

Punta Arenas, veinte de noviembre de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que, doña **REGINA LEONOR SOBARZO VIDA**, contador auditor, cédula nacional de identidad N°13.971.824-0, domiciliada en Avenida General del Canto 0722, Punta Arenas, representada por la abogada **Paulina Valle Ode**, cédula nacional de identidad N°15.636.235-2, **interpuso, con fecha 9 de mayo de 2024, DENUNCIA DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES** con relación vigente, **en contra de su empleadora, la DIRECCIÓN DE SANIDAD DE LA ARMADA DE CHILE, a través del HOSPITAL FFAA CIRUJANO GUZMÁN**, Rut N°61.102.029-5, **representada por el Contralmirante SN ALEJANDRO ESPINOZA BIESCHKE**, RUT 10.463.589-k, médico cirujano con especialidad en Traumatología y Ortopedia -o quien haga las veces de tal, conforme al artículo 4° del Código del Trabajo-, ambas con domicilio en Avenida Bulnes N°0256, Punta Arenas, a fin que sea acogida en todas sus partes, con costas, en resumen, en virtud de los siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

I.- Cuestiones de competencia, caducidad y procedimiento.

1.- Competencia.

Correspondería que SS conociera de esta causa conforme al artículo 420 del Código del Trabajo, que señalaba que era de competencia de los Juzgados del Trabajo todas aquellas cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores, por aplicación de las normas laborales o derivadas de su interpretación y aplicación. Lo que se plantearía a US era justamente una controversia derivada del incumplimiento por parte de la demandada a las leyes que regulaban la relación laboral tanto durante su vigencia como al término de la misma.

Asimismo, conforme a lo previsto por el artículo 423 del mismo cuerpo legal, y dado que el demandado mantenía su actual domicilio en la Ciudad de Santiago, los Tribunales del Trabajo de Santiago eran competentes territorialmente para conocer de esta causa.



2- Caducidad.

Dado que se estaba frente a un hecho ilícito continuado cuyo reproche jurídico continuaba y se seguía con la vulneración de derechos fundamentales, la acción para invocar la tutela no se encontraba caduca.

3.- Procedimiento aplicable.

En conformidad al artículo 491 del Código del Trabajo, la demanda de tutela se substanciaría en conformidad al procedimiento de aplicación general.

4.- Legitimación pasiva.

De conformidad al artículo 446 del Código del Trabajo, y en especial consideración a que el Hospital FF.AA. Cirujano Guzmán no era más que una unidad o repartición dependiente de una Dirección, la Dirección de Sanidad de la Armada de Chile, un estamento que participaba de las características de la propia Armada de Chile. Luego, la Armada de Chile era una institución que se adscribía a la calificación de un órgano estatal de la Administración Centralizada que, como tal, carecía de personalidad jurídica y de patrimonio propio, por lo que no podía tener la calidad de parte en un proceso judicial.

Así las cosas, el artículo 29 de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, Ley 18.575, disponía que: "Los servicios públicos serán centralizados o descentralizados. Los servicios centralizados actuarán bajo la personalidad jurídica y con los bienes y recursos del Fisco y estarán sometidos a la dependencia del Presidente de la República, a través del Ministerio correspondiente." Así, la Armada de Chile actuaba bajo el prisma de: solo aquello que le estaba permitido (Artículo 6 y 7 CPE y Ley Orgánica Constitucional FFAA), y en caso de accionar y de tener que defenderse o responder judicialmente, debía ser emplazada a través del Fisco, participando de su personalidad y patrimonio. Por otra parte, según lo dispuesto en el DFL N°1 de 1993 y Ley Orgánica del Consejo de Defensa del Estado, en su artículo 2 se establecía: "El Consejo de Defensa del Estado tiene por objeto,



principalmente la defensa judicial de los intereses del Estado.” Luego, para perseguir patrimonio y judicialmente a la Armada, su Dirección de Sanidad o el Hospital Naval, cualquier acción debía ser dirigida en contra del Fisco o Fisco-Estado de Chile.

La Armada y sus Direcciones, como órgano público que era, solo le estaba permitido intervenir en aquellos actos que eran propios de su función, claramente establecida en sus leyes propias. Por lo mismo, nunca podía ni podría intervenir en esta causa laboral, ser tampoco emplazada como supuesta empleadora y menos podría ni habría de ser condenada.

En consecuencia, de lo anterior, la relación procesal y la presente acción debían ser dirigidas expresamente contra el Fisco de Chile, y en particular emplazar al Consejo de Defensa del Estado, para que asumiera la defensa del Hospital Naval Cirujano Guzmán.

II.- Respecto a los hechos.

A. Antecedentes de la relación laboral.

Con fecha 01 de marzo de 2020 ingresó a trabajar en el Hospital FF.AA. CIRUJANO GUZMAN, suscribiendo contrato de trabajo de conformidad a la Ley N°18.476, con fecha 19 de mayo de 2020, con la Dirección de Sanidad de la Armada, en representación del Hospital FF.AA. Cirujano Guzmán, cumpliendo labores de “Administrativo Remuneraciones,” con un sueldo base de \$1.046.317, correspondiente al Grado 15 y ejerciendo labores relacionadas a su función. El 19 de Mayo de 2020, se suscribió contrato de trabajo con la demandada.

Las labores eran realizadas en Av. Bulnes 0256, Punta Arenas, Región de Magallanes.

A saber, el artículo 1° de la ley 18.475, decía textualmente:

“El Presidente de la República, podrá, mediante decretos supremos expedidos a través del Ministerio de Defensa Nacional, facultar al Director del



Hospital Militar "Del General Luis Felipe Brieba Arán," al Director del Hospital Militar de Antofagasta, al Jefe de la Central Odontológica del Ejército y al Director del Hospital de la Fuerza Aérea de Chile "General de Brigada Aérea Doctor Raúl Yazigi Jáuregui" para que, actuando en representación del Fisco, celebren los actos y contratos que conciernan a los fines de los respectivos establecimientos y que versen sobre las materias que se determinen en dichos decretos, con cargo a los recursos financieros de que dispongan los mencionados hospitales, por venta de bienes y servicios, incluidos los provenientes de la ley N°12.856 y los que constituyan aporte fiscal consultado en la Ley de Presupuestos de la Nación u otros fondos de origen fiscal.

Los Directores y el Jefe de los establecimientos de salud a que se refiere el inciso anterior, podrán contratar personal para esos establecimientos, con cargo a los recursos financieros de que dispongan por venta de bienes y servicios, incluidos los provenientes de la ley N°12.856, los cuales constituirán entradas propias de esas entidades.

Respecto de los Hospitales Navales "Almirante Nef" y "Almirante Adriazola" y del Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán," las facultades de que tratan los incisos anteriores deberán entenderse otorgadas al Director de Sanidad Naval."

Es decir, la Dirección de Sanidad de la Armada actuaba por el Hospital Naval Almirante Nef y contrataba trabajadores y les pagaba con los fondos propios de este, no con los del Estado. A mayor abundamiento, el inciso 2° del artículo 3° de esa ley disponía que "dicho personal se regirá por las normas propias del sector privado."

Y era así como en transparencia de la Armada (transparencia.armada.cl/transparencia_activa/codtrabajo/per-otros-4.html), aparecía en la nómina su representada, con el título: "otras contrataciones SUJETAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO."



Con fecha 11 de Junio de 2020, se firmó un anexo de contrato entre las partes, acordando el pago de una asignación por antigüedad cada 3 años cumplidos a contar de la fecha de contratación, en consideración a tabla.

Por resolución de fecha 20 de Enero de 2022, de conformidad a las facultades que confería la ley N°18.476, se determinó regularizar el contrato de trabajo con la demandada, como personal Ley N°18.476, en atención a cambio de remuneración, incorporando asignación de responsabilidad, en virtud de lo cual se modificó la resolución afecta N°110604/507/2020 de fecha 09/09/2020, que indicaba que: A contar del 01 de mayo de 2021, se reajustarían los haberes con una asignación de responsabilidad del 15% mientras cumpliera funciones de subrogancia de jefatura de Recursos Humanos sobre el sueldo base, la que sería pagada con la misma periodicidad que el resto de sus remuneraciones.

Con fecha 01 de abril de 2022, se reajustó la asignación de responsabilidad al 30%, según el manual de remuneración por escala jerárquica del cargo subrogado.

Para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, su última remuneración imponible ascendía a \$1.874.247.

En cuanto a su jornada de trabajo, esta era de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, según establecía el Reglamento de Turno o Manual del Hospital FFAA Cirujano Guzmán.

El cargo se ejercía de forma dependiente del Subdirector Administrativo Sr. Hernán Alvarado Aguilar por jerarquía, pero en la práctica desde 2020 fue directa con el Director a cargo.

Un hecho a mencionar era que, desde que asumió el nuevo cargo como JEFE (S) DIVISIÓN PERSONAL FONDOS PROPIOS, solicitó ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD correspondiente al cargo y posición jerárquica según el manual de remuneraciones emitido por la Dirección de Sanidad, el cual le fue negado en diversas oportunidades sin causas justificadas.



Durante la vigencia de su relación laboral, había tomado las siguientes licencias médicas: Licencia folio 3-84476307, 15 días, período del 03-04-2023 al 17-04-2023; licencia folio 2-61445140, 25 días, período del 21-04-2023 al 15-05-2023; licencia folio 3-86163840, 14 días, período del 16-05-2023 al 29-05-2023; licencia folio 4-14874340, 21 días, período del 30-05-2023 al 19-06-2023; licencia folio 4-15088616, 21 días, período del 20-06-2023 al 10-07-2023; licencia folio 4-15298593, 21 días, período del 11-07-2023 al 31-07-2023; licencia folio 4-15500657, 15 días, período del 01-08-2023 al 15-08-2023; licencia folio 4-15634215, 14 días, del 16-08-2023 al 29-08-2023; licencia folio 4-15782743, 21 días, período del 30-08-2023 al 19-09-2023; licencia folio 4-15958183, 21 días, período del 20-09-2023 al 10-10-2023; licencia folio 4-16186388, 30 días, período del 11-10-2023 al 09-11-2023; licencia folio 4-16470111, 30 días, período del 10-11-2023 al 09-12-2023; licencia folio 4-16762155, 30 días, período del 10-12-2023 al 08-01-2024; licencia folio 4-17043487, 15 días, período del 09-01-2024 al 23-01-2024 (1/2 Jornada) y del 24-01-2024 al 10-03-2024 (Jornada Completa); licencia folio 3-99953723, 15 días, período del 11-03-2024 al 25-03-2024; licencia folio 3-100312372, 15 días, período del 26-03-2024 al 09-04-2024.

B.- Antecedentes de vulneración de derechos fundamentales.

Durante la vigencia de la relación laboral, la demandada incurrió en una seguidilla de vulneraciones a los derechos fundamentales de la demandante, quien fue objeto de represalias y castigos, tal como se expone a continuación:

1.- El 25 de febrero de 2022, la demandante puso en conocimiento, mediante correo electrónico dirigido a su empleador, el Comandante Mauricio López, su preocupación por la situación precaria y de riesgo en la que se encontraban los funcionarios de la Institución. Luego de realizar un catastro, determinó que de más de 30 funcionarios a honorarios, solo 6 contaban con cobertura laboral. Esto implicaba que, en caso de accidente u otro hecho relacionado con la salud laboral, el trabajador no tenía ningún sistema de salud en el cual apoyarse, exponiendo al Hospital a graves sanciones por mantener personal en estas condiciones. Estos funcionarios



mantenían un vínculo de subordinación y dependencia y marcaban asistencia.

Ante la falta de respuesta al catastro y preocupación planteada, el 7 de febrero de 2024, reiteró la situación al oficial a cargo de la División de Personal Fondos Propios, Comandante O'Reilly, y le hizo presente que la normativa no consideraba a dichos trabajadores como personal a honorarios, sino que indicaba una relación laboral de subordinación y dependencia. En esa oportunidad, adjuntó la Ley 21.113 y el Dictamen de la Contraloría General de la República (Contraloría General de la República) N°173171/2022, referente a las contrataciones a honorarios.

2.- El 18 de abril de 2023, en una reunión con el Director de la Institución, Sr. Hernán Alvarado, éste le comunicó a la demandante que habría una reestructuración del servicio, debido a la falta de apoyo del mando actual y de los anteriores para el área de Recursos Humanos. La solución propuesta consistió en que el puesto que la demandante subrogaba desde hacía más de dos años fuese ocupado por el actual encargado de control interno, con el argumento de que, al ser hombre, podría lidiar mejor con la casa matriz, en particular con la Sra. Teresa Astudillo. Además, se propuso poner a un oficial de línea a cargo. Esto implicaba que la persona que reemplazaría a la demandante carecía de la formación y experiencia necesaria, pero se le otorgaría la respectiva asignación de responsabilidad, quitándole así a la demandante la asignación correspondiente al 30% de su sueldo base. Esta información fue confirmada por su jefatura directa, el subdirector administrativo Sr. Damián Muñoz. Cabe señalar que la demandante llevaba cuatro años en una unidad que, desde el inicio, no contaba con apoyo ni con suficiente personal para desempeñar sus funciones de forma óptima.

3.- El 30 de mayo de 2023, la demandante adjuntó al Comandante Pérez de Arce, quien era el Jefe de la división de Recursos Humanos en esa fecha, la resolución que derogaba su subrogancia en el cargo de Jefe de División Personal de Fondos Propios. En ese mismo acto, le hizo presente que, dado lo



anterior, ella retornaría a sus funciones contractuales como administrativa de remuneraciones en el Hospital. En consecuencia, solicitó que se designara al personal que se haría cargo, a partir de esa fecha, de los temas relacionados con recursos humanos y remuneraciones, ya que la demandante no mantenía relación laboral con ciertas entidades, como la Central Odontológica Magallanes (RUT: 70.788.300-6) y el Hospital de las Fuerzas Armadas en Puerto Williams (RUT: 61.956.600-9), además de las solicitudes para empleados civiles nombrados por la Armada de Chile.

También solicitó que se indicara qué sucedería con la asignación de responsabilidad otorgada por subrogancia, en el entendido de que su remoción del cargo no se basaba en la ISA ni en notas deficientes en el desempeño de sus funciones, y que el cargo técnico no había sido provisto mediante concurso público desde enero de 2019, tras la renuncia del Sr. Hugo Cárdenas Osorio, según lo indica el estatuto administrativo. En respuesta, el Comandante Pérez de Arce informó que lo consultaría y evaluaría.

A su vez, la demandante solicitó a la Contraloría General de la República (Contraloría General de la República) un pronunciamiento sobre la figura de subrogancia aplicada a funcionarios regidos por la Ley 18.476. Al consultar a su empleador sobre la asignación de reemplazo/suplencia o subrogancia, no recibió respuesta alguna. Además, se destinaron horas de trabajo de forma arbitraria, no establecidas en el contrato, a otras unidades ejecutoras, mencionadas anteriormente. De igual manera, se eliminó de forma unilateral la asignación de responsabilidad otorgada por subrogancia desde mayo de 2021 hasta mayo de 2023, cuando ya era un derecho adquirido.

4.- El 9 de agosto de 2023, la demandante presentó una denuncia por vulneración de derechos fundamentales ante la Dirección del Trabajo, debido a conductas reiteradas de hostigamiento y acoso laboral por parte de su empleador. Sin embargo, no obtuvo ninguna respuesta.

5.- El 24 de agosto de 2023, mediante Referencia N°122.772, solicitó un pronunciamiento a la Contraloría General de la República (Contraloría



General de la República), en adelante, sobre la asignación de desempeño en lugares alejados o zona extrema para funcionarios regidos por la Ley 18.476. Esta solicitud se realizó en respuesta a la Dirección de Sanidad de la Armada, representada por Teresa Astudillo, ante consultas reiteradas relacionadas con este tema. La demandante solicitó que se fiscalizara dicha atribución, dado que la mayoría del personal percibía la asignación desde 1986 hasta 2013; desde 2013 hasta marzo de 2022, de manera exclusiva para médicos; y desde abril de 2022 hasta octubre de 2023, para convenios con diferentes profesionales y técnicos. A partir de noviembre de 2023, nuevamente se dejó de otorgar esta asignación. Cabe señalar que la Dirección de Sanidad otorgó esta asignación a técnicos "casualmente" después de las denuncias de la demandante ante este servicio fiscalizador, sin que este último tuviera contacto oficial. Ante esto, la demandante solicitó que se fiscalizara la aparente arbitrariedad y/o trato discriminatorio, considerando los principios constitucionales.

En la solicitud a la Contraloría General de la República, la demandante hizo presente que, en su caso particular, era funcionaria administrativa con contrato indefinido en el Hospital Naval de Punta Arenas y que, en ese momento, no contaba con red de apoyo para el cuidado de su hijo de cuatro años, fuera del horario escolar de 13:00 a 17:00, quien se encontraba diagnosticado con TEA y tenía un grado de discapacidad del 60%, acreditado mediante un certificado adjunto, correspondiente a nivel 4 grave. Finalmente, en respuesta a su solicitud, mediante el Dictamen E441348/2024 de fecha 19 de enero de 2024, la Contraloría General de la República determinó que el pago de la asignación de desempeño en lugares alejados era de competencia de la jefatura superior del servicio, en este caso el Hospital de las Fuerzas Armadas Cirujano Cornelio Guzmán de Punta Arenas.

6.- El 13 de diciembre de 2023, mediante la Consulta W052640/2023, y ante la falta de respuesta de su empleador a las consultas realizadas, la demandante solicitó un pronunciamiento a la Contraloría General de la



República (Contraloría General de la República) sobre la obligatoriedad de contratar un seguro de vida o ahorro con la Mutual de Seguros de Chile. Esto se debe a que, al cambiar su estado contractual a indefinido, se le obligó a tomar el seguro con dicha entidad. Al solicitar su eliminación, se le informó que no era posible y que debía asumir el 100% del costo mensual. Esta fue la respuesta proporcionada por la Dirección de Sanidad de Viña del Mar, situación que la demandante consideró ilegal y arbitraria, motivo por el cual solicitó un pronunciamiento de la Contraloría General de la República, cuya respuesta aún se encuentra pendiente.

La demandante consideró completamente arbitrario e ilegal que su empleador le impidiera eliminar el seguro, tomando en cuenta que, al encontrarse regida por el Código del Trabajo, está amparada por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

7.- En marzo de 2020, la demandante fue contratada por la parte demandada como administrativa de remuneraciones, conforme a lo establecido en su contrato de trabajo, con el grado 15. Existe una gran diferencia entre el sueldo base que se le ha pagado desde 2022 hasta la fecha. Al consultar a la Dirección de Sanidad (Direcsan), ente técnico de la división, específicamente a la Sra. Teresa Astudillo, se le respondió que no correspondía registrarse por el grado del contrato, ya que no era funcionaria pública.

Por lo anterior, la demandante solicitó un pronunciamiento a la Contraloría General de la República (Contraloría General de la República) mediante requerimiento, que resultó en el Oficio N°E462970/2024, donde se estableció que el inciso 2 del artículo 3 de la Ley 18.476 señala que dicho personal se registrará por las normas laborales y previsionales propias del sector privado, con excepción en los preceptos que indica, sin perjuicio de la aplicación de ciertas disposiciones adicionales.

8.- El 9 de enero de 2024, la demandante se presentó a trabajar después de una licencia médica en el Hospital de las Fuerzas Armadas de Punta



Arenas. Al llegar, no encontró su puesto de trabajo en condiciones adecuadas, ya que solo disponía de un escritorio sin computador ni silla para realizar sus labores. A medida que transcurrían los días, estos elementos comenzaron a aparecer. Al tercer día de su regreso, se presentó el Jefe de Servicio, Comandante O'Reilly, quien le dio la bienvenida e indicó las instrucciones de trabajo hasta marzo, fecha en la que se reorganizaría el servicio. Tampoco se le habían instalado los accesos ni las claves a las plataformas de Recursos Humanos relacionadas con el servicio: Meta4 portal empleador, Siaper, Tabla Virtual, Requerimientos, lo cual le impedía realizar las tareas encomendadas por la Comandante O'Reilly, manteniéndose en esta situación hasta la fecha, a pesar de haber solicitado reiteradamente el acceso, sin respuesta alguna de su empleador.

En ese contexto, el Comandante O'Reilly le indicó que sus funciones no serían las indicadas en su contrato como administrativa de remuneraciones, sino que consistirían en poner al día todo lo que estuviera pendiente en SIAPER. Para llevar a cabo esa tarea, su supervisora directa sería quien le entregaría la documentación requerida (contratos, títulos, etc.), negándole el acceso directo a las carpetas del personal y eventualmente la posibilidad de dirigirse a los funcionarios para solicitar información o documentos actualizados. Cabe destacar que, antes de la licencia médica, la demandante se encontraba subrogando el cargo de jefatura, asignándosele ahora tareas por debajo de su experiencia laboral y formación académica. Asimismo, se le negó la posibilidad de hablar directamente con la Dirección del Hospital y Direcsan, dejándole claro que debía seguir el conducto regular, el cual no aplicaba a los demás integrantes del servicio.

Ante esta situación, y debido a que, a pesar de sus reiterados reclamos y solicitudes, su empleador persistió en no otorgarle acceso a las plataformas de Recursos Humanos, la demandante presentó un reclamo a la Contraloría General de la República el 5 de febrero de 2024. Así también puso en conocimiento de esta situación a su nueva supervisora, Yasna Parada,



insistiendo en una pronta solución y haciendo presente que debido a esto no había podido realizar las tareas encomendadas por la Comandante O'Reilly.

Lo anterior evidencia una evidente degradación en las funciones de la demandante y una conducta de hostigamiento y acoso laboral por parte de su empleador.

9.- El 19 de enero de 2024, la demandante envió un correo electrónico a su empleador solicitando que le concedieran la modalidad de teletrabajo, en consideración a la entrada en vigencia de la Ley 21.645, especialmente por lo establecido en el artículo 152 quater O bis, el cual indica: *"El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita."*

En su caso particular, la demandante tenía un hijo de cinco años, bajo su cuidado principal y diagnosticado con TEA. Considerando que durante la pandemia, entre los años 2020 y 2022, realizó funciones en modalidad de teletrabajo de manera intermitente, existía el precedente de que esta modalidad resultaba viable y factible dada la situación particular de la demandante y el derecho que le reconocía la ley. Adjuntó los antecedentes pertinentes que justificaban esta solicitud en el correo electrónico de fecha 19 de enero de 2024, e indicó el procedimiento para realizar la solicitud conforme lo había determinado la Dirección de Sanidad (Direcsan). No obstante, la demandante nunca recibió una respuesta de su empleador, a pesar de haber reiterado en varias ocasiones un pronunciamiento respecto a este requerimiento, por lo que nunca pudo hacer uso de este beneficio que le



concedía la ley. En enero de 2024 también hizo un reclamo y consulta a la Contraloría sobre este tema.

