desempeñaba, uno de los denunciados, cabe considerar que el libelo omite especificar la forma en que se transgrede la honra de la demandante, limitándose a señalar que, el despido afecta su crédito personal respecto a sus pares y demás personas con las que compartió laboralmente por casi cuatro años en la Clínica, mancilla su imagen y la expone a un profundo sentimiento de humillación y menoscabo personal, no obstante, además de la ausencia probatoria que se constata respecto a la imagen



y humillación personal a la que la expuso la demandada con esta decisión, el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo, establece, además de los parámetros para determinar si un derecho fundamental resulta lesionado, a consecuencia del actuar del empleador, debiendo ser objeto de tutela jurisdiccional, el deber del tribunal de determinar la existencia de aquella lesión, para cuya determinación, necesariamente debe identificarse con precisión, no solo el derecho posiblemente vulnerado, sino además y especialmente, la forma en que la pretendida vulneración se produce por el actuar del empleador, cuestión que corresponde al denunciante, quien pone en conocimiento del órgano jurisdiccional, la situación transgresora y el bien jurídico afectado, y permite contrastar la prueba en juicio con la vulneración alegada.

DECIMOQUINTO: En ese contexto, tratándose de una acción de tutela, a la parte denunciante correspondía allegar antecedentes probatorios que dieran base a vislumbrar sospechas razonables de la vulneración que alega, morigerando el legislador en esta materia, la carga probatoria de quien las denuncia, imponiéndole, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, correspondiéndole acreditar o explicar a la demandada, cumplida la exigencia antedicha, la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas. No obstante, ninguna de las imputaciones formuladas a la demandada ni los indicios propuestos, han podido determinarse en base a la prueba rendida, razón por la cual la denuncia será desestimada, resultando inconducente pronunciarse sobre la caducidad de la acción alegada por la demandada.

EN CUANTO AL DESPIDO:

DECIMOSEXTO: En relación al despido, la comunicación correspondiente expresamente señala, para fundar la decisión: *“durante los últimos meses la empresa ha enfrentado un proceso de reestructuración de los diversos departamentos, áreas y unidades que conforman su organización interna, ello, debido a los cambios en las condiciones de la economía en general, y del mercado de la salud privada en especial. Lo anterior, con objeto de lograr una mayor productividad y eficiencia de las operaciones que realizamos, atendido en contexto local y regional en que la Clínica se desenvuelve.*

*Al efecto, durante el último trimestre del año 2019, el número o cantidad de los diversos servicios que la Clínica presta a sus pacientes se vieron reducidos en comparación con idéntico período del año 2018. En concreto, se vieron afectadas las consultas médicas, las consultas no médicas, las atenciones de urgencia, los egresos hospitalarios, el índice de días cama, los exámenes de laboratorio, la*



toma de imágenes y los protocolos de cirugías. Lo expuesto, tuvo como consecuencia directa que los ingresos reales obtenidos por la empresa fuesen inferiores a los proyectados y a los obtenidos en igual lapso del año 2018. Lo anterior, se agudizó durante el año 2020, lapso en el que la Clínica obtuvo de forma sostenida resultados económicos y financieros negativos, acumulando una pérdida neta superior a los \$5.000.000.000.- (cinco mil millones de pesos). A mayor abundamiento, los resultados operacionales, financieros y económicos obtenidos durante el año 2021 no permiten recuperar las pérdidas obtenidas en los ejercicios anteriores.

En suma, lo anterior permite establecer que la Clínica ha sostenido un déficit financiero grave, la pérdida financiera acumulada de la compañía durante los últimos tres ejercicios comerciales es negativo e inferior respecto al presupuesto y las proyecciones del año en curso. Lo anterior, debido a los altos costos fijos de la Empresa y la evidente falta de ingresos derivados de su actividad del todo anormal hasta esta fecha.

Por lo anterior, la Clínica se encuentra actualmente en un proceso de reestructuración, situación que se origina producto de los resultados comerciales, financieros y operacionales obtenidos en los últimos tres ejercicios y que se acrecentó con la situación local y global.