10.- El 26 de febrero del presente año, y ante la falta de respuesta a los reiterados requerimientos presentados, la demandante solicitó una audiencia con el Comandante en Jefe de la Tercera Zona Naval, invocando la Ley del Lobby. Inicialmente, su solicitud fue negada, sin embargo, insistió elevándola al mando del Hospital. En una reunión sostenida el 12 de marzo de ese año, el Comandante Alvarado le indicó que no había inconvenientes para reunirse con el Almirante Castillo, Comandante en Jefe de la Tercera Zona Naval, y que él estaría disponible para acompañarla. La demandante insistió en reiteradas ocasiones a la Comandante O'Reilly (oficial a cargo de Recursos Humanos) para gestionar dicha reunión, pero, ante su negativa en responder, no tuvo otra alternativa que copiar la solicitud al Cabo 1 Silva (Secretaria Protocolar de la Tercera Zona), haciéndole presente también que se estaban tomando represalias en su contra y afectando su situación laboral. Señaló que dichas represalias mostraban vulneraciones a la garantía de indemnidad debido a las denuncias hechas a la Contraloría General de la República, además de intentar un despido sin justificación alguna y por haber sido testigo en una demanda laboral contra el Hospital Naval. Horas después de este correo, recibió una respuesta de la Comandante O'Reilly, quien confirmó la reunión con el Almirante Castillo para el 22 de marzo de 2024.

La demandante también fue objeto de acoso laboral por parte de Teresa Astudillo, encargada de procesos administrativos, quien mostró un trato despectivo y arrogante hacia la demandante desde su ingreso, sin justificación lógica alguna.

11.- Entre el 11 y el 25 de marzo de 2024, la demandante inició una licencia médica. El 12 de marzo de 2024, fue citada a una reunión por el Director del Hospital Naval, quien, al final de la conversación y tras solicitarle detalles sobre los temas que expondría al Comandante en Jefe de la Tercera Zona Naval (argumentando que el trato al personal uniformado no



correspondía a *fondos propios*), le entregó una carta de aviso de despido que ella se negó a firmar. Posteriormente, recibió dicha carta mediante correo certificado, en la cual se le notificaba su despido por la causal de necesidades de la empresa, conforme al artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo. Las razones indicadas en la carta fueron consideradas por la demandante como completamente injustificadas, interpretándolas como una represalia directa debido a los reclamos y solicitudes que había realizado en contra de la demandada ante la Contraloría General de la República e Inspección del Trabajo.

La demandante comenzó su licencia médica el día anterior, 11 de marzo de 2024. Fue recién el 18 de marzo de 2024 cuando recibió en su domicilio copia certificada de la carta de despido. Ese mismo día, se comunicó con la demandada a través de correo electrónico para solicitar la retractación de su despido y su reincorporación, argumentando que se encontraba con licencia médica en el momento en que se ejecutó el despido, o en su defecto, pidió que se le indicara la fecha y lugar de pago del finiquito. Sin embargo, como era costumbre, no recibió ninguna respuesta.

La demandante solicitó una audiencia con el Comandante en Jefe de la Tercera Zona Naval, Contralmirante Castillo, a través de la Ley del Lobby, en la cual se insistió que su mando debía estar al tanto de lo que se abordaría en dicha audiencia y, además, debía acompañarla. Incluso, se trató su relación laboral de persona civil que presta servicios para la repartición pública como DFL N°1, tal como lo indicó el subsecretario de las Fuerzas Armadas al Comandante en Jefe del Ejército en el año 2015.

El 17 de enero de 2024, bajo el número de referencia 120.987, la demandante solicitó un pronunciamiento a la Contraloría General de la República (Contraloría General de la República) sobre la aplicación de la Ley 21.392 del 10 de agosto de 2023 para los funcionarios regidos por el Código del Trabajo bajo la Ley 18.476. Argumentó que, al intentar presentar denuncias o reclamos ante la Inspección del Trabajo, se le remitía de inmediato a la



Dirección del Trabajo, impidiéndole presentar antecedentes ante la Contraloría General de la República.

Asimismo, bajo el número de referencia 120986, solicitó la fiscalización del Departamento de Abastecimiento y Finanzas del Hospital de las Fuerzas Armadas Cirujano Guzmán, denunciando una deficiente administración de los recursos públicos y pérdidas debido a la falta de control e ineficiencia. Citó como ejemplos pérdidas millonarias por mal manejo de insumos vencidos, medicamentos y prótesis en bodegas de insumos clínicos, así como la ineficiente gestión de cuentas por cobrar a particulares, funcionarios del DFL N°1 y a instituciones, afectando directamente el flujo de caja.

Además, bajo el número de referencia 120.985, la demandante solicitó la fiscalización del estado de información y control de personal de la administración del Estado en SIAPER, en lo que refiere a la Ley 18.476. Expuso que, desde su ingreso, todos los directores habían restado importancia a este registro, encontrando en su contratación a funcionarios desde al menos el año 2017 sin información en la plataforma de control de este organismo fiscalizador.

Finalmente, la demandante señaló que era testigo en la audiencia RIT O-16-2024, Lameles/Hospital Naval.

Fundamentos de derecho.

Derechos vulnerados.

1.- Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona (artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República)

A nivel constitucional, este derecho estaba consagrado en el artículo 19 inciso 1 de la Constitución Política, y a nivel legal, a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el artículo 485 inciso 1 del Código del Trabajo.



El derecho a la vida se definía como “el derecho que tenemos a conservar nuestra vida y a que nadie atente contra ella. No consiste en un dominio absoluto sobre nuestra vida misma, en virtud del cual podemos destruirla si queremos, sino en la facultad de exigir de los otros la inviolabilidad de ella”. Este derecho estaba consagrado en el artículo 19 N°1 para indicar precisamente que es el primero de los derechos, puesto que en él se sustentan todos los demás. Todo esto debía ser visto ahora dentro de la relación laboral, sin olvidar que los derechos fundamentales de las personas se integraban en un sistema interdependiente, por lo que este derecho se vinculaba con el resto de los derechos asegurados en la Constitución.

El derecho a la integridad física y psíquica de las personas estaba estrechamente relacionado con el derecho a la vida. Así, el derecho a la integridad física consistía en el derecho que tenía todo individuo a que no se le ocasionara daño, lesión o menoscabo en su persona física. La integridad psíquica era aquella integridad psicológica o espiritual de la persona.

Toda esta protección debía darse dentro del ámbito del trabajo, es decir, el trabajador tenía derecho a que no se le vulnerara su integridad física y psíquica dentro de la empresa en la que laboraba.

Así las cosas, el artículo 2 inciso 2 del Código del Trabajo establecía que, “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas (...). Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o uno o más trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Asimismo, esta conducta omisiva y negligente le produjo a la demandante un grave menoscabo emocional, el cual, según lo señalado, se acreditaría en el presente juicio.



2.- Vulneración a la Garantía de Indemnidad. Artículo 485 del Código del Trabajo.

El artículo 485 de dicho Código, específicamente en su inciso tercero, expresaba: "Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán 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".

Conforme con los hechos expuestos, quedó de manifiesto que, tal como se expondría más adelante, existían claros indicios para determinar que la situación de la demandante se enmarcaba dentro de la hipótesis normativa contenida en el artículo 485 del Código del Trabajo. Dicho artículo vulneraba la garantía de indemnidad, la cual se traducía en el derecho del trabajador a no ser objeto de represalias por su empleador en el ejercicio de sus derechos laborales, como consecuencia de las actuaciones de organismos públicos en la materia, fueran estas judiciales o administrativas, siendo dicha vulneración consecuencia directa e inmediata de dicho ejercicio, pues la medida fue adoptada como resultado de:

A) Denuncias, solicitudes de pronunciamientos y reclamos a Contraloría por diversas irregularidades que estaban ocurriendo en el Hospital demandado: Referencia 120287/2024 de fecha 18 de enero de 2024, Referencias 120286/2024 de fecha 17 de enero de 2024, Referencias W052640/2023 de fecha 13 de diciembre de 2023, Referencias W017516/2024 de fecha 8 de febrero de 2024, Referencias R000327/2024 de fecha 24 de enero de 2024, Referencias 120854/2024 de fecha 6 de marzo de 2024, Referencias 120852/2024 de fecha 6 de marzo de 2024, entre otras.



B) Denuncia realizada el 9 de agosto de 2023 en la Inspección del Trabajo por vulneración de derechos fundamentales.

C) Haber sido nombrada como testigo en la causa RIT O-16-2024, Lameles/Hospital Naval.

Respecto a la garantía de indemnidad, los tribunales resolvieron que: *"Que el artículo 485, inciso 3° del Código del Trabajo consagra un nuevo derecho, que se encuentra amparado, como se dijo, por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales denominado "garantía de indemnidad". La "garantía de indemnidad" consiste en el derecho a no ser objeto de represalias, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.*

La norma citada establece que se entenderán como derechos y garantías protegidas "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."

Es necesario consignar que la "garantía de indemnidad" tenía por finalidad proteger a los trabajadores de las posibles represalias que pudiera adoptar el empleador en el ámbito laboral por el ejercicio legítimo de sus derechos ante las instancias administrativas o judiciales. *"Se transforma la garantía, en una proscripción de resultados lesivos para el trabajador a consecuencia del ejercicio de la tutela judicial efectiva, traducida en actos jurídicos propiamente tales y algunos que pueden ser antecedentes de los mismos".*

La doctrina identificó tres elementos característicos de la garantía de indemnidad: a) la acción del trabajador; b) la represalia empresarial; y c) la conexión o nexo causal entre la acción realizada y la represalia ejercida.

En el caso en cuestión, quedaba claro que se cumplían todos los elementos necesarios para considerar vulnerada la garantía de indemnidad, tal como se acreditaría durante la tramitación del juicio. Sin perjuicio de que,



tal como lo disponía el artículo 493, *“cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

La jurisprudencia en un caso similar resolvió: *“Que teniendo presente que la garantía de indemnidad, como lo ha señalado el Profesor José Luis Ugarte en su obra “Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo”, constituye un derecho fundamental no expresamente previsto por el texto constitucional, aunque fundado en un derecho constitucional -el de tutela judicial efectiva-, y protegido por la acción de tutela en el nuevo procedimiento, el derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales.”*

Asimismo, el profesor Ugarte, en su obra mencionada, señaló que la “garantía de indemnidad” veda al empleador la posibilidad de ocasionar daño por el simple hecho de que el trabajador formule una reclamación de derechos, pudiendo adoptar los mecanismos de represalia empresarial distintas modalidades, como el despido, entre otras.

El mismo profesor Ugarte afirmaba que la conducta lesiva de derechos fundamentales del trabajador por parte del empleador era polimórfica, pudiendo adoptar cualquier forma y contenido, pero con efecto y consecuencia específica: restringir desproporcionadamente alguno de los derechos fundamentales protegidos del trabajador. En este caso, se evidenció un acoso laboral continuo y reiterado en contra de la demandante, manifestado en omisiones de respuesta a sus solicitudes, intento de despido sin justificación, la negativa a otorgarle condiciones mínimas para desempeñar su trabajo, degradación de sus funciones, y otras acciones explicadas previamente. Todo ello se realizó sin que el empleador tuviera razones objetivas para adoptar las medidas objeto de la denuncia, encontrándose la demandada en una posición que le permitía tomar medidas de protección



frente a la conducta lesiva de derechos fundamentales de la que la trabajadora fue víctima.

El profesor Ugarte, en su misma obra citada anteriormente, señala que ante la imputación de conductas lesivas horizontales, el empleador debe responder también por las conductas de otros sujetos que puedan afectar los derechos fundamentales del trabajador, particularmente las que derivan de la conducta de compañeros de trabajo del afectado, conocidas como “conductas lesivas horizontales”.

En cuanto a los indicios suficientes de la vulneración de derechos.

Producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, el legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que alivia la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que respecta a la carga de la prueba material.

Desde esta perspectiva, y de acuerdo al propio texto de la norma del artículo 493, el trabajador debía acreditar indicios de que se había producido una vulneración de derechos fundamentales, esto es, hechos que permitieran al juez generar una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de dichos derechos.

Es importante señalar que la ley no exigía una pluralidad de indicios, ya que lo determinante era la calidad y precisión del indicio aportado al juicio. Frente a los indicios presentados por el trabajador, el empleador debía explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, es decir, demostrar que su conducta obedecía a un motivo razonable.

No debía confundirse la prueba indiciaria, propia del procedimiento de tutela laboral, con el medio probatorio de las presunciones, conocidas en el derecho procesal básico. Por lo tanto, no era necesario que existieran “indicios” en el sentido de múltiples, graves y concordantes, ya que interpretarlo de esa forma implicaría la inexistencia efectiva de una tutela



legal en materia de derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores.

En el caso de la demandante, los indicios de una efectiva vulneración de las garantías aludidas se resumen en los hechos señalados en la demanda, en el acápite de antecedentes del término de la relación laboral, los cuales se dan por íntegramente reproducidos, y que se resumen en los siguientes puntos:

1.- La carta de aviso de despido, de fecha 12 de marzo de 2024, donde su empleador la desvinculó bajo la causal de “necesidades de la empresa”, conforme al artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo. Este despido no fue más que una represalia por los reclamos y denuncias realizados, así como por su declaración como testigo en la causa RIT O-16-2024, Lameles/Hospital Naval.

2.- En la fecha de la carta de aviso de despido, 12 de marzo de 2024, la demandante se encontraba con licencia médica desde el 11 de marzo de 2024. Solicitó en varias oportunidades a su empleador que informara si el despido se haría efectivo o si sería reincorporada, considerando que dicho despido no era válido al estar con licencia. Sin embargo, recién el 26 de abril de 2024 recibió una carta indicando que se dejaba sin efecto el despido, manteniéndola en la incertidumbre sobre la continuidad de su relación laboral.

3.- Denuncia a la Inspección del Trabajo por vulneración de derechos fundamentales realizada el 9 de agosto de 2023, en la cual manifestó un acoso laboral persistente.

4.- Omisión de respuesta a su solicitud de teletrabajo por tener un hijo con TEA bajo su cuidado, a pesar de que reiteró la solicitud y presentó los antecedentes pertinentes que justificaban su viabilidad.



5.- Obligación de asumir el 100% del pago de un seguro de vida con la Mutual de Seguros de Chile, institución donde la Armada de Chile es socio fundador, en virtud de su contrato indefinido.

6.- Falta de respeto al grado de remuneración correspondiente a su contrato de trabajo. Aunque le correspondía el grado 15, estaba siendo considerada en el grado 19, con una remuneración inferior.

7.- Al regresar de su licencia médica en enero de 2024, encontró que no disponía de puesto de trabajo, ni de equipo de trabajo adecuado (escritorio, computador, silla, accesos y claves a las plataformas de Recursos Humanos), lo cual le impidió realizar las tareas asignadas por la Comandante O'Reilly.

8.- Eliminación arbitraria y discriminatoria de la asignación de responsabilidad, equivalente al 30% de su sueldo base, como consecuencia de su subrogancia en el cargo.

9.- No se le otorgó, sin justificación, la asignación por desempeño en lugares alejados o la asignación de zona extrema, a pesar de corresponderle.

10.- Acoso laboral reiterado y constante por parte de su empleador.

11.- Represalias en su contra por las denuncias y reclamos realizados a la Contraloría.

Reparación del Daño.

i) Procedencia de la reparación.

El Código del Trabajo coloca al empleador en una posición de garante de la vida y de la salud de los trabajadores frente a los riesgos laborales, intensificando la eficacia horizontal de la garantía constitucional dentro de la empresa.

En virtud del contrato de trabajo, el empleador asumió la obligación legal de "tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores" (artículo 184 inciso 1 del Código del Trabajo).



No existía ninguna argumentación plausible, legal ni constitucional, que impidiera a la demandante reclamar la reparación de todos los perjuicios que injustamente le había causado el actuar negligente o malicioso de su empleador. El artículo 2329 del Código Civil establece que todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona debe ser reparado por ésta. Además, la Constitución asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos (artículo 19 N°3 inciso 1 de la Constitución Política), lo cual no puede ser de otro modo, ya que también asegura a todas las personas la igualdad ante la ley, agregando que “en Chile no hay persona ni grupo privilegiados” (artículo 19 N°2 inciso 1, de la Constitución Política). Por lo tanto, toda interpretación legal que excluyera a los trabajadores del derecho a reclamar la reparación in integrum resultaría inadmisibles constitucionalmente.

ii) Naturaleza jurídica de la responsabilidad.

La naturaleza jurídica de la responsabilidad del demandado es contractual, pues los derechos y obligaciones que establecen los artículos 2, 5 y 184 del Código del Trabajo se encuentran implícitos en el contrato de trabajo de la demandante.

iii) Procedencia de la indemnización por daño moral.

En la jurisprudencia de los tribunales de justicia chilenos, existe un criterio uniforme en cuanto a aceptar la indemnización por daño moral en materia contractual. Este criterio se fundamenta en el artículo 2314 del Código Civil, que se refiere al daño, y en el artículo 2319 del mismo cuerpo legal, el cual declara indemnizable “todo daño”, permitiendo deducir por la amplitud del término que el daño moral también ha sido consagrado como indemnizable.

Además, es necesario señalar que las normas que regulan los efectos de los contratos contenidas en el Código Civil son de aplicación común o general y deben interpretarse en armonía con el resto de la doctrina jurídica, en una interpretación sistemática.



De esta manera, un contrato de trabajo celebrado legalmente no escapa al principio general de ser una ley para los contratantes, lo cual obliga no sólo a lo expresado en él, sino también a todo lo que emana de la naturaleza de la obligación o que por ley o costumbre pertenece a ella. Por esta razón, resulta plenamente válido que si el empleador ha causado "daño moral" al trabajador en el marco de una relación laboral, por incumplimiento de su obligación de protección de la vida y salud de sus empleados, el trabajador pueda hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador y, consecuentemente, solicitar una indemnización por daño moral en el marco de la responsabilidad contractual laboral.

Es pertinente citar el fallo de la Excelentísima Corte Suprema, de fecha 3 de julio de 1951, en el cual se señala que el daño moral provoca un sufrimiento espiritual, un dolor o incluso desesperación frente a una vida truncada.

Se observa que la conceptualización del daño moral se basa en el sufrimiento, en el trastorno psicológico y en la afección espiritual, de índole subjetiva, que encuentra su fundamento en la psicología del ser humano. Puede afirmarse que dicho daño se produce siempre como consecuencia de un hecho externo que afecta la integridad física y/o moral del individuo.

Como resultado de las vulneraciones sufridas, la demandante experimentó sufrimiento, angustia, pánico y desesperación, lo que le desencadenó una patología psicológica. El daño causado se especifica en los siguientes puntos:

1.- Pérdida económica al tener que pagar licencias médicas con retraso y asumir el efecto acumulativo de las deudas mediante el uso de una línea de crédito.

2.- Incremento en los gastos de psiquiatra, psicólogo y medicamentos.



3.- Impacto negativo en el comportamiento de su hijo, reflejado en su irritabilidad y retraso en dejar el pañal, además de desarrollar conductas desafiantes.

4.- Aislamiento social debido a la vergüenza de haber estado tanto tiempo con licencia.

5.- La irritabilidad y angustia derivadas de la situación causaron la ruptura de su relación de pareja.

6.- Al reincorporarse al trabajo, experimentó crisis de pánico al encontrarse sin funciones asignadas, inhabilitada para trabajar y con sentimientos de frustración e insuficiencia.

7.- Deterioro de su imagen y empleabilidad futura; pasó de ser "víctima" de irregularidades a percibirse como una persona problemática por denunciar, lo que probablemente afectará su capacidad de conseguir empleo en el sector público y, en una ciudad tan pequeña como Punta Arenas, en el sector privado, donde podría ser etiquetada como sindicalista y problemática.

8.- Pensamientos suicidas debido a la falta de apoyo y soluciones, tal como consta en los informes médicos.

9.- Limitaciones en su empleabilidad; se verá obligada a acceder a empleos con menores ingresos para sustentar su hogar y costear las terapias de su hijo.

10.- Estimación de una pérdida en sus ingresos de aproximadamente \$96.000.000, considerando la diferencia de ingresos de \$500.000 mensuales en relación a su formación y experiencia, multiplicado por 12 meses y 16 años de trabajo restantes hasta los 60 años.

Conclusión.



En resumen, la situación planteada configura plenamente los elementos necesarios para que se declare la vulneración de derechos fundamentales denunciados en este caso.

V.- Cobro de Prestaciones Laborales:

1.- Por Asignación de Zonas Extremas o Lugares Aislados: \$32.000.000, o la suma que se determine en el curso del proceso, considerando que esta cantidad podría incrementarse con el tiempo. Dictamen E441348/2024, de fecha 19 de enero de 2024, determinó que era procedente su pago, por lo cual se exige su cumplimiento y el pago total de lo adeudado por este concepto.

Según el Manual de Remuneraciones V2 de la División de Recursos Humanos de la Dirección de Sanidad de la Armada, la Asignación de Desempeño en Lugares Alejados puede otorgarse al funcionario que resida en una provincia o territorio que cumpla con condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de vida, siempre que mantenga sus funciones en la localidad correspondiente. Aunque la asignación es facultativa para el empleador, el dictamen indicado subraya que el ejercicio adecuado de esta atribución requiere que las decisiones sean adoptadas con fundamentos objetivos y expresados en forma razonada, con el fin de evitar la arbitrariedad o el trato discriminatorio, en conformidad con los principios constitucionales que guían la actuación de los órganos del Estado y para salvaguardar el principio de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 19, número 2, de la Constitución. En conclusión, la competencia para el pago de la asignación de desempeño en lugares alejados recae sobre la jefatura superior del Hospital de las Fuerzas Armadas Cirujano Cornelio Guzmán de Punta Arenas.

2.- Por Asignación de Responsabilidad: correspondiente al 30% de su sueldo base, \$6.000.000, o la suma que se determine en el curso del proceso, considerando que dicha cantidad podría aumentar con el tiempo. Esta asignación fue eliminada de forma unilateral, arbitraria y discriminatoria, tal como se expone en el relato de los hechos de esta demanda.



3.- Pago de la diferencia de reajuste a la remuneración: Desde el año 2022 hasta la fecha, no se ajusta al grado para el cual fue contratada, estimado en \$8.000.000 o la suma que se determine en el proceso, considerando que esta cantidad puede aumentar si el empleador no realiza el reajuste al sueldo correspondiente al grado 15, conforme a su contrato de trabajo.

- Sueldo 2020: \$1.046.317, correspondiente al grado 15 de la escala de profesionales.

- Sueldo 2021: \$1.074.567, correspondiente al grado 15 de la escala de profesionales.

- Sueldo 2022: \$1.162.640, correspondiente al grado 18 de la escala de profesionales.

- Sueldo 2023: \$1.302.157, correspondiente al grado 18 de la escala de profesionales.

- Sueldo 2024: \$1.358.150, correspondiente al grado 18 de la escala de profesionales.

De acuerdo con la cláusula quinta de su contrato de trabajo, de fecha 19 de mayo de 2020, su remuneración consistía en un sueldo base de \$1.046.317, correspondiente al grado 15 del convenio de profesionales. Sin embargo, su empleador no tomó en cuenta que dicho sueldo base fue reajustado un 2,7% a contar del 1 de diciembre de 2020, un 6,1% desde la misma fecha en 2021, un 12% a partir del 1 de diciembre de 2022 y un 4,3% a partir del 1 de diciembre de 2023. El sueldo base reajustado correspondiente al grado 15 es de \$1.611.755, mientras que el sueldo correspondiente al grado 18 es de \$1.358.150.

Por lo anterior, actualmente la demandante percibe un sueldo base correspondiente al grado 19 sin que haya habido modificaciones en su contrato. En consecuencia, solicitó un pronunciamiento a la Contraloría,



resultando en el dictamen E462970/2024 de fecha 14 de marzo de 2024, el cual se adjunta a esta presentación y será presentado durante el juicio.

4.- Devolución de los pagos efectuados en forma obligada para el seguro de vida: Desde mayo de 2020 hasta enero de 2024, la demandante pagó un total de \$700.000 (o la cantidad que se determine en el proceso).

VI.- Peticiones Concretas.

I.- Que se declarase que la denunciada había lesionado los derechos fundamentales de la demandante, en particular:

1.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, consagrado en el artículo 19, número 1 de la Constitución Política de la República, al no haber cumplido con su deber general de protección de la vida y salud de sus trabajadores y al mantener relaciones laborales fundadas en un trato incompatible con la dignidad humana, en directa relación con el artículo 2 y artículo 184 del Código del Trabajo.

2.- La garantía de indemnidad, al haber ejercido represalias en contra de la demandante por haber intentado la acción de tutela laboral.

II.- Que la demandada cesara de forma inmediata su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492 del Código del Trabajo.

III.- Que la demandada fuera condenada por los hechos denunciados, ordenando la abstención completa de cualquier forma de presión, hostigamiento o acoso laboral en contra de la demandante, velando y promoviendo un clima laboral de respeto entre todos los trabajadores.

IV.- Que pagara las prestaciones reclamadas en esta acción, por los siguientes conceptos:

- Asignación de Responsabilidad: \$6.000.000 o la suma que se determine en el curso del proceso, ya que esta cantidad podría incrementarse con el tiempo.



- **Asignación de Zonas Extremas:** \$32.000.000 o la suma que se determine en el proceso, considerando que podría incrementarse con el tiempo.

- **Diferencias de Remuneraciones Grado 15:** \$8.000.000 o la suma que se determine en el proceso, ya que podría ir aumentando mientras el empleador no realice el reajuste adecuado al grado correspondiente según el contrato de trabajo.

- **Devolución del seguro con la Mutua de Seguros de Chile:** Aproximadamente \$700.000.

V.- Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de los derechos fundamentales, se solicitaba:

1.- Carta de disculpas públicas extendida por el empleador, donde se reconociera la vulneración de los derechos fundamentales de la demandante y se asegurara la adopción de medidas preventivas para que tales vulneraciones no se repitan.

2.- Que se condenara a la demandada a pagar, a título de indemnización por daño moral, la suma de \$100.000.000 o la cantidad que Su Señoría estime pertinente.

3.- Que se condenara a la denunciada al pago de las costas del juicio.

SEGUNDO: Que, el Abogado Procurador Fiscal de Punta Arenas del Consejo de Defensa del Estado, **Claudio Benavides Castillo**, compareciendo por el **FISCO – ARMADA DE CHILE** (y/o indistintamente la Dirección de Sanidad de la Armada y/o el Hospital de las Fuerzas Armadas “Cirujano Cornelio Guzmán”, **contestó la denuncia de tutela laboral** interpuesta en su contra, **solicitando su total rechazo**, con expresa condena en costas, en razón de las siguientes consideraciones de hecho y de derecho:

I.- Antecedentes de la demanda.

Compareció doña Regina Leonor Sobarzo Vidal, contadora auditora, quien refiere que trabaja actualmente en el Hospital de las Fuerzas Armadas



"Cirujano Cornelio Guzmán" como empleada sujeta al Código del Trabajo, en virtud de la Ley N° 18.476 que permite la contratación en virtud de *fondos propios*.

En síntesis, indica que el 18 de abril de 2023, su empleador le informó sobre una reestructuración del Servicio que implicaría poner fin a la subrogancia que la actora realizaba del cargo de Jefe de División de Personal de Fondos Propios. Esto, a su vez, significaría eliminar de su remuneración la asignación por responsabilidad a fin a dicha jefatura.

Por otro lado, menciona que, tras un extenso periodo de uso de licencias médicas, al retornar el 9 de enero de 2024, no tenía disponible un espacio de trabajo adecuado, ni tampoco tenía acceso a las plataformas digitales vinculadas con sus labores. Además, indica que se le anunció que debía realizar nuevas funciones no acorde a las estipuladas en su contrato de trabajo, estimando la actora que luego de haber realizado una subrogancia de la jefatura, estas nuevas tareas se encontraban por debajo de su experiencia laboral y de su formación académica.

Expone que el 19 de enero de 2024, solicitó a su empleador que se le otorgara teletrabajo, ya que su hijo, de 5 años, vive con trastorno del espectro autista (TEA). Sin embargo, nunca recibió una respuesta a su petición. A partir del 26 de febrero de 2024, inició gestiones para reunirse con el Comandante en Jefe Tercera Zona Naval, siendo obstaculizada por sus jefaturas. No obstante, se fijó una reunión para el 22 de marzo de 2024.

Ahora bien, señala que el 12 de marzo de 2024 se reunió con el Director del Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán", quien le hizo entrega de una carta de aviso de despido, cuya causal expresada correspondía a la del artículo 161 del Código del Trabajo. Sin embargo, la actora se encontraba haciendo uso de una licencia médica entre el 11 de marzo al 25 de marzo del presente año.



La demandante hace presente que durante la vigencia de la relación laboral ha solicitado en diversas oportunidades pronunciamientos a la Contraloría General de la República sobre situaciones de carácter individual como la procedencia de ciertas asignaciones o la obligatoriedad de contratar un seguro de vida, como también relativas al funcionamiento del Servicio. Asimismo, señala que en una oportunidad hizo una denuncia ante la Dirección del Trabajo.

Así las cosas, estima que el actuar de la institución corresponde a represalias por las reiteradas solicitudes efectuadas ante la Contraloría General de la República y la Dirección del Trabajo, y por haber sido ofrecida como testigo en una causa laboral en contra del Hospital. En consecuencia, interpone denuncia de tutela de derechos fundamentales, solicitando:

1.- Que se declare que la denunciada ha lesionado sus garantías fundamentales, en particular el derecho a la vida e integridad física y psíquica; y/o la garantía de indemnidad.

2.- Que se ordene el cese inmediato del comportamiento antijurídico.

3.- Que se ordene la abstención completa de cualquier forma de presión, hostigamiento o acoso laboral en contra de la actora.

4.- Que se paguen las siguientes prestaciones:

a) \$6.000.000 por concepto de asignación de responsabilidad.

b) \$32.000.000 por concepto de asignación de zonas extremas.

c) \$8.000.000 por concepto de diferencias de remuneraciones entre grado 15 y grado 19.

d) \$700 app (sic) por concepto de devolución de seguro con la Mutua de Seguros de Chile.

5.- Que se ordenen medidas reparatorias de la conducta lesiva de los derechos fundamentales, a fin de reparar íntegramente a la demandante:



a) Carta de disculpas públicas extendida por el empleador donde se reconozca que se han lesionado los derechos fundamentales de la actora y que se adoptarán todas las medidas posibles para que ello no vuelva a ocurrir.

b) \$100.000.000 por concepto de indemnización por daño moral.

c) El pago de las costas de la causa.

II.- Teoría del caso fiscal.

En primer término, señalamos que muchos de los hechos que fundamentan esta denuncia de tutela de derechos fundamentales se encuentran caducos, atendido que ha transcurrido, con creces el plazo de 60 días hábiles desde la ocurrencia de los mismos. Se trata, por lo demás, de hechos que, de haber ocurrido, no tienen un carácter concatenado, no se relacionan entre sí, ni habrían intervenido en ellos las mismas personas.

En cuanto al fondo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, controvertimos formal, sustancial, material y expresamente los hechos y alegaciones de la denunciante. En particular, se sostiene que la actora en caso alguno ha sido objeto de actos que afecten su derecho a la vida y/o integridad física y psíquica, ni tampoco su garantía de indemnidad, por parte del Fisco de Chile, la Dirección de Sanidad de la Armada y/o el Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán", debiendo rechazarse el libelo en todas sus partes.

III.- Hechos no controvertidos.

1.- Que, con fecha 1 de marzo de 2020, se contrató a doña Regina Leonor Sobarzo Vidal, como funcionaria de *fondos propios* en virtud de la Ley N°18.476, para desempeñar labores de "administrativo de remuneraciones, en dependencias del Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán".



2.- Que, la relación laboral de la denunciante, hasta esta fecha, es de duración indefinida.

IV.- Excepciones, alegaciones y defensas.

1) Excepción de caducidad de la denuncia de tutela de derechos fundamentales:

Oponemos la excepción de caducidad de la acción de tutela laboral respecto de algunos de los hechos sobre los que descansa la misma atendido que, de haber ocurrido, lo fueron más allá del ámbito temporal autorizado por el artículo 486 del Código del Trabajo.

Vale decir, la actora no interpuso su denuncia dentro de los sesenta días contados desde que se habrían ocasionado las vulneraciones de derechos fundamentales alegadas.

Atendido lo que consta en la carpeta electrónica de la presente causa, la demanda se interpuso con fecha 9 de mayo de 2024. Pues bien, entre dicha fecha y la data en que habrían ocurrido algunos de los hechos que la actora estima como vulneratorios de sus derechos fundamentales, han transcurrido con creces el plazo para efectuar la denuncia respectiva, y ha operado en consecuencia la caducidad de la acción. Concretamente esto respecto de los hechos ocurridos en:

1.- Mayo de 2023: Relacionado con la eliminación de la asignación de responsabilidad.

2.- Agosto de 2023:

a) La denuncia por vulneración de derechos fundamentales presentada por la actora ante la Dirección del Trabajo.

b) Relativo al no pago de la asignación de desempeño en lugares alejados / zonas extremas para funcionarios sujetos a la Ley N°18.476.

3.- Enero de 2024:



a) Lo ocurrido tras regresar del extenso periodo de uso de licencias médicas, consistente en no tener disponible un espacio de trabajo adecuado, ni tampoco tener acceso a las plataformas digitales vinculadas con sus labores. Además, de que se le había anunciado que debía realizar nuevas funciones -no acorde supuestamente a las estipuladas en su contrato de trabajo-, lo cual considera una degradación, atendida su experiencia laboral y formación académica.

b) La falta de respuesta sobre la solicitud de teletrabajo por tener un hijo con diagnóstico de TEA.

Ahora bien, debemos hacer presente que entre estos hechos no existe una relación de concatenación, como tampoco tienen una relación causal. Se trata de episodios que habrían ocurrido incluso entre distintas personas, con espacios de tiempo medianamente distante entre sí. Inclusive, la demanda no señala, ni explica, cómo se configuraría una unidad de acción entre ellos para estimar que nos encontramos ante hechos concatenados y con una relación de causalidad directa entre los mismos.

Así, considerando la fecha de presentación del libelo y los hechos relatados, estamos claramente en un escenario en que estas supuestas conductas lesivas no están cubiertas por el espacio que señala el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, motivo por el cual el tribunal deberá acoger esta excepción de caducidad opuesta, a su respecto, debido a que no se ha presentado dentro del plazo de sesenta días que al efecto establece la ley.

Por último, sobre este punto es importante hacer presente que resulta plenamente posible declarar la caducidad de la acción de tutela laboral respecto de ciertos hechos y respecto de otros no, por estar dentro del plazo que establece la legislación laboral.

2) En subsidio, controversia de los hechos y sus consecuencias jurídicas:



En subsidio, se niegan en forma expresa todos y cada uno de los hechos que son fundamento de la demanda de autos, en particular:

1.- Se controvierte que el Fisco de Chile, la Dirección de Sanidad Naval y/o el Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán", hayan incurrido en acciones vulneradoras de garantías constitucionales en perjuicio de la denunciante.

2.- Negamos que la asignación de responsabilidad fuera un derecho adquirido en favor de la denunciante.

3.- Se niega que la asignación de responsabilidad asociada al cargo de Jefa de la División de Fondos Propios fuera equivalente al 30%.

4.- Se controvierte que el contenido de la comunicación que le fuera efectuada el 18 de abril de 2023 a la actora, sobre la "reestructuración del Servicio" haya sido en los términos alegados.

5.- Negamos que el no otorgamiento de la asignación de desempeño lugares alejados / zonas extremas para funcionarios sujetos a la Ley N°18.476 sea arbitrario y/o constituya un trato discriminatorio.

6.- Se niega que la obligatoriedad de contratar un seguro de vida o ahorro con la Mutual de Seguros de Chile sea una exigencia arbitraria y/o ilegal.

7.- Se controvierte que al presentarse a trabajar el 9 de enero de 2024 no se le hayan proporcionado los elementos necesarios para desempeñar sus funciones y/o que se le hayan asignado tareas no contempladas en el perfil de su cargo como "administrativa de remuneraciones".

8.- Controvertimos que la actora se encontrara sobrecalificada para efectos de ejercer el cargo de "administrativa de remuneraciones".

9.- Negamos que, en el ejercicio de sus funciones como "administrativa de remuneraciones", se le haya negado el acceso a información del personal



y/o a comunicarse con los funcionarios de la institución para solicitarles antecedentes actualizados.

10.- Se niega que se le haya impedido a la actora hablar con la Dirección del Hospital, la Direcsan, el Comandante en Jefe Tercera Zona Naval y/o con cualquier otra autoridad.

11.- Controvertimos que al momento de haberse comunicado el despido mi representada haya estado en conocimiento de que la actora se encontraba haciendo uso de una licencia médica.

12.- Negamos que el despido haya sido injustificado, indebido y/o improcedente, a pesar de haber sido posteriormente dejado sin efecto.

13.- Se controvierte que el despido fue un acto de represalia.

14.- Se niega que el Fisco de Chile, la Dirección de Sanidad Naval y/o el Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán", haya realizado cualquier acto de represalia, por las solicitudes hechas a cualquier organismo público y/o por ser ofrecida como testigo en una instancia judicial.

15.- Se controvierte que se hayan perpetrado hechos constitutivos de acoso laboral, hostigamiento o presión en perjuicio de la demandante por parte del Fisco de Chile, la Dirección de Sanidad Naval y/o el Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán", de sus jefaturas o el resto del personal.

16.- Se niega que se haya afectado el derecho a la vida, a la integridad física y/o psíquica de la demandante. A su vez se controvierte la afectación de la garantía de indemnidad de doña Regina Leonor Sobarzo Vidal.

17.- Se niega que la última remuneración de la demandante ascendiera a \$1.874.247. Su última remuneración imponible promedio ascendió a \$645.574 respecto de las tres últimas remuneraciones, atendido los descuentos por los días de licencias médicas.



18.- Controvertimos que la remuneración de la Sra. Sobarzo Vidal sea acorde al grado 19 de la Escala Interna de la Dirección de Sanidad aplicada al sueldo base de los funcionarios sujetos a la Ley N°18.476.

19.- Negamos la procedencia y cuantía de las prestaciones solicitadas por la denunciante, a saber:

a) La suma ascendente a \$6.000.000 a título de asignación de responsabilidad.

b) La suma ascendente a \$32.000.000 a título de asignación de zonas extremas.

c) La suma ascendente a \$8.000.000 por diferencias de remuneración (grado 15).

d) La suma ascendente a \$700 app (sic) por concepto de devolución de seguro con la Mutual de Seguros de Chile.

20.- Se controvierte que se haya causado un daño moral a la actora por actos imputables al Fisco de Chile, a la Dirección de Sanidad Naval y/o al Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán". De igual manera, negamos que dicho daño se avalúe en la excesiva suma de \$100.000.000.

21.- Controvertimos la procedencia e idoneidad de las medidas de reparación solicitadas por la demandante en su libelo.

Por lo anteriormente señalado, en esta etapa procesal y para los efectos de la prueba que debería rendirse a su respecto, correspondería a la parte demandante la acreditación de los hechos afirmados por ella.

3) En subsidio, realidad de los hechos:

3.1.- Sobre la naturaleza jurídica de la contratación de la demandante:

La actora fue contrada el 1 de marzo de 2020 por la Dirección de Sanidad de la Armada, como "Administrativa de remuneraciones", en virtud de la Ley N°18.476, la cual faculta al Director de Sanidad Naval para contratar



personal con cargo a los recursos financieros de que dispongan por venta de bienes y servicios, respecto del Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán", entre otros.

Cabe mencionar que en el artículo 3° de la mentada norma dispone en su inciso segundo: *"Dicho personal se regirá por las normas laborales y previsionales propias del sector privado, con excepción de las contempladas en los artículos 54 a 60, 70 y 93-A, en los Títulos VIII y XI del decreto ley N°2.200, de 1978, y en los decretos leyes N°s. 2.756 y 2.758, de 1979. No obstante, estos servidores estarán sometidos a las disposiciones de los párrafos 6° y 7° del Título III del decreto con fuerza de ley N°338, de 1960, Estatuto Administrativo"*.

De modo que, nos encontramos ante una trabajadora cuyo contrato de trabajo se rige por las normas del Código del ramo, con excepción de aquellas referidas a las remuneraciones, al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, a la constitución de sindicatos y negociación colectiva. Asimismo, rige a su respecto las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el Estatuto Administrativo.

3.2. -Sobre el cargo de la demandante durante los periodos en que ha prestado servicio:

La Sra. Sobarzo Vidal, como se indicó supra, ingresó a la institución el 1 de marzo de 2020 con el objeto de desempeñar la función de "administrativa de remuneraciones", hasta el 31 de mayo de 2020.

Luego con fecha 1 de junio de 2020 se modificó el contrato antes referido y particularmente en la Cláusula Décima se transformó en un contrato indefinido, rigiendo respecto de todo lo demás el contrato original.

Conforme a la Cláusula Segunda la función debe ser en cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a su respecto, normas e instrucciones del Director de Sanidad de la Armada y el Director del Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán", estatutos, reglamentos, procedimientos, ordenes, circulares, directivas, manuales e instructivos de la



institución y sus organismos dependiente, en lo relativo al manejo de la información, documentación, disciplina, presentación, conducto regular u otro orden.

Ahora bien, el 1 de mayo de 2021 se modificó de nuevo el contrato, puesto que se designó, en calidad de suplente, a la trabajadora en el cargo de Jefa de la División de Fondos Propios del Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán", respecto del cual la actora se encontraba en pleno conocimiento de la posibilidad cierta de que dicha suplencia concluiría eventualmente.

En cuanto a las funciones que debía desempeñar la actora en dicho cargo, estas consistían en: Proponer normas y controlar procesos contractuales en el S.I.G de Recursos Humanos del SISAN, velar por el adecuado cumplimiento de las normativas laborales, junto con mantener el resguardo de la documentación contractual de los funcionarios Ley N°18.476 y honorarios. Asimismo, administrar los haberes y descuentos, para pagar los servicios del trabajador según los compromisos contractuales y las normativas legales regidas por el Código del Trabajo y convenidas en los respectivos contratos de trabajo. Además, supervisar el correcto ingreso de los actos administrativos que se consideran esenciales en la plataforma electrónica SIAPER de cada una de las UU.EE.

Por otro lado, dentro de las responsabilidades principales destacan: la realización del proceso general de cálculo, emisión de liquidaciones de remuneraciones e informes de cierres mensuales de las unidades ejecutoras de funcionarios FF.PP, asesorar a las distintas UU.EE en materias contractuales y directivas de la D.S.A., asesorar a la Jefatura del Departamento en materias propias de su cargo según requerimiento.

La referida suplencia se extendió hasta mayo de 2023, retornando la Sra. Sobarzo Vidal a sus funciones contractuales, asociadas al cargo de "administrativa de remuneraciones".



3.3.- Sobre la remuneración de la demandante:

De acuerdo a lo acordado en el contrato, se estipuló como sueldo base la suma de \$1.046.317, correspondiente al grado 15 del Convenio Profesionales.

Ahora bien, cuando se modificó el contrato el 1 de mayo de 2021, se incorporó la Cláusula Quinta, en virtud de la cual el empleador se obligó a pagar una “asignación de responsabilidad” durante la vigencia de la suplencia, equivalente a un 15% sobre el sueldo base, procediendo hasta mayo de 2023, época en que se pone fin a la suplencia.

3.4.- Sobre el periodo de licencia médica de la demandante:

A fin de contextualizar los hechos del presente caso es importante indicar que estos se desarrollaron en medio de un extenso periodo en el que la actora hizo uso de diversas licencias médicas.

Concretamente desde el 3 de abril de 2023 hasta el 8 de enero de 2024 (con la excepción de los días 18, 19 y 20 de abril de 2023) y luego desde el 11 de marzo de 2024 al 09 de abril de 2024, la Sra. Sobarzo Vidal se encontraba en reposo por licencia médica, encontrándose alejada de la institución.

Asimismo, durante el 9 de enero de 2024 al 23 de enero de 2024, también hizo uso de licencia médica pero solo por media jornada.

3.5.- Sobre la comunicación relativa a la restructuración del Servicio:

Efectivamente el 18 de abril de 2023 se desarrolló una reunión con la participación y colaboración de la denunciante -día en que si se encontraba en funciones-, en la cual se plantearon diversas alternativas de organización del equipo de Recursos Humanos, y se le comunicó que se pondría término a la suplencia.

En ningún momento esta instancia se verificó en los términos alegados por la Sra. Sobarzo Vidal. Simplemente ésta se sintió personalmente afectada



por eventuales cambio que fueron planteados y que al parecer ella interpretó de forma errónea como imposiciones que no fueron de su agrado.

3.6.- Sobre el retorno de la demandante tras su periodo de licencia médica:

El 9 de enero de 2024 -luego de un periodo de 9 meses de reposo por licencia médica ininterrumpida- la denunciante se presentó a trabajar. En dicha oportunidad se le proporcionaron todos los elementos para desempeñar sus funciones, asignándosele además tareas computacionales.

Cabe hacer presente que, en ese momento, la jefatura directa se encontraba con reposo por licencia médica provocada por un esguince de tobillo, pero de igual modo concurrió personalmente a las dependencias del Servicio, a fin de recibir a la trabajadora, darle instrucciones y coordinar su reincorporación.

Ahora bien, cualquier inconveniente que se haya producido y que según manifiesta la Sra. Sobarzo Vidal la incomodó, se debió únicamente a las dificultades de distribución de funciones en la unidad, en el contexto de un equipo de trabajo que debió reorganizarse durante la ausencia de la actora, y también al malestar que provocó en la trabajadora las tareas asignadas por su jefatura, las cuales en todo caso se encuentra enmarcada dentro del perfil del cargo.

Principalmente se le encomendó a la demandante actualizar el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración (SIAPER), plataforma de la Contraloría General de la República destinada a la tramitación electrónica de los actos administrativos emitidos por las entidades públicas y constituye un pilar del proceso de modernización del Estado, en el ámbito de la agilización y simplificación de productos jurídicos para las materias de personal y trámites asociados.

Por otro lado, cabe señalar que tras el reintegro de la Sra. Sobarzo Vidal, no es efectivo que se le haya negado el acceso directo a las carpetas del



personal o dirigirse a funcionarios para solicitar información y/o documentos actualizados. Lo que ocurre en realidad es que la actora se disgustó porque ya no tiene acceso a antecedentes que son manejados de manera exclusiva por la Jefatura de la División de Fondos Propios, cargo que ya no desempeña la demandante.

3.6.- Sobre la solicitud de teletrabajo:

La denunciante el 19 de enero de 2024, envió un correo electrónico solicitando a su empleador que se le concediera teletrabajo, en consideración a la entrada en vigencia de la Ley N°21.645.