Como consecuencia de lo anterior, la Clínica se encuentra en la imperiosa necesidad de diseñar e implementar un plan estratégico que permita la ejecución de un modelo de prestación de nuestros servicios de forma óptima pero eficiente, con objeto de enfrentar la situación económica actual y proyectada, junto con los cambios en el mercado de la salud privada, así como intentar revertir las pérdidas sostenidas que han afectado al negocio durante los últimos meses y la considerable reducción en los ingresos asociada a la disminución en el ingreso de pacientes y la consecuente disminución en la ejecución de los servicios prestados por la Clínica. Lo anterior, con la finalidad de sobreponerse a los resultados económicos y financieros acumulados obtenidos durante los últimos tres ejercicios comerciales.

En este contexto, la Unidad de Cineangio en qué usted prestaba funciones hasta esta fecha, no se encuentra ajena a la reestructuración antes referida. En efecto, se ha decidido practicar un reordenamiento de la Clínica en general y de la referida Unidad en particular, que permita adecuarlo a su nueva estructura y a los Recursos Humanos con que se ha definido constará. De esta manera, las funciones y tareas asociadas al cargo que usted desempeñaba como tecnólogo, serán suprimidas o redistribuidas y encomendadas a otros dependientes que



*actualmente se desempeñan en la Empresa, según corresponda, por lo que su cargo y posición no será reemplazado”.*

DECIMOSÉPTIMO: La demandada, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, acompañó, junto con la carta aviso y el finiquito suscrito por la demandante, los resultados financieros del año 2020 -en inglés-, estados financieros resumidos de Clínica Santa María SPA y sus filiales, de los ejercicios terminados al 31 de diciembre de 2019 y 2020, indicadores y resultados operacionales para consultas médicas, consultas no médicas, atenciones urgencia, egresos hospitalizados, días cama, exámenes laboratorio, imágenes, procedimientos y protocolos (cirugías) de los años 2028, 2019 y de enero a mayo de 2020.

Además, incorporó 108 finiquitos extendidos con fecha 03 y 30 de septiembre, 01, 02 y 19 de octubre y 11 de diciembre de 2020, 08, 18, 21, 28 y 29 de enero, 02, 12, 15, 18 y 25 de febrero, 02, 03, 04, 05, 08, 09, 11, 24, 25, 26 y 31 de marzo, 06, 15, 30 de abril, 04 y 06 de mayo, 03, 07, 11, 15, 17, 25 y 30 de junio, 01, 03, 19, 20, 23 y 30 de julio, 03, 05, 09, 19, 20 y 23 de agosto, 30 de septiembre de 2021, relacionados con la causal de necesidades de la empresa la causal de necesidades de la empresa, de los cuales 36 corresponden a CLÍNICA SANTA MARÍA SPA, dos a Inversiones Santa María S.A., uno a Servicios de Entrenamiento y Capacitación HME Ltda., y los restante a Servicios Médicos Santa María Ltda., el listado de 104 trabajadores despedidos por CLÍNICA SANTA MARÍA SPA, por similar causal a la aplicada a la demandante, entre los meses de septiembre y diciembre de 2020, y los listados emanados de la Dirección del Trabajo, respecto a los despidos efectuados CLÍNICA SANTA MARÍA SPA, Servicios Médicos Santa María e Inversiones Santa María, de enero de 2020 a julio de 2021.

DECIMOCTAVO: Las probanzas reseñadas, resultan insuficientes para estimar acreditado el proceso de restructuración de “los diversos departamentos, áreas y unidades que conforman” la organización interna de la empresa, fundada en los cambios en las condiciones de la economía en general y del mercado de la salud privada en especial, con el objeto de lograr una mayor productividad y eficiencia de las operaciones que realiza, pues, si bien los resultados operacionales comparativos de los años 2018, 2019 y parte de 2020 dan cuenta de la disminución de los diversos servicios de la clínica (consultas médicas, consultas no médicas, atenciones de urgencia, egresos hospitalarios, días cama, exámenes de laboratorio, imágenes y protocolos de cirugías), no consta que hayan sido inferiores a los proyectados, desde que ni los estados financieros resumidos de los ejercicios concluidos al 31 de diciembre de 2020 y 2019, ni los