Ciertamente en dicha oportunidad no recibió respuesta, pero esto precisamente se debe al hecho de que la trabajadora no manifestó cuales eran las jornadas en las que deseaba desempeñarse mediante ese sistema, dando a conocer dicha información recién el 28 de mayo del presente año, siendo atendida su solicitud a la brevedad.

3.7. Sobre la audiencia con el Comandante en Jefe de la Tercera Zona Naval:

El 26 de febrero de 2024, la denunciante solicitó audiencia con el Comandante en Jefe de la Tercera Zona Naval, a fin de insistir en respuestas sus reiterados requerimientos, la cual supuestamente habría sido negada.

Insistió al mando del Hospital y este le comunicó que no existía inconveniente en que se reuniera con la autoridad indicada, y que se encontraba disponible para acompañarla, conforme a la usanza institucional naval. De hecho, esta audiencia se fijó para el 22 de marzo de 2024.

No obstante, la actora ante una supuesta negativa en la respuesta para gestionar la reunión no habría encontrado otra alternativa que copiar su solicitud a la Secretaría Protocolar de Terzona, haciéndole presente además que se estarían tomando represalias en su contra, por realizar denuncias a la Contraloría General de la República.



Respecto de este punto solo cabe indicar que, el actuar de mi representada siempre se efectuó con especial consideración en la suspensión legal de las funciones durante sus periodos de reposo, de modo que cualquier demora en las respuestas estuvo circunstanciada por este hecho y no constituyen represalias como lo estima la demandante.

3.8. Sobre la comunicación del despido:

El día 11 de marzo de 2024, la trabajadora nuevamente se reincorpora a su lugar de trabajo. Al día siguiente, justo antes de que ésta pudiera registrar el inicio de su jornada en el reloj de control de asistencia, fue citada a una reunión con el objeto de comunicarle la decisión adoptada de poner término a su contrato de trabajo, fundado en la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, las cuales fueron ampliamente detalladas en la carta que se le entregó a la Sra. Sobarzo Vidal en dicha oportunidad. La trabajadora se negó a firmarla, manifestando observaciones que serían revisadas en el plazo pertinente.

Ahora bien, la causal que fundamentó la necesidad de poner término a la relación laboral era y continúa siendo real y no se relaciona con la supuesta represalia en la que se intenta sostener la presente denuncia.

Lo que ocurre en realidad es que, con el objeto de generar el escenario que permitiera dejar sin efecto la decisión de su empleador, la trabajadora obtuvo un nuevo permiso de reposo por licencia médica, el que fue extendido el mismo día 12 de marzo luego de haberse retirado del hospital, sin registrar su ingreso en el control de asistencia de ese día. Esa licencia se hizo efectiva desde el día anterior, es decir el 11 de marzo -fecha en la que sí registró su asistencia- hasta el 25 de marzo del presente año.

Como expresa la trabajadora, la copia de la carta certificada del despido llegó a su domicilio con fecha 18 de marzo de 2024, y con esa misma fecha se puso en contacto con la institución a fin de que se retractaran de su decisión y la reincorporaran, atendida la vigencia de su licencia médica.



En efecto, su representada, con el objeto de dar cumplimiento a la normativa laboral, se retractó de la decisión de desvincular a la trabajadora, postergando la misma hasta que se reincorpore nuevamente la Sra. Sobarzo Vidal.

3.9. Conclusiones:

La denunciante Sra. Regina Sobarzo Vidal, se desempeña como "Administrativa de remuneraciones", en virtud de la Ley N°18.476, en el Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán", desde el 1 de marzo de 2020 hasta la actualidad. Sin embargo, desde mayo de 2021 a mayo de 2023, se designó a la actora, en calidad de suplente, en el cargo de Jefa de la División de Fondos Propios, en virtud de lo cual se le empezó a pagar una "asignación de responsabilidad", equivalente a un 15% sobre el sueldo base, durante la vigencia del reemplazo.

A partir de abril de 2023 hasta enero de 2024, la actora se ausentó de la institución por encontrarse con reposo en virtud de diversas licencias médicas. A su regreso, atendida la reestructuración del Servicio, le correspondió retomar las funciones asociadas a su cargo original.

Ciertamente, a lo largo de la relación laboral, la actora, tanto en su rol de jefatura como a nivel individual, ha realizado diversas peticiones a mi representada. Estas en su mayoría han sido atendidas, y las tardanzas en las respuestas más bien dicen relación con la intención de no interrumpir sus periodos de ausencia por licencias médicas.

No obstante, al sentir disconformidad con las respuestas, la demandante -en su legítimo derecho- ha recurrido a instancias administrativas para consultar sobre ciertas situaciones, estimando que las decisiones posteriores del Servicio corresponden a represalias por su actuar.

A diferencia de lo manifestado por la Sra. Sobarzo Vidal, existen evidentes fundamentos objetivos, técnicos y legales que amparan las



medidas de mi representada, de modo que no podrían ser calificadas de acoso, hostigamiento, presión, ni mucho menos, represalia.

Por el contrario, en todo momento el actuar de la Dirección de Sanidad de la Armada y/o el Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán", se ha enmarcado dentro de las facultades y atribuciones que les confieren las leyes que imperan en nuestro ordenamiento jurídico y la reglamentación institucional vigente, rechazando toda vulneración de derechos fundamentales que señala la denunciante en su libelo.

4) Sobre los derechos y garantías presuntamente vulneradas.

La contraria indica como vulneradas la garantía constitucional establecida en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política, esto es, la vida y la integridad física y psíquica; como, asimismo, la garantía de indemnidad, contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo.

Debe manifestarse con especial énfasis, que en el caso de autos no ha existido vulneración alguna de derechos fundamentales.

En tal sentido, no existe vulneración de garantías constitucionales en el actuar de la demandada, en particular, respecto del artículo 19 N°1, esto es la vida y la integridad física y psíquica, ni tampoco en relación con la garantía de indemnidad. Así como tampoco ningún acto de acoso laboral, hostigamiento y/o presión efectuado en su contra, como anteriormente se explicó.

Sin perjuicio de lo anterior, conviene analizar las garantías que la denunciante estima vulneradas.

4.1.- Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica:

En relación a una presunta vulneración del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la denunciante, no se señala de qué manera los episodios expuestos, correspondientes a decisiones objetivas, en cumplimiento



de fines institucionales y de buen servicio del Hospital, configurarían un daño de este tipo.

De hecho, sólo se hacen alusiones vagas y que no se condicen con la realidad: “[...] esta conducta omisiva y negligente me produjo un grave menoscabo emocional, según se acreditará en el presente juicio”. Una afirmación tan escueta por sí sola constituye motivo suficiente para el rechazo de la denuncia interpuesta.

No existiendo mayores antecedentes que desvirtúen la correcta ejecución de la Dirección de Sanidad de la Armada y/o el Hospital de las Fuerzas Armadas “Cirujano Cornelio Guzmán”, de las facultades y normativa aplicable a la denunciante, ni hechos que expliquen de qué modo ello habría afectado a la denunciante de autos, no es posible sostener una vulneración a esta garantía, máxime si, reitero, la actuación de mi representado se encuentra plenamente justificada y ajustada a derecho.

4.2.- Garantía de indemnidad:

El requisito integrante de mayor relevancia como elemento definitorio de la garantía de indemnidad es la conexión o nexo causal entre la acción realizada y la represalia ejercida, nexo vinculado a los indicios, pues se unen los elementos en relación de causa y efecto. Los otros dos elementos serían la acción y la represalia del empleador.

El estudio de la causalidad y su existencia depende así de la acreditación de fundamentos subjetivos o arbitrarios que tuvo el Servicio para fundar las decisiones cuestionadas por la actora.

En efecto, al utilizar el inciso tercero del artículo 485 la expresión “en razón o como consecuencia” para hacer procedente la garantía de indemnidad, significa que esta relación “causa-efecto” se entiende que existe en la medida que quede suficientemente demostrado, caso contrario, no debería tener éxito la denuncia de la demandante. De esta forma, el vínculo o conexión causal se sitúa en el centro de todo juicio en que se invoque el



derecho de indemnidad, puesto que la acreditación de la existencia de dicho vínculo determina el resultado del proceso.

Es por lo señalado anteriormente que la acción judicial y/o administrativa -como en el presente caso- debe ser el detonante inmediato y directo de la actuación del empleador, debe existir una conexión íntima y estrecha, para que se afirme que existe una lesión del derecho a indemnidad. Así lo han señalado nuestros Tribunales del Trabajo al señalar que “resulta del todo insuficiente para establecer que haya existido un actuar tendiente a ocasionar daño al trabajador, sobre todo porque no se divisa la conexión causa-efecto entre estos hechos, en circunstancia que una represalia necesariamente debe ser respuesta o reacción directa, lo que no se dio en la especie”.

En el caso de autos se acusa represalia del Servicio por acciones administrativas respecto de las cuales mi representada siempre ha mostrado una disposición respetuosa del legítimo derecho de la trabajadora de solicitar dichos pronunciamientos a la Contraloría General de la República, lo cual viene haciendo desde el año 2022; en cuanto a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales ante la Dirección del Trabajo, mi representada recién tomó conocimiento de esta ahora en el libelo; y, en relación al haber sido ofrecida como testigo en una causa laboral, sólo cabe señalar que la actora no ha explicado de qué manera se configuraría la supuesta causalidad entre dicha circunstancia y la represalia ejercida.

5) Improcedencia de las prestaciones económicas y no económicas reclamadas.

Como se desarrollará a continuación, las prestaciones demandadas debieran rechazarse por cuanto no ha existido vulneración de derechos ni actos de acoso laboral, hostigamiento, presión y/o represalia, sino que las ejecutadas por mi representada son propias de la facultad de control y dirección de mi representado en su calidad de empleador, las cuales se han dictado dentro de las facultades, normativa e instrucciones vigentes, teniendo



además el carácter de justificadas, proporcionadas y plenamente razonables en razón del lugar donde presta servicios la actora y hechos acaecidos.

No obstante lo anterior, nos referiremos en particular a cada una de las prestaciones demandadas:

5.1.- Pago de asignación de responsabilidad por \$6.000.000 o la suma que se determine en el curso del proceso:

Respecto de esta petición, hacemos presente que mi representada, en cuanto designó a la actora en el cargo de Jefa de la División de Fondos Propios, en cumplimiento de la modificación al contrato de trabajo respectiva, pagó mensualmente junto a la remuneración la asignación de responsabilidad equivalente a un 15% sobre el sueldo base.

Cabe señalar que esta asignación se encontraba vinculada a la gestión temporal que la demandante desarrolló como Jefa Suplente, no siendo procedente su pago con posterioridad al mes de mayo de 2023, cuando finalizó la suplencia.

5.2.- Pago de asignación de zonas extremas por \$32.000.000 o la suma que se determine en el curso del proceso:

Sobre este punto, sólo cabe indicar que la Contraloría General de la República, mediante su Dictamen E441348/2024, de 19 de enero de 2024, fue clara en señalar que es competencia de la jefatura superior del Servicio el pago de la asignación de desempeño en lugares alejados por parte del Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán", de modo que malamente podría adeudarse suma alguna si no se ha establecido en favor de la Sra. Sobarzo Vidal la obligación de pagar dicho ítem.

5.3.- Pago de diferencias de remuneraciones de grado 15 por \$8.000.000 o la suma que se determine en el curso del proceso:



La Ley de Reajuste N°21.647 del Ministerio de Hacienda otorga reajuste general de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público, concede aguinaldos y otros beneficios que indica.

En dicho sentido, el reajuste anual se aplica sobre los sueldos base de cada funcionario sujeto a la Ley N°18.476 identificados mediante la Escala de Remuneraciones de la DIRECSAN. Cabe señalar que, una vez publicadas en el Diario Oficial, una nueva Ley de Reajuste deroga automáticamente las escalas de sueldo internas de la Dirección de Sanidad, modificando el contenido concerniente sólo a los sueldos base.

Si bien es cierto que la escala contiene, entre otras definiciones, el grado, este último se utiliza como guía para mantener el orden interno, sin que sus modificaciones anuales se encuentren ligadas al reajuste anual o afecten directamente en las remuneraciones del personal sujeto a la Ley N°18.476.

De lo anterior, se desprende que el sueldo base y el reajuste anual no se ven vinculados al grado de la escala actual y no genera ningún menoscabo a los trabajadores.

Finalmente, cabe señalar que entre 2020 y 2024, la denunciante, como Encargada de Recursos Humanos, nunca generó los actos administrativos que justifiquen los mencionados reajustes, siendo ella la única persona que tenía acceso al Sistema de Remuneraciones, mediante SIG META-4.

En conclusión, el sueldo base de la trabajadora ha sido determinado según la Escala de Sueldo Anual desde que fue contratada y ha percibido sus remuneraciones asimiladas a la misma, aplicándose cada año el porcentaje de reajuste correspondiente a los trabajadores del sector público.

5.4.- Devolución del pago por Seguro con la Mutua de Seguros de Chile:

A este respecto, cabe señalar que el pago del seguro aludido no es un mero capricho de mi representada, sino que consiste en una obligación establecida en el Decreto Ley 1.092.



El artículo 1º de esta norma señala: “La obligación de mantener un seguro de vida establecido en el decreto ley N°807, de 1925, comprenderá a todos los personales de las Fuerzas Armadas y Carabineros de Chile, sean de planta, a contrata, en conscripción, en comisión de servicios o que trabajen a cualquier título para las referidas instituciones. Estos seguros deberán contratarse en las respectivas Mutualidades Institucionales, cuando las haya o, en su defecto, en otra corporación mutualista o entidad autorizada para asegurar, por un monto individual no inferior a doce veces la remuneración mensual imponible respectiva, o por las cantidades bases que los Mandos Superiores de cada rama de las Fuerzas Armadas y Carabineros convengan con sus correspondientes aseguradores [...]” (el subrayado es propio).

De modo que existe un evidente sustento normativo que fundamenta la obligación de mantener el mentado seguro de vida.

5.5.- Carta de disculpas públicas extendida por el Servicio donde se reconozca que se han lesionado los derechos fundamentales de la demandante y que se adoptarán todas las medidas posibles para que ello no vuelva a ocurrir:

Deberá ser rechazada por cuanto, como se ha señalado anteriormente, no ha habido ninguna conducta vulneratoria de derechos fundamentales por parte de mi representada.

5.6.- Pago de indemnización por daño moral por la suma de \$100.000.000 o la suma que el tribunal estime pertinente:

De lo expuesto en la demanda es cuestionable la existencia de un daño moral y, además, que éste se haya producido a consecuencia del actuar del Servicio.

Ahora bien, la suma pedida por la actora por el supuesto daño sufrido por concepto a propósito de una vulneración a sus garantías fundamentales es del todo injustificada, genérica e indeterminada.



En todo caso, respecto de este supuesto daño, mi parte controvierte expresa y formalmente la existencia, naturaleza y monto de tan increíble detrimento.

En este sentido, según lo ha resuelto reiteradamente la jurisprudencia de nuestros altos tribunales, la indemnización de perjuicios relativa al daño moral en ningún caso puede dar lugar a un verdadero enriquecimiento sin causa, ni constituir fuente de lucro para quien pretende ser víctima de tal perjuicio.

El daño moral, es decir, aquél que afecta los atributos morales o espirituales de la persona, y que ha sido conceptualizado como el sufrimiento que experimenta una persona por una lesión, por la muerte de una persona querida, por una grave ofensa hacia su persona, por la destrucción de una cosa de afección, el dolor, pesar, angustias y molestias psíquicas que sufre una persona en sus sentimientos, a consecuencia de un hecho ilícito o de un hecho externo que afecta la integridad física o moral del individuo, necesariamente pone de manifiesto que, para que estemos frente a un daño moral vinculado con una enfermedad laboral, que además de evidenciarse el sufrimiento o dolor determinado del trabajador, debe existir un hecho ilícito o externo producido por el empleador o un tercero.

Esta afirmación no es efectiva como se expusiera en esta contestación, y entonces, la responsabilidad que se persigue al Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Cornelio Guzmán" no se encuadra dentro de los presupuestos que deben producirse para demandar una indemnización por daño moral, toda vez que no existe un nexo de causalidad entre la acción u omisión que se le imputa y el perjuicio causado a la trabajadora, el que, sin lugar a dudas, además deberá ser acreditado por aquella a través de los medios de prueba que le entrega la ley. Sin perjuicio de que no se señala el hecho propio que haría nacer su supuesta responsabilidad.

5.7.- El pago de las costas del juicio:



En todo caso, en el evento que se resuelva que esta parte es vencida total o parcialmente, se solicita se le exima del pago de las costas de la causa, por estimar que tuvo motivo plausible para litigar, conforme a los argumentos esgrimidos en esta defensa.

TERCERO: Que, **a la audiencia preparatoria comparecieron ambas partes**, la denunciante personalmente y representada por sus abogadas Paulina Valle Ode y Verénisse Andrea Jahn Gutiérrez, y la denunciada representada por el abogado Marcel Antonio Villegas Vargas.

La **denunciante evacuó el traslado de la excepción de caducidad**, solicitando su rechazo pidiendo que se resolviera en la sentencia definitiva o, en subsidio, de plano, con expresa condena en costas, tras lo cual **el tribunal**, atendido lo expuesto por ambas partes y de conformidad con lo dispuesto expresamente por el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, **acogió la excepción de caducidad opuesta por la denunciada** y, en consecuencia, declaró que **operó la caducidad de la acción de tutela respecto de aquellos hechos que, alegados como vulneratorios de los derechos de la actora, sean anteriores a los 60 días de plazo, contados hacia atrás, desde la interposición de la denuncia el 9 de mayo de 2024, esto es, anteriores al 15 de febrero de 2024.**

A continuación, **se realizó el llamado a conciliación**, sin que ésta se produjera.

Enseguida, se fijaron los siguientes **hechos no controvertidos**:

1.- *La relación laboral comenzó 1 de marzo de 2020, suscribiéndose un contrato de trabajo con fecha 19 de mayo del mismo año, obligándose la actora a prestar los servicios de administrativo de remuneraciones en el Hospital de las FF. AA. Cirujano Guzmán, de esta ciudad.*

2.- *Como parte de las exigencias de su cargo, la denunciante debió contratar un seguro de vida o ahorro con la Mutual de Seguros de Chile.*

Acto seguido se fijaron, como **hechos a probar**, los siguientes:



1.- Remuneraciones y demás prestaciones laborales pactadas.

2.- Efectividad de haber incurrido la denunciada en conductas que limiten injustificadamente, en forma arbitraria o desproporcionadamente o sin respeto a su contenido esencial, los derechos o garantías constitucionales invocadas por la actora. En particular, efectividad de haberse afectado su derecho a la vida e integridad física y psíquica, así como su garantía de indemnidad. Hechos y circunstancias.

3.- En la afirmativa del punto anterior, necesidad, idoneidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la denunciada. Hechos y circunstancias;

4.- En la afirmativa del punto 2, efectividad de haber sufrido daño moral la denunciante. Hechos y circunstancias;

5.- En la afirmativa de los puntos 2 y 4, relación de causalidad entre la conducta de la denunciada y el daño moral sufrido por la actora. Hechos y circunstancias;

6.- Entidad del daño moral;

7.- Efectividad de adeudarse pagos por concepto de asignación de zonas extremas o lugares aislados. Procedencia de la misma y, en la afirmativa, monto adeudado.

8.- Efectividad de adeudarse pagos por concepto de asignación de responsabilidad. Procedencia de la misma y, en la afirmativa, monto adeudado.

9.- Porcentaje de la asignación de responsabilidad que correspondía al cargo desempeñado por la denunciante.

10.- Efectividad de adeudarse pagos por concepto de reajustes de remuneración, conforme al grado detentado por la actora.

11.- Arbitrariedad o ilegalidad del hecho no controvertido N°2.



12.- En la afirmativa del punto anterior, sumas pagadas indebidamente por dicho concepto.

Finalmente, las partes ofrecieron sus pruebas y se citó a audiencia de juicio.

CUARTO: Que, **a la audiencia de juicio**, que se desarrolló en las audiencias de los días 3 de septiembre, 2 de octubre y 7 de noviembre, todos del presente año, **comparecieron nuevamente ambas partes**, rindiendo sus respectivas probanzas.

La parte denunciante aportó solo las siguientes (pues se desistió del último documento ofrecido, el N°55, y de las pruebas **confesional** y **pericial** solicitadas en la audiencia preparatoria):

I.- Documental (cuya numeración original, ocupada en la minuta, se ha mantenido, para su mejor comprensión):

I.1.- Contrato de Trabajo de fecha 19 de mayo de 2020 firmado entre las partes.

I.2.- Resolución Exenta N°110604/507/2020, de la Dirección de Sanidad, de fecha 09 de septiembre 2020 que aprueba Contrato de Trabajo.

I.3.- Modificación de contrato de trabajo de fecha 11 de junio de 2020, firmado entre las partes.

I.4.- Resolución Exenta S/N Contraloría General de la República, que regulariza contrato de trabajo, fecha 14 de septiembre 2020.

I.5.- Resolución Exenta N°110604/615/2020, de la Dirección de Sanidad, de fecha 16 de septiembre 2020 que resuelve regularizar modificación contrato de trabajo.

I.6.- Resolución Exenta S/N Contraloría General de la República, que regulariza contrato de trabajo, fecha 20 de enero 2022.

I.7.- Modificación de contrato de trabajo de fecha 08 de noviembre de 2021, firmado entre las partes



I.8.- Modificación contractual N°01/2022 UU.EE. HOSPMAG

I.9.- Documento que legaliza designación de jefe de la división *fondos propios*, ORD N°6070/378

I.10.- Liquidaciones de sueldo de la actora de Enero 2023, Febrero 2023, Marzo 2023, Abril 2023, Enero 2024, Febrero 2024, Marzo 2024 y Abril 2024.

I.11.- Carta de Aviso de despido de fecha 12 de marzo 2024.

I.12.- Comprobante de envío carta a domicilio denunciante

I.13.- Dictamen Contraloría General de la República Folio N°E441348/2024, sobre no pago de la asignación de desempeño en lugares alejados por parte del hospital de las fuerzas armadas cirujano cornelio Guzmán de punta arenas

I.14.- Solicitud de información, fecha 24 de Enero 2024, 000327/2024 Contraloría General de la República (denuncia asignación de zona). Reconsideración dictamen.

I.15.- Formulario web a Contraloría General de la República N°122.722 fecha 24 de agosto 2023.

I.16.- Manual de Remuneraciones V2 de la División de Recursos Humanos de la Dirección de Sanidad de la Armada.

I.17.- Cadena de correos electrónicos: asunto asignación desempeño lugares alejados/zona extrema funcionarios ley 18476, mail de fecha 05.06.23, de Patricia Andrea Ainol Sánchez, mail de fecha 06.06.23 de Teresa Astudillo Gonzalez, y mail de fecha 24 de agosto 2023, de Regina Sobarzo a Contraloría.

I.18.- Consulta N°W052640/2023, denuncia, fecha 13 de febrero 2023. (SEGURO).

I.19.- Print de Pantalla que hace referencia N°16 letra a) manual de procedimientos, (por seguro)



I.22.- Cadena de Correos electrónico asunto Seguro Mutual, fechas 09 junio 2023, 10 junio 2023, 12 junio 2023.