correspondientes a los meses de enero a mayo de 2020, dan cuenta del particular resultado esperado obtener por la demandada y cuál es el porcentaje de la disminución de ingresos en relación a ellos, no acreditándose mediante la prueba rendida, la gravedad del déficit financiero que la afecta, cuáles son los costos fijos, en comparación con la evidente falta de ingresos derivados de su actividad, que hicieron necesaria la restructuración en los términos señalados en la comunicación de despido, especialmente si se considera que, según da cuenta el acta de audiencia de juicio celebrada en causa RIT O-726-2018, tramitada ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, la demandada y Servicios Médicos Santa María Ltda. -que aparece extendiendo como empleador 69 de los 104 finiquitos acompañados a la causa, en que se dispuso el término de los servicios de los trabajadores a que estos se refieren por necesidades de la empresa- e Inversiones Santa María S.A., constituyen un único empleador para efectos laborales y previsionales.

Asimismo, la prueba rendida impide determinar en qué consiste el plan estratégico, que refiere se vio en la necesidad de implementar para ejecutar un modelo de prestación de servicios de forma óptima pero eficiente, con la finalidad de sobreponerse a los resultados económicos y financieros acumulados obtenidos durante los últimos tres ejercicios comerciales, y la forma en que afecta a la Unidad de Cineangio en que la demandante se desempeñaba, desconociéndose su actual estructura, por lo que no es posible tener por demostrado que las labores de tecnólogo, fueron suprimidas o redistribuidas entre otros trabajadores.

La ausencia de antecedentes, tampoco puede complementarse con la declaración de sus testigos y Catalina Farfán Ríos, quienes, en lo pertinente, en términos genéricos se refieren a la readecuación y movilidad de personal a raíz de la situación extrema producida por la pandemia, disminuyendo sus ingresos en el área de pabellón y suspendiéndose las cirugías, llevándola a requerir menos personal (Karla Moya Caro), debiendo ser despedidos, aproximadamente, más de 3.000 trabajadores de la clínica (Catalina Farfán Ríos).

DECIMONOVENO: En ese escenario, teniendo presente que las necesidades de la empresa, como causal de término, considerada de naturaleza objetiva, requiere la concurrencia de determinados hechos o situaciones que no dependen de la mera voluntad del empleador, sino que afectan la actividad de la empresa, requiriendo la acreditación de condiciones graves y permanentes, no habiendo logrado demostrar, correspondiéndole, la necesidad inevitable de prescindir de los servicios de los trabajadores, en los términos requeridos por la causal invocada, es procedente acoger la demanda, y ordenar el pago del incremento del 30%, acorde dispone la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.





VIGÉSIMO: De acuerdo a lo decidido, y en relación a la procedencia del descuento del aporte al seguro de cesantía pretendido efectuar por la demandada, cabe considerar que, al no haberse demostrado la justificación de la decisión de la empresa, para proceder al despido de la demandante, no se satisface la condición establecida en el artículo 13 de la ley N°19.728, norma que debe ser interpretada en concordancia con lo dispuesto en el artículo 52 de la misma ley, en el sentido que al ser declarado injustificado el despido, este ya no corresponde a necesidades de la empresa, y por ende, no puede el empleador beneficiarse de descontar su aporte realizado a la Administradora de Fondos de Cesantía, debiendo en consecuencia, ordenarse el pago de las sumas descontadas por este concepto, respecto de las cuales no existe controversia.

VIGESIMOPRIMERO: En cuanto a la remuneración percibida, no existiendo discusión entre las partes, respecto a que, por aplicación del contrato colectivo vigente, las indemnizaciones por término de contrato no estaban sujetas al tope de 90 UF que establece el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostiene que su remuneración mensual promedio ascendía a \$4.386.189.- y estaba compuesta de sueldo base, gratificación legal, asignación de movilización, sobretiempo normal, turno hemodinamia, horas cambio de vestuario, asignación de antigüedad, horas nocturnas enfermeras, debiendo considerarse el pago de las horas extraordinarias y de todo otro concepto que tenga carácter permanente, en la especie, la partida “turno hemodinamia”, que constituye aproximadamente el 50% de su remuneración mensual, habiendo considerado la demandada una cifra menor, le adeuda diferencias por indemnizaciones pagadas al término de los servicios.

VIGÉSIMOSEGUNDO: Al respecto, el artículo 172 del Código del Trabajo, dispone, para efectos del pago de las indemnizaciones por término de contrato, “la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario”.

En este sentido, la Excma. Corte Suprema, ha unificado la jurisprudencia en esta materia, entre otros, mediante sentencia pronunciada en causa ROL N°16.981-2021, de 20 de mayo de 2022, señalando expresamente: “Que el



*sentido de la citada disposición, es claro en orden a establecer qué debe entenderse por última remuneración mensual para los efectos indemnizatorios que refiere, de la que se deben excluir sólo aquellos beneficios ocasionales o esporádicos que menciona; por lo tanto, para que la asignación sea incluida en tal concepto, es menester que tenga el carácter de permanente, razón que permite sostener que la controvertida en estos autos, se adecua a la definición contenida en el artículo 172 del Código del Trabajo, a pesar de no estar comprendida en la de remuneración de su artículo 41, norma de carácter de general, exceptuada por la particular aplicable al caso...”* (motivo séptimo), por lo que, constatándose que entre los meses de abril de 2020 y marzo de 2021, y luego, entre enero y marzo de 2022, la demandante, además del sueldo base, gratificación legal y asignación de movilización, percibía “sobretiempo normal, horas cambio vestuario, asignación de antigüedad, horas nocturnas enfermeras, horas extras 100% y turno hemodinamia”, reúnen la permanencia necesaria para estimar forman parte de la remuneración para efectos indemnizatorios.

VIGÉSIMOTERCERO: Al tenor de lo decidido, se fija la remuneración de la demandante en la suma de \$4.331.344.-, compuesta de sueldo por \$1.627.048.-, gratificación legal de \$406.762.-, asignación de movilización por \$29.894.-, sobretiempo normal por \$92.713.-, horas cambio vestuario por \$22.467.-, horas nocturnas enfermeras por \$10.054.- y turno hemodinamia por \$2.142.406.-, que deberá servir de base para el cálculo de las prestaciones a que se ha hecho lugar, haciendo procedente acoger las diferencias de indemnizaciones pagadas al término de los servicios, según se indicará en lo resolutive de la sentencia, prestaciones que, en su oportunidad, fueron pagadas en base a una remuneración de \$2.133.982.-.

VIGESIMOCUARTO: Que, la prueba ha sido analizada en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 10, 63, 161, 162, 168 y siguientes, artículos 420, 425 a 462, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se resuelve:

- I. Que se RECHAZA la acción por tutela de derechos fundamentales deducida en lo principal.
- II. Que se ACOGE la demanda subsidiaria por despido injustificado intentada por MARIEL DEL PILAR LEGUINA DÍAZ, en contra de CLINICA SANTA MARÍA SPA, representada legalmente por Arturo Perú Costabal, declarándose improcedente el despido de que fue objeto el 21 de marzo de



2022, condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

1. \$2.195.362.- por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo.
2. \$8.789.448.- por diferencia de indemnización por años de servicio.
3. \$5.197.613.- por el recargo del 30% establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.
4. \$3.222.798.- por diferencia de feriado legal.
5. \$1.370.422. por diferencia de feriado proporcional.

III. Que, las sumas ordenadas pagar, deberán serlo, con los reajustes e intereses, establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV. Que, por haber resultado ambas vencidas, cada parte soportará sus costas.

V. Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para los fines pertinentes.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT: T-916-2022.-**

**RUC: 22-4-0406418-9.-**

Pronunciada por Marcela Solar Catalán, Juez titular de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