I.23. Póliza completa de seguro.

I.24.- Dictamen Folio E462970/2024, fecha 14 de marzo de 2024 y Formulario de Solicitudes, Consultas y Reclamos Contraloría General de la República, N°120.286, fecha 18 enero 2024.

I.25.- Dictamen Folio E489189/2024, fecha 16 de mayo de 2024, copia antecedentes, y presentaciones, Consulta N°W0175516/2024, fecha 08 de febrero 2024, Consulta N°W013370/2024, fecha 15 de enero 2024, Reclamo N°R00905/2024 de fecha 05 de febrero 2024.

I.26.- Formulario de Solicitudes, Consultas y Reclamos Contraloría General de la República, N°120.988.

I.27.- Formulario de Solicitudes, Consultas y Reclamos Contraloría General de la República, N°120.987.

I.28.- Formulario de Solicitudes, Consultas y Reclamos Contraloría General de la República, N°120.985

I.29.- Formulario de Solicitudes, Consultas y Reclamos Contraloría General de la República, N°120.986

I.34.- Correo electrónico de fecha 13 de marzo 2024 de Regina Sobarzo, asunto: Caso Regina Sobarzo – Hospital Naval.

I.35.- Correos electrónicos de fechas 22 febrero 2022 y 07 de febrero de 2024, enviados por Regina Sobarzo, asunto Cobertura de accidentes laborales en personal a Honorarios.

I.36.- Correos electrónicos de fecha 04 de febrero de 2021, asunto Asignación de reemplazo/suplencia/subrogancia.

I.38.- Correos electrónicos, de fecha 26 febrero 2024, asunto accesos plataformas Recursos Humanos.



I.39.- Correos electrónicos, de fechas 26 febrero 2024, 4 marzo 2024, 6 marzo 2024, asunto solicitud de teletrabajo de acuerdo a ley 21645.

I.40.- Copia licencia médica Regina Sobarzo, fecha otorgamiento 12 de marzo 2024.

I.41.- Correo electrónico de fecha 30 de mayo 2024, asunto Manual de remuneración V2.

I.43.- Modificaciones de contrato de trabajo de fecha 04 y 05 junio 2024 no firmadas por la actora enviados por el empleador para firma.

I.44.- Correos electrónicos asunto reincorporación viernes 10.05.2024, fechas 06 de mayo 2024, 07 mayo 2024

I.45.- Correos electrónicos asunto tareas para el cargo respuesta lunes 13/05, fechas 27 de mayo 2024, 13 mayo 2024, 10 mayo 2024.

I.46.- Liquidaciones de sueldo de Enero a Diciembre 2022.

I.47.- Cadena de correos asunto consulta escala de remuneraciones 2022.

I.49. Certificado diagnostico TEA.

I.50.- Correos electrónicos marzo 2024 y 03 abril 2024, asunto: Seguimiento.

I.51.- Resoluciones de asignación y derogación cargo como Jefe Personal Fondos Propios.

I.52.- Correo electrónico de fecha 08 de junio 2024 y respuesta 10 de junio 2024, asunto: ausentismo viernes 07 junio.

I.54. Correos electrónicos de fechas 19, 20 y 21 junio 2024, asunto: tareas plazo 27/06.

III.- Testimonial, consistente en las declaraciones de las siguientes personas, quienes, previamente juramentadas en forma legal, señalaron en cada caso y en resumen, que:



II.1.- Rubén Abel Riquelme Pérez, cajero, domiciliado en Avda. Bulnes 0256, Punta Arenas.

Trabajaba en la caja de urgencia del hospital naval. En ese hospital trabajaba desde octubre de 2019. Entonces tenía el cargo de administrativo de Recursos Humanos.

Conocía a doña Regina Sobarzo, del ámbito laboral, trabajaba con él en Recursos Humanos. Ella era la encargada de Recursos Humanos en el Hospital, ingresando en febrero de 2020.

Como encargada de Recursos Humanos tenía como funciones administrar el personal de la unidad, remuneraciones, liquidaciones de sueldos, descriptores de cargo, llevar la administración que competía al manejo del personal. El descriptor de cargo decía todas las funciones y deberes de los puestos de los trabajadores.

Realizar esa función para todo el hospital demoraba aproximadamente 6 meses, eran más de 120 personas.

Sabía de qué trataba el juicio. Por acoso laboral y asignaciones no pagadas.

Respecto a lo primero, sabía que había habido correos no contestados, peticiones. Había habido acoso laboral, que comenzó cuando ella le dijo a todos los *fondos propios* que había un manual de remuneraciones al cual todos tenían acceso, donde había cosas a las que los trabajadores podían optar. Eso había sido en febrero, marzo o abril de 2023.

Como acoso laboral era que llegara a su puesto de trabajo, no tuviese escritorio, computador y no se le reconocieran sus funciones. Eso se intensificó al volver ella de su licencia en enero de 2024. Había otra persona en su escritorio. Ella ya no tenía tareas asignadas. Partió entonces y no ha cesado. Hoy tenía un puesto de trabajo y tareas asignadas, pero que eran poco relevantes.



Otra había sido que hiciera una sugerencia para mejorar las condiciones y que no la tomaran en cuenta.

Sabía que en marzo de 2024 la habían despedido. Simplemente le habían enviado una carta de despido. Le dijeron que era por necesidades de la empresa. No había habido, que él hubiese visto.

Luego de que le llegara la carta, finalmente no la recibió, le había llegado la carta certificada mientras estaba con licencia, por salud mental. Había estado con licencia, venía con licencia y continuó con ella.

Luego del despido, éste había sido anulado, no sabía por qué. Actualmente trabajaba en el Hospital, tenía funciones como Recursos Humanos. Pero las desempeñaba en la asociación. Se había formado una asociación de funcionarios el 24 de abril de 2024. Allí ella era presidenta.

Regina, Rubén Villarroel y él eran los directores.

El clima laboral había sido más tenso a partir de abril, en el área donde ella trabajaba. Por ejemplo, había solicitado teletrabajo y se lo habían dado parcial.

A ella le adeudaban asignaciones de zona y de responsabilidad. Respecto de la primera, no había un criterio para otorgarla, a unos sí y otros no. Se les daba a los médicos y a los trabajadores que habían sido contratados desde el año 2024 en adelante.

Exhibido que le fue el siguiente documento (de aquellos correspondientes a la Exhibición de documentos N°4 solicitada por su parte -cuya incorporación se adelanta, permitiéndose dicha solicitud por economía procesal- “Resoluciones y documentos que den cuenta, de los funcionarios y/o trabajadores del Hospital Naval de Punta Arenas, que hayan obtenido Asignación por Zona Extrema”), específicamente una liquidación de remuneraciones del mes de julio de 2024, de la funcionaria Andrea Verato Godoy, con fecha de ingreso 1 de marzo de 2024... asignación de lugares alejados \$273.082, con sueldo base de \$682.000, lo reconoció, señalando que



esa trabajadora se desempeñaba en el servicio médico quirúrgico. Liquidación TENS (técnico de nivel superior), y tenía asignación de zona. Creía que habían bajado el sueldo base para poder pagar la zona. Eso, ya que él ganaba lo mismo que dicha funcionaria -el total-, sólo como sueldo base y no percibía asignación de zona. Quedaban en el mismo sueldo. No sabía que hubiese algún criterio para otorgar dicha asignación -quiénes la percibían y quiénes no-, pero la tenían los últimos contratos y los médicos.

Exhibida otra, de la funcionaria *Rojas Gaete, Franchesca, tens, del servicio médico quirúrgico, fecha de ingreso en marzo de 2024, también la reconoció, señalando que era la misma situación, con sueldo base y asignación de zona. **También** la del funcionario *Fabián Muñoz*, que trabajaba en urgencias, con sueldo base más bajo para poder ganar zona y ganar el mismo sueldo que los que no ganaban dicha asignación (aproximadamente \$800.000). Habían quedado igual, les pagaban zona, pero habían quedado ganando el mismo sueldo.*

La escala con la que lo habían contratado a él -el testigo- el 2019, no era la misma escala que la de este año, había habido una modificación.

Con el cambio de escala, había una asignación donde todos estaban categorizados con base en su nivel de estudios y el cargo desempeñado. Pero había habido una modificación el año pasado o antepasado.

Contrainterrogado por la parte denunciada, agregó que:

Era parte de la asociación, formada el 24 de abril de 2024. La habían formado para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital. A él, por ejemplo, no le pagaban asignación de zona. En cuanto a haber tenido algún inconveniente con el Hospital, con el empleador, no.

Su cargo había cambiado de administrativo de Recursos Humanos a cajero, pues habían andado buscando cajeros y él ya no se sentía bien en su cargo. El ambiente laboral ya no era el mismo a partir del nombramiento de una nueva jefatura en dicho departamento.



Al llegar doña Regina, había sido en febrero de 2020, como encargada de Recursos Humanos Siempre había sido la encargada. En ese momento había una jefatura, el teniente Ovando, que era como el jefe de Recursos Humanos, pero era submarinista y no tenía conocimientos del cargo.

El teniente había sido trasbordado al norte y Regina había asumido las labores de jefatura del Departamento, designada por resolución. No sabía en qué calidad, si permanente o no. Le parecía que era mientras se designara un nuevo jefe. Luego había llegado la comandante O' Reilly el 2023, luego de que Regina había estado como jefa y encargada aproximadamente 2 años. Regina iba presencialmente, trabajaba en la oficina. Durante todo el período.

En cuanto a las situaciones de acoso, correos no contestados, lo supo por trabajar en Recursos Humanos, pues los correos se dirigían a Regina, con copia a los demás funcionarios, provenientes de la DIRECSAN. Por ejemplo, si hacía alguna consulta respecto a por qué se les había hecho contratar seguros, se le contestaba que mirara el manual. A su juicio, esa respuesta era ambigua, pues conocían el manual, era de acceso público en intranet y no contenía nada al respecto.

En cuanto a alguna otra situación de acoso, le habían asignado tareas a Regina, sin el tiempo acorde para realizarlo. Eso le constaba por lo que Regina le contaba. Eran amigos.

En cuanto al despido, él no había visto la carta de despido. No había habido, a su juicio, necesidades de la empresa de hacer un cambio en Recursos Humanos, porque siempre trabajaban la misma cantidad de personas.

El Hospital se financiaba no sabía cómo. No conocía esa información. Él trabajaba en Recursos Humanos para el servicio, atender a los trabajadores. No manejaba el área de finanzas.

Respecto de la asignación de responsabilidad se pagaba cuando una persona asumía la responsabilidad de un grupo de personas que trabajaban.



A Regina no se le pagaba, sólo la de subrogancia. Porque subrogaba cuando se fue el jefe, el Teniente Ovando.

En cuanto a la escala de sueldos, era de acceso a todos los trabajadores, pues estaba en el Manual de Remuneraciones. Se aplicaba con base en los estudios de la persona. La consecuencia era el sueldo a pagar.

II.2.- Claudia Lucía Lameles Romero, Secretaria, domiciliada en Avda. General Medina Parker N°0515, Villa Las Nieves, Punta Arenas:

Conocía a las partes del juicio. Regina Sobarzo y el Hospital Naval.

Los conocía porque había sido funcionaria de dicho establecimiento, desde mayo de 2013 hasta marzo de 2024.

Tenía el cargo, inicialmente, de administrativa del servicio de SOME hasta el 2022 y a contar de marzo de 2023 a marzo de 2024, administrativa de cuentas corrientes. A Regina la conoció cuando llegó como encargada de Recursos Humanos, en marzo de 2020.

Ella, la testigo, había dejado de trabajar allí por un daño emocional provocado por algunas personas que actualmente trabajaban allí. Sufrió una situación de acoso, tenía una enfermedad profesional declarada por la ACHS.

Conocía el motivo del juicio. Entendía que a Regina la habían acosado, denigrado y había algunas asignaciones que estaban...

En cuanto a lo primero, no tenía claro cuándo había comenzado. La conocía desde que ingresó a trabajar, como cara visible del Departamento de Recursos Humanos, jefa. Su contacto con ella había sido siempre haciéndole consultas como trabajadora.

Varias veces se la había visto sola, había habido varios con licencia. Rubén había tenido un accidente, estado con licencia mucho tiempo. Regina había estado sola contra el mundo, la relación trabajadore empleador era muy complicada.



El ambiente laboral entre 2023 y 2024 había sido poco claro y bastante hostil. Sintió que Regina no había tenido apoyo de su jefatura.

Cuando ella, la testigo, tuvo su mayor problema, Regina había sido un apoyo en las consultas que ella le había hecho. Pero nunca había tenido la capacidad de resolver algún problema, siempre tenía que recurrir más arriba y arriba no había habido voluntad de resolverlo, quedando Regina como la mala.

En cuanto al hecho puntual que había visto, fue cuando Regina volvió de su licencia a principios de este año, luego de haber tenido su oficina, su independencia, privacidad para atender a la gente, había quedado sentada en un escritorio (pequeño, según sus gestos), prácticamente en el pasillo, alejada del resto de las personas que ahora formaban parte de Recursos Humanos. Le había hecho una consulta sobre sus vacaciones y ésta le había respondido que no podía resolverlo, pues ya no tenía clave del sistema, no tenía acceso a su carpeta. No podía decir hasta cuándo había durado, pero entre enero y marzo Regina había seguido allí sentada. Le había ayudado conforme a su experiencia, pues no tenía acceso a los sistemas. Incluso ella, la testigo, había pedido copias de sus liquidaciones de remuneraciones y Regina no había podido obtenerlas.

Regina había estado con licencia, pues estaba bastante colapsada, la había visto llorando en el pasillo. Más allá de eso...

Cuando Regina entró venía con muchas ideas, con muy buena disposición y ánimo: las últimas veces la había visto por los pasillos... ahora, no la había visto hacía mucho tiempo, quizás desde marzo. Ahora era una sombra, pues estaba muy delgada y se había sorprendido.

En marzo, puntualmente, cuando ella, la testigo, aún estaba, se la había encontrado en un pasillo, preguntándole cómo estaba y ésta tenía una entrevista con el director, pues antes de eso, era de conocimiento público



que se le había suspendido una entrevista que había pedido directamente en la Zona.

La jefa de Regina, jefa directa, el último tiempo, había sido la doctora O'Reilly, a quien nunca la vio interactuar con la primera.

En cuanto a pago de asignaciones, sabía que Regina tenía pagos -no sabiendo si los recibía-... había un Manual de Remuneraciones, afectándolos a todos el pago de la zona. A ella, la testigo, no se le pagaba dicha asignación. Tenía entendido que a algunos profesionales sí se les pagaba, a gente con contratos antiguos y otros con contratos nuevos. Pero a los contratos intermedios no. Nunca había habido un criterio claro para ello.

Hoy estaba en juicio con el Hospital, con una demanda vigente por daño moral.

Contrainterrogada por la parte denunciada, agregó que:

Había estado trabajando en el Hospital hasta fines de marzo, los últimos 10 días con licencia médica, que había partido el veintitantos de marzo.

En cuanto a que el ambiente en el Departamento de Recursos Humanos era poco claro y hostil, lo decía por sus vivencias. Había tenido una situación con el Hospital y su primera forma de resolverla había sido yendo a dicho departamento, siendo Regina la cara visible, no obstante nunca había estado en sus manos poder resolverlo. Y la jefatura no había hecho nada por hacerlo.

El Hospital tenía una estructura jerárquica. Se imaginaba por ser así en todas las organizaciones.

Como en enero, cuando Regina volvió de su licencia, era que había quedado sentada en un escritorio, alejada del personal de Recursos Humanos, lo que había perdurado hasta marzo.

La había visto llorando, cuando se la encontró en un pasillo. Venía muy afectada, antes de irse con la licencia, a fines de 2023.



Tenía un juicio con el Hospital, habiendo llegado a un acuerdo. Había habido audiencia preparatoria. Había ofrecido a Regina como testigo y a Paola Sierpe.

En cuanto a la suspensión de la entrevista de Regina con *la Zona*, supo porque se había encontrado con Regina. Eso era algo que les importaba a todos, pues uno de los puntos (a tratar) era poder resolver los criterios que existían para pagar la asignación de la zona.

Ella era administrativa del Servicio de SOME. En cuanto a la distancia con el Departamento de Recursos Humanos, SOME estaba en la entrada por Bulnes y Recursos Humanos estaba por Capitán Guillemos. No estaban cerca. No había visto nunca interactuar a Regina con la doctora O'Reilly. No le constaba que no lo hubieran hecho. No tenía por qué pasar mucho tiempo allí.

II.3.- Rubén Edwin Villaroel Oyarzún, Secretario, con mención en computación, domiciliado en Sargento Aldea N°087, Barrio Prat, Punta Arenas:

Trabajaba como secretario de Kinesiología del Hospital Naval, desde hacía 3 años.

Llevaba en el Hospital 10. Los primeros 6 años había sido secretario de Laboratorio.

Conocía a la demandante, pues era la jefa del Departamento de Recursos Humanos. Actualmente había otra jefa.

Sabía que había ingresado aproximadamente hacía como 8 años atrás.

Cuando ella ingresó, había un jefe de Recursos Humanos, el Teniente Ovando.

No sabía qué cargo ocupaba ella actualmente, pues habían tratado de desvincularla.

Le parecía que el juicio se trataba de las condiciones del trabajo, de acoso laboral y asignaciones que no habían sido otorgadas.



En cuanto al acoso laboral, Regina había estado con licencia médica en su momento, por haber estado sola. Y antes de irse con licencia médica, en el año 2023 o enero de 2024, ella había elevado, a través del sistema informático, un Manual -que antes estaba en el portal de la Armada, pero no estaba en conocimiento de los funcionarios-, donde figuraban asignaciones o bonos a que podían optar los funcionarios. Eso había sido la primera o segunda semana de enero de 2024. En esos momentos la jefa de Recursos Humanos había hecho un llamado general a todos los *fondos propios*, la doctora O'Reilly, llamándoles la atención, porque ese manual no tenía por qué estar en conocimiento de los trabajadores del Hospital. Sólo debía estar en conocimientos de la jefatura de Recursos Humanos

Al llegar Regina luego de su licencia, la jefatura había tenido una pérdida de confianza en ella y a su retorno, no tenía oficina, escritorio ni nada. No querían que estuviese cerca del personal de Recursos Humanos Eso había durado una o dos semanas, aproximadamente.

En cuanto al despido, Regina había elevado unos documentos a la Contraloría General de la República y a la Dirección del Trabajo, respecto a beneficios de los trabajadores, asignaciones no pagadas y algunas falencias que ocurrían en el Hospital, en Recursos Humanos. No sabía cuándo habían llegado esos documentos.

Regina estaba solicitando una reunión con el Comandante en Jefe de la Tercera Zona Naval. Ese día o el día anterior, se le informó que estaba despedida. Y la reunión era para informar lo que estaba pasando.

Creía que la soledad del cargo llevaba a ser más leal al servicio o institución. Por haber ella informado alguna situación anómala del Hospital, dejó de ser una servidora para el propósito para el cual había sido contratada.

Se imaginaba que había sido despedida por eso, por haber informado la existencia del manual, que estaba en el Portal de la Armada, desde el 2018,



pero que nunca había sido informado a los funcionarios. No sabía por qué había sido despedida. Las razones.

Tras ser despedida, Regina había presentado papeles que decían que estaba con licencia médica. Justamente cuando tuvo la audiencia con el comandante de Zona. El abogado de la Tercera Zona Naval, le dijo que no sabía para qué era la audiencia, pues ella ya estaba desvinculada. Pero resulta que, según Regina le contó, la licencia médica era de antes de la desvinculación.

Luego de la audiencia, viendo las condiciones laborales de ella y de otros funcionarios, se hizo un movimiento para realizar una asociación, para evitar que muchos funcionarios fueran minimizados en sus derechos.

Producto de esos también, pues Regina había creado la asociación, el 24 de abril de 2024.

Luego del despido de Regina, no había visto en forma personal algún maltrato de parte de la Dirección, pero por haber creado la Asociación, la Dirección de Sanidad estaba tratando o evitando que se pudiese recibir a la directiva.

En cuanto al pago de asignaciones reclamado, hacía años, cuando él había trabajado en el Laboratorio, había elevado sus papeles para que le pagaran la asignación de zona, sin recibir respuesta a la fecha. Cuando Regina elevó el Manual al correo Armada, de la Dirección de Sanidad, los funcionarios del Hospital Naval, allí salía el beneficio del pago de la asignación de zona y otros bonos. Muchos funcionarios del Hospital, más de 30, en forma individual, fueron a dejar un documento a la Contraloría General de la República, señalando por qué no se les pagaba, no obstante el documento era de 2018.

A regina no se le pagaba esa asignación. Eran aproximadamente 130 funcionarios de Fondos Propios. Y la asignación sólo se pagaba aproximadamente a 30. A él no se le pagaba. No sabía el criterio aplicado.



Podía ser que se pagara a algunos para captar a otros trabajadores. Por ejemplo, era mucho más suculento (atractivo) para los médicos, recibir esa zona.

Contrainterrogado por la parte denunciada, agregó que:

Regina estaba como jefa de Recursos Humanos, reemplazando al teniente Ovando, cuando éste se fue, el 2020 o 2021. No permanecía en ese cargo. Cuando llegó Regina se encontró con que no tenía dónde instalarse. Ignoraba la situación, pues habían tratado de desvincularla del área normal de trabajo. Pero después ella había tratado de ver, de tener teletrabajo, pues tenía un hijo con TEA. A la fecha de hoy había salido un dictamen que decía que sí le correspondía.

Pero desde entonces estaba en teletrabajo y con el cargo de presidenta de la CONFUSAM. Él era el secretario de la Asociación.

Él, el testigo, hacía como un mes y medio había postulado a un cargo de *Medicina Preventiva*, que era uno de los 4 entes que estaban al interior del Hospital. Cada uno tenía su figura diferente. Se le había informado que habría una postulación como empleado *a contrata*, que era más conveniente económicamente para él. Él había elevado la solicitud a la Tercera Zona Naval, con copia a *Medicina Preventiva*. Como cualquier postulante al cargo, porque era otra repartición, dentro del Hospital. A las 2 ó 3 semanas después de presentarla, lo había mandado a buscar el Subdirector Clínico, con la Jefa de Recursos Humanos y le habían hecho una *encerrada (encerrona)*, en la oficina del primero, preguntándole por qué, cómo y cuándo había hecho eso, sin seguir *el conducto regular*. Él les había respondido que no tenía que seguir ningún *conducto regular*, pero ellos le decían que no podía haberlo hecho, porque era *marino*, que ahora debían darle explicaciones al Director, pues *lo había pasado a llevar*. Él decía que no tenía que darle explicaciones a nadie. Les preguntó por qué le estaban haciendo eso, si eran reparticiones diferentes, si la respuesta la Tercera Zona Naval se la debería haber dado a él,



como Rubén Villarroel (un particular), y en lugar de eso la Tercera Zona Naval se la había enviado a su empleador.

Regina sí había tenido la reunión con el Comandante de la Tercera Zona Naval. Si no se equivocaba debió haber sido en febrero.

No era amigo de Regina, sólo colega. Compartían en la Asociación cuando había reuniones.

El manual se había enviado a todos los funcionarios la primera o segunda semana de enero. Vía correo interno, institucional. Él lo había recibido.

Según el dictamen de la Contraloría General de la República, todos los funcionarios de la Ley 18.476 eran empleados públicos.

Inquirido por el tribunal, aclaró que:

Había salido un Decreto Ley, 18.476, que dispuso que todos los Hospitales de las FF.AA., podían contratar a funcionarios con sus propios fondos. Era una calidad distinta a los que estaban bajo el régimen Naval, DFL N°1, pagado por el estado. A esos funcionarios era que se les había enviado el manual tantas veces referido.

II.4.- Patricia Soledad Rijks Serón, Administrativa, domiciliada en Bahía Lomas N°1374, Punta Arenas:

Conocía a Regina Sobarzo, eran amigas hacía más de 30 años.

Sabía que en el juicio reclamaba un tema de prestaciones y un seguro. A su empleador, el Hospital Naval, donde ésta trabajaba desde marzo de 2020.

Allí trabajaban en Recursos Humanos, comenzando como administrativa, quedando después a cargo de la sección.

No era la misma Regina del 2020, había tenido hartos problemas de salud, relacionados con el estrés laboral. Dermatitis. Su vida normal no tenía ningún factor que le provocara estrés.



Solamente laboral. Con ello se refería a, según ésta le había contado, haber sufrido acoso, por así decirlo. Porque tenía situaciones en las que no era considerada. Enviaba correos y nadie le respondía. No sentía que tuviese apoyo en el trabajo que hacía. Había estado mucho tiempo sola en el puesto. Eso había derivado en varias cosas, subidas y bajadas de peso, constantemente. Una dermatitis importante en la zona de la espalda. Eso había ocurrido el 2022, a fines, principios de 2023.

A partir de entonces había entrado en una depresión. Había estado con una licencia bastante larga. Entendía que por depresión, a consecuencia directa de su trabajo.

Siempre había sido muy activa, de hacer deporte. Y eso ya...

En cuanto a la situación familiar de Regina, tenía a sus papás -su principal apoyo-, y su hijo, que tenía 5 años.

La veía nerviosa. Cuando conversaban, tendía a hacer temblar una pierna, apretaba los dientes, cosas que nunca antes la había visto hacer. Nunca antes la había visto tan nerviosa, tensa, complicada. Como que tuviese un peso en la espalda.

Tampoco nunca la había visto tan complicada en algún trabajo anterior. Siempre la había visto feliz, comprometida por su trabajo. Y ahora eso no pasaba, nunca le habían dado las herramientas ni el respaldo para que pudiese realizar una mejor función.

Ahora -comparándola con la del 2020-, estaba muchísimo más delgada. Siempre trataban de juntarse y verse, teniendo ambas hijos de edades similares, pero cuando la veía, la encontraba decaída, más demacrada, no como la amiga feliz que siempre había tenido.

Más allá de lo físico, esto la había afectado en su salud. Por su diagnóstico de depresión, tomaba medicamentos y por eso no podía expresar lo que sentía, como debería. Tomaba medicamentos desde que había comenzado su tratamiento, en abril del año pasado. Sabía que seguía



tomándolos, para dormir y para el día. En marzo de este año había fallecido su mamá -de la testigo-, a quien Regina conocía de toda la vida. Regina le había dado todo su apoyo, pero no la había visto llorar.

Contrainterrogada por la parte denunciada, agregó que:

Conocía a Regina desde como los 12 o 13 años.

Conocía la situación de vida de Regina, quien vivía con su hijo y tenía a sus papás. Tenía una vida familiar plena. En su entorno no había nada que le pudiese provocar depresión. Regina era la sostenedora de su hijo. No vivía con sus padres, éstos vivían aparte.

Cuando ingresó Regina al Hospital, Bruno tenía un poco más de un año. Regina había sido super responsable y matea con su crianza. Todas las mamás necesitaban una red de apoyo y Regina tenía a sus padres. Se esforzaba para darle lo mejor. Bruno tenía diagnóstico de TEA. Y eso no había sido una dificultad para ella. Todo lo contrario, pues Regina había estudiado, leído, había hecho muchas cosas para avanzar con él. Terapia, cosa que iban en directa ayuda de él.

En cuanto a situaciones de acoso que Regina le había contado, recordaba que no tenía claves para trabajar. Cuando volvió luego de la licencia, ella le había preguntado cómo le había ido, respondiéndole que no tenía ni silla. Luego le había llegado la silla, pero no tenía computador. No hacía nada, según le había dicho.

Sabía que Regina formaba parte de la Asociación de Funcionarios del Hospital, cuyo nombre no sabía. Era la presidenta. No habían conversado mucho más allá de lo que sus funciones allí le demandaban.

No la veía estresada por esa situación. La veía más motivada por ello, en querer ayudar al resto.



No sabía si Regina había buscado como actividad extra, no obstante sentirse estresada en su lugar de trabajo, sus funciones en la Asociación. Creía que esa posibilidad le había llegado.

Sabía que había pedido teletrabajo, conforme la ley TEA, y que lo estaba haciendo en las mañanas solamente, por habersele autorizado ello.

III.- Exhibición documental, de los siguientes, presentados por la denunciada, a petición de la denunciante:

III.1.- Todas las **liquidaciones de sueldo** desde el inicio de la relación laboral, esto es, 01 de marzo 2020 a la fecha actual.

III.2.- Descripción de cargo de contratación en el Hospital Naval de Punta Arenas, de Regina Sobarzo firmado, y **cargo actual**, tanto como **administrativo de remuneraciones** como **Jefe de Servicio**.

III.3.- Resolución(es) que acredite que se ha producido una reestructuración en el Hospital Naval de Punta Arenas, el año 2023 (también 2024).

III.4.- Resoluciones y documentos que den cuenta, de los funcionarios y/o trabajadores del Hospital Naval de Punta Arenas, que hayan obtenido Asignación por Zona Extrema, indicando cargos que desempeñan en el Hospital, y unidad en que trabajan, desde el año 2020 en adelante hasta la fecha actual, Junio 2024, pudiendo tachar los nombres para resguardar su identidad.

Respecto de lo solicitado como N°2, **la denunciante estimó que faltaba lo referido al cargo actual del Jefe del Servicio**, por lo que solicitó que se hiciera efectivo el apercibimiento legal aparejado a su no presentación, señalando **la denunciada**, evacuado el traslado que le fuera conferido, que esos eran los únicos documentos existentes sobre el particular en el Hospital Naval, de forma tal que no correspondía hacer efectivo el apercibimiento solicitado.



Respecto de lo solicitado como N°3, **la denunciante también estimó incumplido** lo solicitado, pidiendo se hiciera valer el mismo apercibimiento, **señalando a su turno la denunciada** que había acompañado los documentos requeridos (correspondientes a los números 7, 8 y 9 de la documental que se especifica en este mismo considerando), el primero que designaba a jefe a Paula O'Reilly, el segundo que era la ficha del proceso llevado a cabo en el Depto. de Finanzas y Abastecimiento y, el tercero, que designaba a los participantes en el proceso cumplido en el Hospital de las Fuerzas Armadas, todos los cuales, a su juicio, eran los que efectivamente obraban en su poder y que daban cuenta de la reestructuración existente en dicho establecimiento, de la designación del Jefe de la División de Fondos Propios, que había alterado la composición de dicha unidad al interior del Hospital, de manera que tampoco correspondía lo pedido por la contraria.

Ambas solicitudes quedaron para ser **falladas en la presente sentencia**, lo que se hará más adelante.

IV.- Oficios: solicitó y obtuvo que se enviaran los siguientes:

IV.1.- Al Compin e Isapre Consalud, para que remitieran todas las licencias médicas, emitidas por la denunciante, Regina Sobarzo Vidal, Rut 13.971.824-0, desde el inicio de la relación laboral, esto es marzo 2020 a la fecha actual, indicando periodos de reposo y motivo del reposo; y

IV.2.- A la Contraloría General de la República, con domicilio en Piloto Pardo N°50, Punta Arenas, a fin de que remitiese las denuncias, reclamos efectuados por la denunciante Regina Sobarzo Vidal, Rut 13.971.824-0 contra el Hospital denunciado, desde febrero a julio de 2024.

QUINTO: Que, a su turno, **la parte denunciada** rindió únicamente las siguientes pruebas (pues se desistió de los documentos números 6 y 11, así como de la **confesional** pedida en la audiencia preparatoria):

I.- Documental (cuya numeración original, ocupada en la minuta, se ha mantenido, para su mejor comprensión:



I.1.- Contrato de Trabajo, entre el Director de Sanidad de la Armada y la demandante, de fecha 19 de mayo de 2020;

I.2.- Modificación de contrato de trabajo, entre Director de Sanidad de la Armada y la demandante, de fecha 11 de junio de 2020;

I.3.- D.S.A. Resolución Exenta S/N C.G.R. (V.), de fecha 14 de septiembre de 2020, de la Dirección de Sanidad, de la Armada de Chile, que regulariza la modificación del contrato de trabajo personal Ley N° 18.476 de la persona que se indica;

I.4.- Resolución Exenta RA N° 110604/615/2020, de fecha 16 de octubre de 2020, de la Dirección de Sanidad de la Armada, que aprueba renovación de contrato de trabajo;

I.5.- D.H.FF.AA. "C.G." Ord. N° 6070/378 VRS, de fecha 16 de junio de 2021, de la Dirección de Sanidad de la Armada, que legaliza la designación de Jefe de la División Fondos Propio, en calidad de suplente, a la FF.PP. que se indica;

I.7.- . D.H.FF.AA. "C.G." Ord. N° 6070/99 VRS, de fecha 18 de mayo de 2023, de la Dirección de Sanidad de la Armada, que designa Jefe de la División Fondos Propios del Hospital FF.AA. "C.G." en calidad de Jefe a Oficial que se indica;

I.8.- Acta de asunción de la División Personal FF.PP. del Hospital de las FF.AA. "Cirujano Guzmán", de fecha 27 de junio de 2023, suscrito por Paula O'Reilly Fuenzalida, Jefa Div. Fondos Propios, y Hernán Alvarado Aguilar, Director;

I.9.- Registro de asistencia de la demandante, correspondiente al 04 de enero de 2023 al 28 de mayo de 2024;

I.10.- Registro de ejercicio de feriados legales de la demandante, correspondiente al periodo de 12 de julio de 2021 al 04 de junio de 2024;



II.- Testimonial, consistente en las declaraciones de las siguientes personas, quienes, previamente juramentadas en forma legal, señalaron en cada caso y en resumen, que:

II.1.- Paula O'Reilly Fuenzalida, médico cirujano, domiciliada en Ruta 9 Sur, Km. 4,5, Casa 6, Río de los Ciervos, Punta Arenas:

Conocía a las partes del juicio. Ella era oficial de marina, médico anestesista y trabajaba en el Hospital Naval hacía 3 años. Pertenecía a la Armada hacía 17 años. A Regina Sobarzo la conocía pues el año pasado ella, la testigo, había sido nombrada Jefe de Recursos Humanos, asumiendo dicha responsabilidad en calidad de oficial.

Conoció a Regina Sobarzo, llamándola a su oficina para conversar y ver el tema del cargo, informándole su nombramiento, organizando las funciones, tareas pendientes, como jefatura de Recursos Humanos.

Estando en la oficina de la UCI, conversando, acordaron ver los temas pendientes por correo. Había dejado entonces de verla, desde mayo de 2023, hasta enero de 2024. Siguió prestando sus funciones como jefa de Recursos Humanos y anestesista.

Antes de ocupar su cargo, éste era cumplido en calidad de suplente por Regina Sobarzo, pues hacía un año quien desempeñaba la jefatura había dejado el cargo. Se la había nombrado suplente como jefatura, mientras no asumiera un titular.

Esa suplencia, para el personal *fondos propios* o civiles del Hospital, significaba el pago de una asignación, según el grado. Si la jefatura dependía del Director o de los Subdirectores o de los Jefes de Departamento, el porcentaje del sueldo base que se pagaba por dicho concepto era distinto.

Por ejemplo, en su caso, por ser oficial de marina, sus actividades como jefatura no eran remuneradas adicionalmente, eran parte de su trabajo.



La asignación que se pagaba a Regina era un 30% del sueldo base. Incluso se había seguido aplicando pues, no habiéndose visto más, hasta enero, se le continuó pagando por el tiempo que estuvo con licencia.

La había vuelto a ver en enero de 2024. Había sido terrible para ella pues se había esguinzado un pie en un partido de tenis, saliendo con licencia el 5 de enero. Le avistaron que Regina volvía esos días a trabajar. Como tenían pensada una reestructuración interna del departamento, habiendo gente ya trabajando, se preocupó y fue, con licencia, al hospital. Le había pedido a alguien que la llevara, entró con su muleta y bota, hasta la entrada más cercana al Departamento de Recursos Humanos.

Había entrado, encontrándose con Yasna Parada, René Aspeé y Regina Sobarzo, a quien dio la bienvenida, pues no la había visto. Le informó que debían reestructurarse las tareas y que debía ponerse mucho empeño a la parte administrativa, para reordenar los procesos, el cargo. Le tuvo que decir que la parte que ella hacía específicamente, esto es, ingresar los haberes, los datos, para hacer los estados de pago, se los habían sacado.

Lo que debían hacer era instruido por la dirección técnica de la Dirección de Sanidad, que tenía su forma de trabajar, con la que se tenían que alinear. Por eso se les había instruido que esa función la tomarían ellos, pues era un trabajo crítico. Habían hecho un proceso de gestión de la División de Recursos Humanos, dándose cuenta de que eso era lo más crítico. Podía acarrear que las personas fuesen mal pagadas. Por eso la Dirección de Sanidad había tomado la decisión de abordar ellos esa tarea. Por eso se lo había informado a Regina, quien tenía a su cargo esa tarea. Ellos, por su parte, debían ver otras tareas pendientes en el área remuneracional, como el trabajo por procesos, el ingreso de los contratos a la página de la Contraloría y enfocar su trabajo a un ámbito digitalizado. Todo eso se lo había explicado, el ingreso de los contratos a la plataforma que indicó, señalándole ella que necesitaba las claves, quedando ella en pedir las. Eso era un proceso engorroso, que no dependía directamente de ellos, lo que le había explicado.



Le dio la tarea de ingresar las referidas carpetas. También le dijo que, si no llegaban las claves rápidamente, se la pidiera a doña Patricia Ainol, otra trabajadora del departamento, quien la ayudaría al ingreso de los contratos. También que Yasna Parada sería su supervisora y le pidiera todo lo que necesitara. Le dijo que en marzo -cuando volviera de su reposo y su feriado-, retomarían el trabajo para reorganizar el departamento.

Esas habían sido las dos instancias más importantes en que había estado con Regina.

Durante el 2023 no había tenido mayor contacto con Regina, pues ésta había estado con licencia.

Durante el año 2024, en marzo, al volver, recibió la información de que Regina estaba solicitando teletrabajo. Lo había hecho a través de correo, muy formalmente, con todo lo que existía la ley para realizarlo. Ellos no podían dar teletrabajo sin autorización de la Dirección de Sanidad. Ella, la testigo, envió todos los antecedentes mediante un *mensaje Naval*, a la Dirección de Sanidad. Ella consideró que había que solicitarlo, por eso lo había hecho. Y la respuesta de la Dirección de Sanidad había sido positiva, enviándole como referencia un dictamen de la Contraloría, señalándole que debía hacerse una adenda al Contrato de Trabajo, para determinar los días, las jornadas, para realizarlo (pues tenía un límite). Eso había sido los primeros días de marzo. Se lo informó, diciéndole que solo le faltaba conseguirse un trabajador.

El día que ella fue con licencia, se encargó personalmente de conseguirle un escritorio y una silla para Regina, también un computador. Tenían escasez de recursos, pero los había conseguido ella misma.

En el caso del teletrabajo, habían rescatado y habilitado uno que estaba en el departamento de informática, comenzando con el teletrabajo, en 2 jornadas, desde los primeros días de marzo, el 7, de 2024. Le asignó la tarea de efectuar la gestión de riesgo, del proceso de remuneraciones. También que partiera con la tarea organizacional, la estructura de Recursos Humanos El



hospital se estaba reinventando, buscando la forma de ahorrar, para pagar los sueldos y dar buena atención a los pacientes. Le pidió que efectuara la descripción de cargos, pensando que eso le sería más fácil. Más tarde, le había pedido los descriptores del área clínica. Le dijo que le escribiera cuando quisiera y ella se encargaría de contestarle los correos. Siempre había estado dispuesta a responderle todas sus necesidades. También le había dado respuestas por WhatsApp.

Las tareas que le había asignado, venían dadas desde la Dirección de Sanidad. Todas sus tareas eran indicadas. El Hospital tenía una estructura de funcionamiento, en que si se les daba una función, debía ejecutarla. Era una estructura jerarquizada, inherente al Hospital.

También había habido unas tareas de una proyección, metas de la Dirección de Sanidad. Recibida la tarea, ella, como Jefa de Recursos Humanos, la transmitía a las personas a su cargo.

Regina había solicitado una reunión, por Ley del Lobby, con el comandante en Jefe de la Tercera Zona Naval, el Almirante Castillo. Se les encomendó saber cuáles eran sus inquietudes. Por eso, el 10 u 11 de marzo la recibieron, pues en la Armada existía el conducto regular, para saber qué era lo que quería tratar con el Almirante. Eso se los había pedido el Director. Para que después el Director la llevara a la Zona a sostener la reunión con el Almirante.

Supo que la reunión se había realizado. También la previa, con el Director. Aquella con el Almirante Castillo se había realizado después, no recordaba en qué fecha, pero todo había sido en marzo de 2024.

En marzo de 2024 el Hospital estaba con un balance negativo en la parte monetaria, por lo que había planes y proyectos que respondían a ese reajuste presupuestario. Como el cierre de la farmacia ambulatoria. La reestructuración del servicio de maternidad en cuanto a las atenciones médicas.



Se había hecho una reunión de staff, con los directores del hospital y coordinación con la Dirección de Sanidad, decidiendo dar una carta de despido a doña Regina Sobarzo el 12 de marzo de 2024, que le entregaron en la oficina del Director, por necesidades del servicio, por deber reestructurar el servicio y el presupuesto. Ella no generaba mayor gasto para el hospital, pues le pagaba la Armada, no el Hospital.

Lo que realizaba doña Regina lo había asumido la Dirección Técnica, funcionando así por un año. Se les debía enviar los datos para que ellos hicieran el proceso de pago. Por eso se había tomado esa decisión.

Cuando Regina, que trabajaba en forma presencial, fue el lunes, el martes no les aceptó la carta, por no estar de acuerdo en un término allí utilizado. Le dijo que bueno. Regina le pidió cambiar la dirección, pues la que allí figuraba no era la dirección nueva. Le dijo que a la nueva dirección le enviarían la carta certificada. Se despidieron y se fue de la oficina, tranquila.

Y el día 13 le informaron el ingreso de una licencia de doña Regina. Preguntó la fecha y se le informó que era del día 11. Entonces, dio la orden de que se ingresara la licencia, que había sido recibida el día lunes 11, en la noche. Pasó el tiempo y según se les asesoró -lo que había sido difícil-, decidieron desestimar el despido, pues estaba con licencia. En función de esto le enviaron una carta a su domicilio. Efectivamente, estando con licencia no podían despedirla. Se habían visto sorprendidos.

Respecto a la asignación de zona, ésta era un bono o un aumento de la remuneración por el hecho de vivir en un lugar alejado. Así se definía. Antiguamente los sueldos base eran muy bajos, estipulados en el Reglamento Interno de la Dirección de Sanidad. Era la dificultad del Hospital Naval. Sus escalas de sueldos eran valores bajos para el mercado. Las asignaciones buscaban mejorar esos valores.

Eso había ido cambiando y cuando comenzaron a subir los sueldos base, las asignaciones de zona comenzaron a bajar, para igualar los precios del



mercado. Las asignaciones por zona se pagaban según el presupuesto del Hospital. Era para los trabajadores pagados según el Código del Trabajo. Si no tenían caja -presupuesto-, no podían entregar la asignación. Todos los bonos eran una herramienta para poder tener las personas necesarias.

Regina no recibía la asignación de zona. Cuando el Hospital llamaba a la persona para contratarla, eso salía en su contrato. No era que se hubiese ocultado. En la parte administrativa, no se consideraban las asignaciones de zona, por presupuesto. Implicarían dineros que el hospital no tenía.

Contrainterrogada por la parte denunciante, agregó que:

El día 12 de marzo Regina había sido desvinculada, mediante una carta de despido que daba cuenta de una reestructuración interna, particularmente en el área de Recursos Humanos.

Para esa reestructuración de una división o departamento que dependía de un Subdirector Clínico, ellos recibían la instrucción del ente superior, la Dirección de Sanidad, de hacer actividades que pudiesen disminuir el gasto del hospital. Como las que ya había señalado (farmacia, maternidad). Incluso servicios clínicos, como la UCI, debían cerrar en el período estival, por no poder pagar los médicos de reemplazo. Eso se informaba a *la Zona*, a la ciudad, pero no requería resolución.

No existía entonces resolución, pero sí la instrucción de la Dirección de Sanidad, vía mensaje naval.

Las funciones de Regina Sobarzo habían sido tomadas por la Dirección de Sanidad. Porque la función era crítica. Lo había asumido la Dirección de Sanidad. Eso, porque ellos, organizacionalmente, dependían de dicha Dirección. No podían tomar decisiones autónomas. Porque esa función no podían dejar de hacerla y la había hecho telemáticamente.

Además, una persona que ingresó a Recursos Humanos la ayudó para sacar las tareas pendientes.



En cuanto a la decisión de desestimar la desvinculación de Regina, había sido una difícil, asesorada por un abogado de la Tercera Zona Naval, vía correo, porque no contaban acá con un profesional para asesorar. Así tuvieron que dar marcha atrás puesto que efectivamente estaba con licencia el día que le comunicaron la desvinculación, día que había ido a trabajar, no obstante encontrarse con la licencia.

La carta creía que se había enviado el 26 de marzo, dejando sin efecto la desvinculación. Luego de asesorarse.

Creía que también se lo habían informado vía correo, pues ella les había dado acuso recibo de la carta. Habían pasado como 10 días, del 12 al 26, entre la desvinculación y la comunicación anterior.

La respuesta de la Dirección de Sanidad a la solicitud de teletrabajo había sido muy rápida. Pese a las dificultades técnicas, ella estimó que era razonable acceder, por eso lo había comunicado a la Dirección. La decisión favorable se la había comunicado personalmente por teléfono. El mensaje naval, comunicándolo formalmente, había demorado un par de días. El lunes 11 ya estaban con teletrabajo.

En cuanto a la asignación por zona, actualmente sólo la estaban dando, porque tenían un estricto límite presupuestario, solo a los profesionales que, por escala, su valor era demasiado bajo en el mercado. Algunos médicos, de especialidades que debían prestar sus servicios clínicos en el Hospital -como urgencia, UCI y pediatría- y eran difíciles de cubrir... Hacían concursos y nadie postulaba. Y sólo si podían pagarlos. Por eso había un consejo, una reunión de staff -donde se juntaban el Director, el Subdirector Clínico, la Jefa de Enfermeras, el Jefe de Recursos Humanos, la persona que dirigía la parte de abastecimiento y Finanzas-, donde las situaciones especiales se planteaban y se resolvían, calculando si podía contratarse, pagarse, o no. Si no, no podían ofrecer esa zona (asignación).



II.2.- Yasna Isabel Parada Galindo, técnico en administración de empresas, domiciliada en Manantiales N°634, Punta Arenas:

Conocía a las partes del juicio. Se desempeñaba en la oficina de Recursos Humanos. Las partes eran Regina Sobarzo y el Hospital.

Ella, la testigo, tenía el cargo de administrativo de Recursos Humanos, que cumplía desde abril de 2023.

Había alcanzado a trabajar una semana con Regina. Ella, la testigo, trabajaba en otra área, que había sido reestructurada y había sido enviada a hacerlo a Recursos Humanos, como ayudante de regina, que estaba como Jefe suplente. Luego de pasada una semana, Regina había salido con licencia médica.

Regina era jefatura suplente de Recursos Humanos. Al entrar al Hospital, había legado como administrativa de dicha unidad. Regina había realizado la suplencia de jefatura hasta que después había llegado la jefatura, la oficial a cargo, la señora Paula O'Reilly, en mayo de 2023.

Cuando llegó doña Paula, Regina seguía con licencia médica. Había vuelto en mayo, por un día, continuando con su licencia, hasta enero de 2024.

Había llegado, solicitando teletrabajo, que se estaba gestionando, no obstante se había demorado. Luego, había sido llamada para entregarle carta de despido.

En enero había vuelto, siendo recibida por la jefatura, la comandante O'Reilly. Se le habían dado instrucciones, mostrándole donde trabajaría, su escritorio, indicándosele sus instrucciones. Debía encargarse de ingresar documentación a la plataforma (sistema de contraloría SIAPER. (el otro era META 4)

Esas funciones correspondían al cargo de Recursos Humanos, pues en ese minuto había falencias en esa actividad, no estaba al día. Se necesitaba apoyo.



En cuanto a la solicitud de teletrabajo, Regina la había efectuado durante las vacaciones de ella, la testigo y de la comandante, vía correo. En su momento no se gestionó porque no había encargado ni jefatura. Cuando llegó de sus vacaciones, la derivó al ente técnico, la DIRECSAN, acordando que debía llegar la jefatura para tomar la decisión. Se había gestionado, enviando mensajes navales, según protocolo, autorizándose por el Director. Se había concedido el teletrabajo, por solicitud de doña Regina, por media jornada.

En cuanto al despido había sido por necesidades del servicio, reestructuración del cargo y, además, porque el Hospital estaba pasando por un nivel presupuestario malo, que requería reestructuración. Esa reestructuración dependía de la jefatura y del ente técnico, la DIRECSAN, la Dirección de Sanidad de la Armada, quien los contrataba, a los funcionarios *fondos propios*.

Sabía que a Regina se le pagaba asignación de responsabilidad, para quien desempeñaba un cargo de Jefatura. La adenda decía que se pagaría mientras cumpliera la función de jefatura. Dichas funciones terminaron al llegar la nueva Jefe, Paula O'Reilly.

En cuanto a la asignación de zona, sabía que, de acuerdo al manual de remuneraciones y escala de remuneraciones, se podía pagar a funcionarios que se desempeñaran en una región extrema. En estos momentos se pagaba a quienes desarrollaban servicios clínicos.

Desde el 2013 se le asignaba al área clínica, a los servicios clínicos.

La decisión de desvincularla la tomaba la jefatura.

Contrainterrogada por la parte denunciante, agregó que:

En cuanto a la solicitud de teletrabajo, se había presentado en enero o febrero, cuando ella, la testigo, estaba de vacaciones. No lo tenía claro, la fecha exacta.



El motivo de por qué no se le había dado respuesta a los correos de Regina, insistiendo sobre la petición, era porque no tenía instrucciones, tratando de responderle lo que estaba a su alcance. Se le había dado respuesta formalmente cuando llegaron las jefaturas y cuando se autorizó por la Dirección de Sanidad y el área de seguridad. Era un tema de coordinación. No recordaba la fecha, pero debió haber sido en marzo.

En cuanto a la desvinculación de Regina, el motivo había sido la reestructuración interna del área de Recursos Humanos. Había una resolución que designaba nueva jefatura. De mayo de 2023. Regina había sido desvinculada en marzo de 2024. Nadie más del área de Recursos Humanos había sido desvinculado.

Reconoció, exhibido que le fue, el documento 43 (“Modificaciones de contrato de trabajo de fecha 04 y 05 junio 2024”, no firmadas por la actora, enviados por el empleador para firma). El primero, que se había suscrito a propósito de la solicitud de teletrabajo de la denunciante. El documento no tenía firma, porque se estaba gestionando. No había sido firmado por la señora Sobarzo. El segundo, se refería a que dejaba de recibir la asignación de responsabilidad por la suplencia de la jefatura. No aparecía firmado por Regina. Ni lo había firmado.

Esos documentos, cuando Regina hacía las solicitudes, se le entregaban las adendas y ésta decía que debía revisarlas.

SEXTO: Que, **al término de la** última jornada de **audiencia de juicio, las partes** efectuaron sus **observaciones a la prueba**, en resumen, lo siguiente:

La parte denunciante solicitó que se acogiera la demanda de vulneración de derechos fundamentales con relación vigente -derecho a la integridad física y psíquica y garantía de indemnidad-, así como también el pago de las asignaciones que se reclamaban -asignación de responsabilidad, asignación de zona, diferencia de grado, y devolución y término de seguro de salud-, de acuerdo a lo siguiente:



En cuanto a la acción por tutela laboral y vulneración de derechos fundamentales, acoso laboral y garantía de indemnidad, expuso que, de la prueba rendida, se podían desprender como indicios de vulneración de derechos los siguientes:

- 1.- La carta aviso de despido de 12 de marzo de 2024;
- 2.- A la fecha de la carta, la denunciante estaba con licencia, habiendo preguntado varias veces a su empleador qué iba a suceder, sin recibir respuesta; recién el 26 de abril de 2024 recibió la carta diciendo que se dejaba sin efecto ese despido, lo que la había tenido en incertidumbre total;
- 3.- Omisión de respuesta a su solicitud de teletrabajo y otorgamiento posterior en forma parcial, sin justificación;
- 4.- Obligarla a pagar 100% del seguro;
- 5.- No respetar su grado;
- 6.- No tener puesto, ni claves ni silla al regreso de su licencia, en enero de 2024;
- 7.- Eliminar el pago de la asignación por responsabilidad, unilateralmente;
- 8.- No se le había otorgado y se la había discriminado en el otorgamiento de asignación de zona extrema;
- 9.- Acoso laboral reiterado y constante por su empleador;
- 10.- Represalias por las denuncias y reclamos formulados ante la Contraloría General de la República.

Habiendo quedado acreditados los indicios, de conformidad a la prueba rendida en el juicio y a todo lo expuesto, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, de los antecedentes aportados resultaban indicios suficientes de que se había producido vulneración de derechos fundamentales contra su representada, por lo que le correspondía al denunciado, Fisco de Chile, acreditar las medidas adoptadas y su proporcionalidad, lo que no había logrado acreditar en el juicio, motivo por el



cual debía ser necesariamente condenado. No había logrado acreditar que sus actos hubiesen obedecido a medidas razonables y necesarias, resultando faltos de fundamentación los actos realizados por su empleador, pues su conducta en caso alguno se había debido a motivos razonables y objetivos

En cuanto a los derechos vulnerados, en primer lugar estaba el del artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, a la vida e integridad física y psíquica, producto del acoso laboral constante y reiterado sufrido.

También su garantía de indemnidad, debido a las denuncias, solicitud de pronunciamientos y reclamos que había efectuado a la Contraloría por situaciones irregulares que ocurrían en el hospital. Lo mismo por la denuncia de 09 de agosto de 2023 ante la Inspección del Trabajo y por haber sido testigo en la causa RIT O-16-2024, Lameles con Hospital Naval, seguida ante este mismo tribunal

Para probar lo expuesto, en cuanto a las represalias, fundadas en reclamos y denuncias efectuadas a la Contraloría, se contaba con los documentos N°13, N°14, N°15, N°18, N°24, N°25, N°26, N°17, N°28 y N°29.

El oficio remitido por dicho organismo -folio 157- daba cuenta de los Reclamos, Denuncias y Solicitudes realizada por la Denunciante Regina Sobarzo el año 2024, tratándose de al menos 11 reclamos contra la denunciada.

El día 13 de diciembre de 2023, había ingresado la consulta W052640/2023 -conforme su documento 18-, en que solicitaba información sobre la obligatoriedad de contratar un seguro de vida u ahorro con la mutual, el que, por estar con contrato indefinido, se le había obligado a tomar, pese a no ser de la Armada, realizando un descuento mensual de al menos 15 mil pesos de su remuneración mensual, tal como lo acreditaban las liquidaciones de sueldo presentadas, por algo que no deseaba tener.



El artículo 16 de la póliza respectiva -su documento 23-, se refería a la terminación, daba la alternativa de terminación por petición del contratante o asegurado, decía expresamente “El Contratante o Asegurado podrán poner término anticipado al presente contrato...”.

El día 24 de agosto de 2023, había solicitado un pronunciamiento sobre la asignación de zona a los funcionarios de la ley 18.476, según su documento N°15.

Su representada había solicitado la fiscalización de esa atribución, ya que la mayoría del personal la había percibido desde 1986 a 2013, pero desde el 2013 a marzo de 2022, había sido exclusivamente para médicos, y de abril de 2022 a octubre de 2023, para personal con diferentes convenios.

La respuesta, mediante Dictamen E441348/2024, de 19 de enero de 2024 -su documento N°13-, señalaba que era de competencia de la jefatura superior del servicio el pago de la asignación de desempeño en lugares alejados por parte del Hospital Naval de Punta Arenas.

El 24 de enero de 2024, había interpuesto el reclamo 327/2024, por discriminación en el otorgamiento de asignación de zona.

El 15 de enero de 2024, había realizado la consulta W013370/2024 -su documento N°25-, que se refería a acoso laboral, al volver después de su licencia y encontrarse sin computador, silla, puesto de trabajo, ni claves de la plataforma de Recursos Humanos, habiendo sido degradada en sus funciones.

El 18 de enero de 2024, había solicitado un pronunciamiento por la diferencia existente entre el grado pagado y aquél ara el cual había sido contratada, desde el año 2022 no se reajustaba, lo que figuraba en su documento N°24.

El 5 de febrero de 2024, había presentado el reclamo R905/2024, por no tener puesto de trabajo, ni acceso a la plataforma Recursos Humanos, según su documento N°25.



El 8 de febrero de 2024, había realizado la consulta W017516/2024 -su documento 25-, que se refería a la solicitud de fiscalización de la aplicación de la asignación por zona, porque se estaba otorgando en forma discriminatoria.

El 25 de febrero de 2024, nuevamente reclamó a dicha repartición, por no tener clave de acceso de plataformas de Recursos Humanos (documento N°25).

En cuanto a haber sido testigo en el juicio O-16-2024, Lameles con Hospital Naval, también había sido acreditado por su testigo, Claudia Lameles, demandante en dicha causa que actualmente se encontraba en tramitación en este tribunal.

En cuanto al acoso laboral y vulneración de derechos sufrida, la denunciante había insistió en que le dieran teletrabajo, según constaba de una serie de mails aportados (su documento N°39) donde, el 25 de enero de este año, lo había solicitado por cumplir con los requisitos, de tener un hijo con TEA severo, acompañando todos los antecedentes que lo justificaban, sin embargo, nunca lo había obtenido, sino que había sido despedida.

En torno a este punto, destacó lo dispuesto en el artículo 152 quater o bis del Código del Trabajo, que señalaba *"El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita"*. Se trataba de una modificación legal publicada con fecha 29 de diciembre del año 2023, que revelaba cuál era la línea legislativa en torno al teletrabajo, más aun considerando las circunstancias que se habían alegado,



la denunciada debió haber ofrecido la alternativa de teletrabajo, pero pese a la insistencia de su representada no había sido así.

En cuanto al despido como represalia a las denuncias y reclamos efectuados a la Contraloría, reiteró que, previo al despido, había realizado las denuncias referidas, contra la denunciada, por acoso laboral, cobros indebidos, no pago de asignaciones, entre otras irregularidades que se encontraba acreditados en la presente causa.

El despido de 12 de marzo de 2024, no se encontraba justificado, la demandada no había podido acreditar que se hubiera producido realmente una reestructuración, que era el motivo central que mencionaba la carta, incluso su parte había solicitado, como exhibición de documentos, justamente la resolución que acreditaba dicha reestructuración, la que no había sido presentada, haciéndose efectivo el apercibimiento legal respectivo.

De las testigos presentadas por la contraparte, Paula O' Reilly, su testimonio no lograba acreditar que se había producido una reestructuración en el área, lo mismo que con la testigo Yasna Parada.

Hizo presente que la denunciante se encontraba con licencia médica al momento de despido, tal como acreditaba la licencia médica acompañada (su documento N°40).

El 18 de marzo del presente año, había recibido la carta de despido en su domicilio, tal como lo acreditaba el mail que había acompañado; ese mismo día le había escrito un mail a Yasna Parada, con copia a la Dra. O' Reilly y a Alvarado, diciéndole que se encontraba con licencia médica, y que le comunicaran si la iban a reincorporar o se le iba a pagar el finiquito, según sus documentos números 34 y 44.

La denunciante recién había recibido respuesta acerca de su reincorporación a mitad del mes de abril 2024, luego de insistir mucho, tal como lo acreditaban los correos electrónicos incorporados, sus documentos números 44 y 50.



Reiteró que, en el presente juicio, había logrado acreditar que había presentado denuncias y reclamos a la Contraloría, acompañando dichas presentaciones, que volvió a detallar.

Asimismo, que luego de su retorno de licencia médica, en enero del presente año, no se le había implementado un lugar de trabajo, dejándola sin silla, sin computador, sin escritorio, lo que había persistido por muchos días, y la había obligado a presentar otro reclamo a la Contraloría, viendo la nula gestión de la denunciada, lo que también había sido acreditado por las declaraciones prestadas por sus testigos.

Hizo presente que, tal como lo acreditaba el certificado que indicaba sus licencias médicas, su representada no había estado con licencia entre enero y el 12 de marzo, cuando fue despedida en forma injustificada, y recién tras su reincorporación, el 10 de mayo, se le había respondido algo por la comandante O' Reilly, respecto al teletrabajo, concediéndole la alternativa de que fuera parcial, sin justificación alguna, pese a que hacía un par de años atrás ya había hecho teletrabajo total, sin problema alguno, y que en estas circunstancias se justificaba completamente.

Recién el mes de agosto de 2024, y producto de una medida acogida por la presente acción, se había accedido a que tuviese teletrabajo total, a fin de resguardar a su representada del agente de riesgo de daño.

Había habido más hechos de acoso laboral y hostigamiento.

Había acompañado un correo electrónico de fecha 07 de junio 2024, enviado por la referida comandante, quien era su jefa directa, exponiéndole a su representada, en tono amenazante, que se había retirado de sus labores en forma injustificada, así como había faltado sin aviso, terminando su comunicado señalando que dejara constancia de esa situación al jefe, lo que faltaba a la verdad.

Otro hecho, también acreditado con un correo electrónico del 27 de junio del presente año y con el testigo Rubén Riquelme, era que la



comandante le había impuesto a su representada realizar tareas en el plazo de 2 semanas, tareas que llevaban años, como actualizar al 100% los descriptores de cargo, según su documento N°53.

Los daños que la conducta y los hechos relatados y acreditados por esta acción, habían producido en su representada, eran muy grandes, tal como se acreditaba con el relato de sus testigos -ya no era la misma de antes, estaba muy delgada, demacrada-, y con los certificados que había acompañado.

Tal como lo había establecido la Corte Suprema en su último Recurso de Unificación de Jurisprudencia de fecha 24 de enero del año 2022, se habían unificado los criterios respecto a la procedencia del pago de la indemnización por concepto de daño moral en causas de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

Razonaba nuestro máximo Tribunal que *“consecuentemente, para la adecuada interpretación de la materia de derecho objeto del recurso de unificación, se debe considerar que el trabajador es titular de derechos civiles y políticos relacionados con el cumplimiento del vínculo laboral, los que en el evento que sean amagados durante su vigencia o con ocasión del despido deben ser amparados a través del procedimiento de tutela que se contiene en los artículos 485 a 495 del Código del Trabajo”*.

“Que es un tema pacífico en doctrina y jurisprudencia que la reparación del daño debe ser integral, por lo tanto, serán las consecuencias que en el fuero interno del trabajador generó la conducta del empleador que se calificó de transgresora, lo que determinará si debe comprender el daño moral. Corrobora esta interpretación la circunstancia que el artículo 495 del Código del Trabajo, no especifica qué tipo de tutela resarcitoria corresponde decretar, pues solo indica “las indemnizaciones que procedan”.

Era fundamental que, como medida reparativa al daño ocasionado, adicionalmente a otras medidas que se pudiesen conceder, era importante que se acogiera la indemnización por daño moral solicitado, ya que tal como



se había expuesto precedentemente, había habido vulneraciones de derechos, en especial a su integridad física y psíquica y a su garantía de indemnidad.

La denunciada le había causado un padecimiento injusto e indebido, consecuencia de la vulneración de derechos y del acoso laboral sufrido, afectando su salud y manteniéndola en tratamiento con profesional y farmacológico.

En cuanto al daño moral demandado, era evidente que el análisis o prospección que se debía hacer del mismo, debía considerar el sufrimiento o aflicción efectivamente causado y no aquel que pudiera sufrir en el futuro.

Resultaba una circunstancia natural, una máxima de experiencia, la existencia de cierto sufrimiento por el advenimiento de las patologías.

Para la valoración del daño moral, su cuantificación, si bien la indemnización respectiva no iba a eliminar las consecuencias del hecho dañoso, ni el hecho mismo, y por ende no iba tener un fin reparatorio, desde una perspectiva vital más amplia sí podía constituirse la misma en un hito vital de su existencia, que viniera a compensar, a equipararse al que había motivado el sufrimiento. Así, para cuantificar el mismo, la medida de felicidad que pudiese significar la cantidad de dinero a conceder, tenía que ver con las perspectivas vitales de la actora. No había más antecedentes al día de hoy que su remuneración.

A modo ejemplar, mencionó las siguientes causas:

Causa RIT T-183-2023, Juzgado Laboral de Iquique, Considerando Vigésimoprimer, otorga 20.000.000 por concepto de daño moral, en una tutela con relación vigente, donde se vulneraron derechos del 1 y 485 del Código del Trabajo

Causa RIT T-2-2024, Juzgado de Rengo, Considerando Noveno, condena al pago de 8 millones por concepto de daño moral en una tutela con



relación vigente en él se vulneró derecho del número 1, integridad física y psíquica.

Causa RIT T-1161-2023, 1° Juzgado Laboral de Santiago, Considerando Décimo Cuarto, condena al pago de 6 sueldos, toma como antecedente el monto de la remuneración del actor para avaluar el daño.

En cuanto a las asignaciones cuyo pago se reclamaba, podía señalar lo siguiente:

En relación a la asignación por zona extrema, había quedado acreditado que su representada cumplía con los requisitos que la ley solicitaba para el otorgamiento de ese beneficio. La contraparte había presentado, en cumplimiento a la exhibición solicitada por su parte, liquidaciones de sueldo de trabajadores que estaban percibiendo esa asignación, las que fueron exhibidas también a sus testigos, Rubén Riquelme, quien conocía a gran parte de los trabajadores que se señalaban, en su mayoría médicos, o personal nuevo; sus testigos, quienes también eran trabajadores de la denunciada, habían ratificado que hasta hacía muy poco tiempo se otorgaba solo a médicos, lo que constituía una evidente discriminación a los demás trabajadores, no revestía justificación alguna. Tampoco se había acreditado que hubiese existido algún problema económico que impidiera su pago, todo lo contrario, los mismos testigos habían ratificado que al día de hoy, se estaba otorgando asignación de zona extrema a cualquier trabajador que ingresara, no había criterios.

En cuanto a la asignación de responsabilidad, al ver las liquidaciones de sueldo era posible apreciar que esta asignación, por el tiempo que le había sido otorgada a la denunciante, se había convertido en una cláusula tácita del contrato de la denunciante, la cual habían intentado eliminar a través de la firma de una modificación de contrato, el día 4 de junio de 2024 -según su documento N°43-, el cual había sido ratificado por la testigo de la contraria Yasna Parada, quien lo había emitido, así lo había reconocido en su



declaración, el cual no había sido firmado por su representada, por no estar de acuerdo con su contenido.

Hizo presente que, sin haber firmado ese anexo, a la fecha no se le estaba pagando, por lo que procedía que se le reincorporara.

En cuanto a la diferencia de grado, según lo estipulaba la cláusula quinta de su contrato de trabajo, la denunciante había sido contratada con grado 15 y si se revisaban las liquidaciones de sueldo, el correo electrónico de 29 y 28 de abril 2022 -su documento N°47-, que indicaba que había un error en los grados, exponiendo su caso en particular, nunca había obtenido respuesta,

Se debía proceder a la devolución de lo pagado por el seguro obligatorio con la Mutual, por ser arbitrario e impuesto en forma obligatoria sin el consentimiento del afiliado, en contra de lo establecido en la misma póliza, en su cláusula 16 -según su documento N°23-, si revisábamos las liquidaciones de sueldo presentadas, mensualmente le había sido descontado de la remuneración un monto por ese concepto, el que, conforme lo expuesto y por su arbitrariedad, solicitaban que fuese devuelto.

Por tanto, conforme a lo expuesto, solicitó que se acogiera la presente denuncia y las prestaciones laborales adeudadas, con expresa condena en costas.

A su turno, **la parte denunciada** pidió el rechazo de la denuncia, pues de la prueba producida no se había acreditado ninguno de los elementos señalados por la denunciante en el libelo, no configurándose la vulneración de derechos denunciada.

En relación a los hechos controvertidos, no había prueba suficiente, ni siquiera indicios, de los hechos alegados como vulneratorios.

En primer lugar -en relación al punto N°1-, conforme a sus liquidaciones de remuneraciones: su sueldo base actual era de \$1.364.940; su asignación antigüedad era de \$109.195; en cuanto a la asignación de responsabilidad,



no le correspondía su pago. Esto último, conforme la documentación acompañada, esto es, la modificación de contrato de 8 de noviembre de 2021 y la resolución exenta de 20 de enero de 2022, donde se establecía que dicha asignación la recibía mientras cumplía funciones de subrogancia de jefatura de Recursos Humanos, a contar de mayo de 2021. Además, eso se había corroborado por los testigos presentados por su parte que dieron cuenta de que, dejada de cumplir la suplencia, no le correspondía recibirla.

En cuanto al monto de la asignación de Zonas Extremas, no le correspondía recibirla.

Enseguida -el punto N°2-, acerca de las conductas que hubiesen afectado los derechos fundamentales:

En cuanto a su derecho a la vida e integridad física, no se habían acompañado antecedentes;

En cuanto a su derecho a su integridad psíquica, habían prestado declaración cuatro testigos: Rubén Riquelme, se había referido a hechos distintos a los comprendidos, temporalmente, por la demanda, conforme la excepción de caducidad acogida en la audiencia preparatoria, pues correspondían al año 2023; Claudia Lameles, había hablado de humillación y acoso, pero no había visto interactuar a la denunciante con su nueva jefatura, sin perjuicio de haber señalado trabajar en otro sector. El único hecho puntual que había visto era que no había tenido escritorio, ocurrido en enero de 2024, fuera del período controvertido. No dijo, sin embargo, que había ofrecido a la denunciante como testigo en su propio juicio; Rubén Villarroel, también había relatado lo mismo, no contar con escritorio (en período no abarcado), pero señaló no haber visto maltrato; y Patricia Roux: sólo relató como testigo de oídas, lo que le había dicho la denunciante. Por lo tanto, de sus dichos no fluía ningún antecedente que diera cuenta de algún grado de afectación a dicho derecho, en el espacio temporal abarcado por la causa.



En cuanto a su Garantía de Indemnidad: incluso considerándola en su sentido más amplio, ninguno de los antecedentes acompañados daba cuenta de dicha afectación. Los documentos acompañados al efecto (17, 18, 22, 24 y 41), no eran idóneos para acreditar su infracción. El primero -17- no explicaba la temporalidad exigida para considera la existencia de una represalia; el 18 era de febrero de 2023; el 22 no formaba parte de la cadena de correos; el 24 era posterior al despido.

Conforme al artículo 485, lo que configuraba infracción a dicha garantía eran la interposición de denuncias, acciones judiciales, participación como testigo de la supuesta afectada; pero en este caso lo que había habido eran consultas, no lo que exigía el tipo establecido por el artículo mencionado.

En relación al punto N°3, la necesidad, idoneidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas por el Hospital: En primer lugar, respecto al despido, éste había sido dejado sin efecto; conforme a los testigos presentados y al documento 34, al informársele la carta despido a la actora, el Hospital Naval no tenía conocimiento de su licencia médica y ella tampoco la había informado cuando se reunió en la fecha en que ello se le informó. Pero, no estábamos ante un juicio de despido injustificado. No debía acreditarse la causa, sus fundamentos. Sin perjuicio de lo anterior, las testigos presentadas por su parte, habían dado cuenta expresamente de que las funciones que desarrollaba la denunciante, eran desarrolladas en la actualidad a nivel central.

En cuanto a la reestructuración de la unidad de Recursos Humanos: Se había establecido y había sido explicado por las testigos, que el puesto o trabajo que desempeñaba la actora, era temporal, mientras se nombraba a un titular. Como hacía solo la suplencia, era necesaria la reestructuración, la que se explicaba además en la referida carta de despido. Era temporalmente congruente con lo que había ocurrido.

En cuanto a la reunión con el Comandante, Jefe de la Tercera Zona Naval, se habían hecho las coordinaciones pertinentes, atingentes a una



institución jerarquizada, militar. Había procedimientos que debían cumplirse, protocolos de acceso a dicha jefatura o a cualquiera que ejerciera un rol similar. Se habían hecho esas coordinaciones, que tenían que ver con lo anterior, el encontrarse el Hospital dentro de una estructura jerárquica. Para llegar al personal militar -no civil-, todos debían cumplir con los requisitos impuestos por la jerarquía.

La reunión finalmente sí se había realizado, de todas maneras, no estaba controvertido.

En relación al pago de la asignación de Zonas Extremas y de Responsabilidad: Según constaba del documento 13 -el dictamen de la Contraloría General de la República- y de lo señalado por la testigo O'Reilly, su pago era facultativo para la institución, ponderando su conveniencia y oportunidad. El documento 16 señalaba que "se podrá asignar", lo que tenía que ver con las decisiones económicas tomadas dentro de la administración del Hospital. No era ni ilegal ni arbitrario el que se otorgara al personal que se seleccionaba, para ajustar el precio de sus servicios al mercado. Era difícil y limitado el acceso a personal médico calificado, a especialidades en la región. Para poder cubrir esa necesidad era necesario acudir a dicho pago, que no era ilegal ni arbitrario. Así lo señalaba el dictamen de la Contraloría General de la República y el manual ya referido.

La asignación de responsabilidad, como ya lo había señalado, sólo correspondía que fuese pagada durante el desarrollo de la suplencia.

En cuanto al cumplimiento de tareas no contempladas en su perfil, no se había acreditado. La contraria no había rendido prueba alguna que diera cuenta de ello.

En cuanto a la respuesta a la solicitud de teletrabajo, sí se le había otorgado, ya recibida la información necesaria de entregar, por parte la denunciante.



En cuanto a la existencia de posible afectación emocional, no se había acreditado. La testigo Patricia Roux señaló que había notado un *cambio* en la denunciante, no existiendo tampoco pruebas que dieran cuenta de que ello se hubiese debido a un supuesto acoso laboral.

En cuanto a la causalidad y entidad del daño, no había elementos probatorios ni idóneos para lo anterior.

En cuanto a adeudarse los pagos por concepto de asignación de zonas extremas, no era así, pues no era obligatorio pagarlas, según ya había explicado. Ya se había aclarado lo del pago de la asignación de responsabilidad, con lo que se había cumplido mientras había sido procedente.

En cuanto al porcentaje de asignación de responsabilidad, conforme la modificación de contrato de 8 noviembre de 2021 (Documento 6), más la resolución exenta de 20 de enero de 2022, éste era de un 15%.

Por todo lo expuesto, concluyó que no existían pruebas que acreditaran los hechos sostenidos en la denuncia. Sólo cabía rechazarla en todas sus partes, con costas, por no haberse deducido con motivo plausible.

SÉPTIMO: Que, habiéndose acogido en su oportunidad la **excepción de caducidad** opuesta por la denunciada, se estima indispensable efectuar una **apretada síntesis del conflicto** que quedó finalmente sometido al conocimiento y resolución del tribunal.

Cabe recordar en este punto que la *competencia específica* del tribunal se encuentra dada por las *peticiones concretas* de ambas partes, formuladas en sus respectivos libelos.

Además y por lo mismo, con base en ellas es que, en su oportunidad, se fijaron por el tribunal los *hechos a probar*, no pudiendo, en consecuencia, el tribunal, excederla, sin incurrir en un vicio de nulidad, conforme lo estatuido expresamente por la parte final del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, que apareja dicha consecuencia en caso de que en la sentencia



se otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal.

En otras palabras, el tribunal está obligado a respetar en forma irrestricta el principio de *congruencia procesal*, que puede definirse como un elemento del debido proceso que exige que exista una concordancia o relación directa entre lo solicitado por las partes y lo que finalmente éste resuelva en la sentencia. En el procedimiento de tutela, ello rige en forma irrestricta -con la eventual salvedad de las *medidas reparatorias* que pueda dictar el juez-, a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, con el Recurso de Protección, en que el tribunal -en este caso la Itma. Corte de Apelaciones competente-, puede examinar *de oficio* la existencia de un derecho constitucional vulnerado, cuya afectación no ha sido alegada, sin perjuicio de que esto último debe ser puesto en conocimiento del recurrido, en su caso.

Precisando más el alcance y las consecuencias de lo antes concluido, en este caso particular, resulta indispensable aclarar que la acción incoada en estos autos no pidió que se dejara sin efecto acto administrativo alguno.

Tratándose de una acción de tutela con relación laboral *vigente*, tampoco se pidió -ni podría haberse pedido-, que se declarara *injustificada* la terminación, intentada, de sus servicios. No se ejerció, por ser ello improcedente, una acción de despido injustificado. Consecuencialmente, no se fijó tampoco -como habría correspondido hacerlo, de haberse ejercido dicha acción-, como *hecho a probar*, la *efectividad de concurrir en la especie el fundamento fáctico de la causal de despido invocada por el empleador*, respecto de aquella que fue finalmente dejada sin efecto.

Así, en lo medular, el *hecho a probar* en el presente juicio fue la efectividad de que, con su conducta, la denunciada *vulneró* los derechos constitucionales -de entre aquellos contemplados en el catálogo más amplio consagrados en el artículo 485 del Código del Trabajo-, que se invocaron específicamente por la actora como afectados por la denunciada, esto es,



el derecho a la vida e integridad física y psíquica, así como su garantía de indemnidad.

Elo, únicamente durante el período comprendido entre el 15 de febrero de 2024 y la fecha de interposición de la acción incoada en autos, el 9 de mayo último.

Entonces, de todos los hechos invocados en la denuncia que dio origen al presente juicio, como vulneradores de sus derechos fundamentales, los únicos que se ajustan a dicho parámetro son los relacionados con su solicitud de teletrabajo -atendida la fecha en que se le dio respuesta-, aquéllos relativos a la petición de audiencia con el Comandante en Jefe de la Tercera Zona Naval y lo concerniente a la entrega de su carta de despido por necesidades de la empresa, mientras hacía uso de licencia médica y su posterior desestimación por el empleador, así como la relación de esto último con la eventual vulneración de su *garantía de indemnidad*, lo que se analizará pormenorizadamente en los considerandos que siguen.

OCTAVO: Que, a partir de la premisa sentada en el basamento que antecede, **apreciada la prueba rendida por las partes -documental, testimonial, exhibición documental y oficios-, de conformidad con las reglas de la Sana Crítica, resultaron probados los siguientes hechos, de aquéllos fijados como hechos a probar en el presente juicio:**

- En cuanto al *hecho a probar N°1* (remuneraciones y demás prestaciones laborales pactadas):

“La relación laboral comenzó el 1 de marzo de 2020, suscribiéndose un contrato de trabajo con fecha 19 de mayo del mismo año, obligándose la actora a prestar los servicios de administrativo de remuneraciones en el Hospital de las FF.AA. Cirujano Guzmán de esta ciudad y la denunciada a pagarle una remuneración consistente en un sueldo base correspondiente al Grado 15, del convenio profesionales, ascendente, a la fecha de suscripción del contrato, a la suma de \$1.046.317”.



- En cuanto al hecho a probar **Nº2** (Efectividad de haber incurrido la denunciada en conductas que limiten injustificadamente, en forma arbitraria o desproporcionadamente o sin respeto a su contenido esencial, los derechos o garantías constitucionales invocadas por la actora. En particular, efectividad de haberse afectado su derecho a la vida e integridad física y psíquica, así como su garantía de indemnidad. Hechos y circunstancias) y Nº3 (En la afirmativa del punto anterior, necesidad, idoneidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la denunciada. Hechos y circunstancias), se estiman probados los siguientes (que se han procurado ordenar cronológicamente, en la medida de lo posible, para su mejor comprensión):

2.1.- Habiendo solicitado la denunciante previamente -con fecha 25 de enero de 2024, vía correo electrónico dirigido a René Sobarzo, [-rsobarzo@sanidadnaval.cl-](mailto:rsobarzo@sanidadnaval.cl), que se le indicara procedimiento para realizar la solicitud de teletrabajo en forma que ha determinado la DIRECSAN (sic), atendida la entrada en vigencia el 29 del mismo mes y año, de la Ley 21.645 -invocando el artículo 152 quáter O bis- y el hecho de tener a su hijo de 4 años de edad a su cuidado, adjuntando, entre otras cosas, su certificado de discapacidad emitido por la COMPIN, no recibió respuesta de su empleador; por lo anterior, con fecha 12 de febrero volvió a enviar un correo electrónico al mismo destinatario, preguntando si había alguna novedad respecto al tema, pues necesitaba organizar los tiempos con su hijo, señalando que lo ideal sería solicitar el beneficio de teletrabajo en jornada AM. Ante la nula respuesta, remitió un nuevo correo electrónico el 26 de febrero, dirigido a la funcionaria administrativa de Recursos Humanos Yasna Parada, haciendo ver que, a un mes de realizada la consulta, no había recibido respuesta formal ni oficial, sobrepasando a su juicio el límite que la ley indicaba para el pronunciamiento del empleador. El 4 de marzo, envió un nuevo correo, señalando que terminaba sus vacaciones el 8 de marzo siguiente y aún no tenía respuesta a su solicitud de teletrabajo; el 6 de marzo, a las 07:29 horas,



volvió a formular idéntica solicitud, indicando que presentaría denuncia formal con el organismo fiscalizador correspondiente. Finalmente, el mismo 6 de marzo, a las 09:09 horas, la funcionaria Yasna Parada le respondió que, referente a su solicitud y de acuerdo a instrucciones, le solicitó que, una vez terminado su permiso, se acercara a conversar con la jefatura siguiendo el conducto regular; luego, a las 11:37, la misma funcionaria le respondió que la Comandante O'Reilly -Jefa de Recursos Humanos- le solicitó que le avisara que podía recibirla el lunes 11 del presente mes, a las 11:00 horas”.

Lo anterior constó, fundamentalmente, del documento N°30 de la prueba de la denunciante, así como de su documento N°49.

2.2.- “El día 26 de febrero de 2024, la denunciante solicitó audiencia con el Comandante en Jefe de la Tercera Zona Naval, a través de la Ley del Lobby, gestionándose por su superiora jerárquica -la Comandante Paula O’Reilly-, una reunión previa con el Director del Hospital, el día diez u once de marzo siguiente, para saber los temas que quería plantear a la autoridad, concretándose finalmente la reunión solicitada, con fecha 22 de marzo de 2024”.

Esto fluyó de lo aseverado en la denuncia, sumado a la declaración de la testigo de la denunciada, Paula O’Reilly Fuenzalida.

2.3.- “Tras haberse presentado la actora a trabajar el día 11 de marzo de 2024, el día 12 de marzo siguiente fue recibida por la Comandante O’Reilly en su oficina, ocasión en la que ésta última le entregó una carta de aviso de despido, por la causal del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, que la actora se negó a aceptar. Se le despachó una copia por carta certificada a su domicilio el día 13 de marzo, que le llegó el día 18 del mismo mes, lo que se le confirmó por correo electrónico en la última fecha señalada. La denunciante presentó una licencia médica a partir del día 11 de marzo de 2024, hasta el 9 de abril de 2024, lo que impidió que la denunciada hiciera efectivo el despido. El día 3 de abril de 2024, la actora remitió un correo electrónico a la funcionaria



Yasna Parada, recordándole que estaba con licencia médica hasta el 9 del mismo mes, indicándole que, si no había una instrucción de dejar sin efecto la carta de despido, se le indicara el horario del día miércoles 10 de abril en la Notaría que debía concurrir (sic) para la formalización del finiquito. Finalmente, con fecha 26 de abril de 2024, se le informó a la actora la decisión de no hacer efectivo su despido”.

Esto emanó de la declaración de la testigo de la denunciada, ya referida, de su documento N° 9 -registro de asistencia de la actora-, así como de la documental aportada por la denunciante (Números 11 -carta de despido-, 12 -comprobante envío carta-, y 50 -correo electrónico de 3 de abril de 2024-). En cuanto a la fecha en que finalmente se le informó a la actora la decisión final de dejar sin efecto su despido, si bien la testigo O´Reilly indicó que ello había ocurrido el 26 de marzo, ello resultó desvirtuado con el correo de 3 de abril de 2024, en que se consigna que, a esa fecha, aún no se le informaba lo decidido; por ello, se estuvo a la fecha de ocurrencia de lo anterior que se indicó en la demanda, no desvirtuada con algún otro antecedente en contrario.

2.4.- “El 27 de mayo de 2024 la actora envió un correo electrónico a la Jefa de RR.HH, la Comandante Paula O´Reilly, indicándole que aún no tenía respuesta a su solicitud de teletrabajo y que regresaba de vacaciones ese mismo día. Respondiéndole por correo electrónico de fecha 28 de mayo de 2024, la referida jefatura le indicó a la actora que, tal como se lo había comentado verbalmente y por email del día 6 de mayo anterior, necesitaba que le enviara un correo de solicitud formal de las dos jornadas de teletrabajo (4 mañanas o 4 tardes o dos días completos) para generar anexo al contrato de trabajo, elevarlo a la Dirección de Sanidad y dar curso al teletrabajo. Por correo de ese mismo 28 de mayo, la actora le solicitó 4 jornadas de mediodía AM (sic) para teletrabajo, de lunes a jueves, indicando que agradecería se gestionara a la brevedad posible. La denunciada dio respuesta a esta última petición, mediante propuesta de



modificación contractual de fecha 4 de junio de 2024 -para regir a contar del día 5 del mismo mes- en la que se incluyó, en su cláusula tercera, la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, incluyendo teletrabajo de lunes a jueves, desde las 08:00 a las 13:30 horas y, ofreciendo además un bono de conectividad de \$50.000, con el propósito del uso de internet, por suministro de energía eléctrica y otros similares para el desempeño de las funciones encomendadas por el empleador, pagadero con la misma periodicidad que sus remuneraciones”.

Esto último fluyó de los documentos N°39 y N°43 de la parte denunciante.

NOVENO: Que, entonces, en relación a la **solicitud de teletrabajo**, la Ley 21.645, que entró en vigencia el 22 de enero de 2024, en lo que a la presente causa interesa agregó al Código del Trabajo el epígrafe “*Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado*”, así como los siguientes artículos 152 quáter O bis y 152 quáter O ter, que regulan dicha materia:

“Artículo 152 quáter O bis.- El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la liación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la



Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados”.

“Artículo 152 quáter O ter.- La obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación ja de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple



con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores”.

Analizados los **hechos probados números 2.1 y 2.4** consignados en el basamento que antecede, al tenor de la referida regulación, fluye que **la denunciada dio estricto cumplimiento a la dicha normativa** -las reglas fijadas por el segundo de los artículos transcritos- pues, si bien existió dilación, por parte de la denunciada, en contestar los primeros requerimientos formulados vía correo electrónico por la actora -entre los meses de enero y marzo de 2024-, lo cierto es que aquéllos no cumplían con las exigencias establecidas por la norma en comento, en el sentido de que la propia actora *debía* formular la propuesta que contuviera la combinación fija de tiempos de trabajo presencial y de tiempos de trabajo no presencial, lo que finalmente hizo -solicitado que le fue por su jefatura- en el mes de mayo, a partir de la cual la denunciada respondió dentro del plazo allí establecido.

DÉCIMO: Que, analizado a continuación el **hecho probado 2.2**, no aparece que las conductas desplegadas por la denunciada, tendientes a conocer de antemano los planteamientos que efectuaría la actora al Comandante en Jefe de la Tercera Zona Naval, en la medida que la reunión con dicha autoridad finalmente se concretó, hubiesen constituido vulneración alguna a sus derechos fundamentales, desde que, conforme a la cláusula segunda de su contrato de trabajo, la trabajadora se obligó a cumplir los procedimientos impartidos por el Director de Sanidad de la Armada y el Director del Hospital... en lo relativo al *conducto regular*, que fue, finalmente, lo que buscó que se cumpliera la denunciada.



UNDÉCIMO: Que, en cuanto al **hecho probado 2.3**, se estima que lo ocurrido en este caso **necesariamente implicó una vulneración al derecho a la integridad psíquica de la denunciante**, según se pasa a explicar.

Si bien en principio no aparece reprochable que se la hubiese intentado despedir mientras hacía uso de licencia médica, toda vez que asistió a trabajar la jornada de la mañana del día en que dicha licencia comenzó, el 11 de marzo de 2024, presentándose además a la reunión convocada al día siguiente, 12 de marzo, donde se le comunicó dicho despido, sin que le informara a su empleador dicha circunstancia, sumado al hecho de que finalmente y por lo mismo -por resultar vedada expresamente dicha situación en el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo-, la denunciada desistió de dicho despido, lo cierto es que nada justifica el haberla mantenido, por más de un mes y medio, en la más completa incertidumbre, respecto a la continuidad de su relación laboral, debiendo tenerse presente que este último aspecto -la dilación en decidir su situación- intentó ser negado por la testigo presentada por el empleador, la Comandante Paula O'Reilly, jefa de RR.HH. del Hospital -quien señaló en estrados que habían pasado como 10 días, del 12 al 26 (de marzo), entre la desvinculación y la comunicación, por correo, de su decisión de desestimarla-, lo que resultó finalmente desvirtuado por la prueba documental de la denunciante (el correo de 3 de abril de 2024), según ya se indicó.

Si bien la denunciada argumentó que la licencia presentada por la actora los había *sorprendido* y que debieron recurrir a un abogado de la Tercera Zona Naval para que los asesorara, vía correo, viéndose forzados a *dar marcha atrás* a su decisión, eso no puede ser justificación para la aflicción que dicha dilación necesariamente produjo en la actora, conforme a las *máximas del experiencia*, más aún habiéndose encontrado haciendo uso de licencia médica, aflicción que no es otra cosa que una vulneración flagrante de su integridad psíquica. Dichas explicaciones resultan absolutamente insuficientes y las medidas adoptadas por la denunciante desproporcionadas



en relación con la vulneración causada, no resultando así acreditado el *hecho a probar N°3 (Necesidad, idoneidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la denunciada)*.

DUODÉCIMO: Que, por último, en relación a la **vulneración a la garantía de indemnidad** de la actora, por parte de la denunciada, se insiste en que, no habiéndose fijado como *hecho a probar* la efectividad del fundamento fáctico de la causal de despido invocada en dicha oportunidad -las necesidades de la empresa-, es improcedente pretender dilucidar lo anterior, resultando consecuentemente imposible establecer si dicho despido pudo haber obedecido a una represalia, por parte del Hospital, debido a los múltiples reclamaciones y consultas formuladas por la actora, a lo largo de la relación laboral, en la Contraloría Regional, o a su participación como testigo en una causa laboral o al intento previo de una denuncia de vulneración de derechos, ante la Inspección del Trabajo.

DÉCIMO TERCERO: Que, **concluyendo y en resumen, el hecho consignado en el considerando Undécimo** -la excesiva dilación en dejar sin efecto el despido intentado efectuar, con infracción legal (por necesidades e la empresa a una trabajadora con licencia médica)-, **constituyó en definitiva una vulneración a su derecho a la integridad psíquica**, lo que **necesariamente impone el acogimiento de la acción de tutela incoada**.

Sin embargo, es necesario también concluir que lo anterior en caso alguno vulneró su *derecho a la vida* ni su *integridad física*, no teniendo, de hecho, a juicio de este sentenciador, ni siquiera la aptitud para causar dicho resultado.

Atendidos los fundamentos en que ha basado su decisión el tribunal -contenidos en los basamentos que anteceden y que se tienen por expresamente reproducidos en esta parte, por economía procesal-, **en relación a la medidas solicitadas para la reparación** de las consecuencias derivadas de la vulneración de dicho derecho fundamental de la actora, se hará lugar a la solicitada en su número 1 -disculpas públicas-, en la forma



específica que se señalará en lo resolutivo, con especial énfasis en la adopción de las medidas tendientes a evitar que se vuelva a producir vulneración de sus derechos fundamentales a futuro.

Lo anterior, sin perjuicio de que, habiendo cesado la conducta que produjo dicha lesión a su integridad psíquica, no se dispondrá el cese *inmediato de comportamiento antijurídico* solicitado, por ser ello improcedente, conforme al N°2 del artículo 495 del Código del Trabajo.

DÉCIMO CUARTO: Que, en relación al **pago de prestaciones pecuniarias** solicitado en la demanda, su procedencia se examinará en los basamentos siguientes.

En primer lugar, **en cuanto a la efectividad de adeudarse pagos por concepto de asignación de Zonas Extremas o lugares aislados** *-hecho a probar N°7-*, tal como se indica en el Dictamen E441348/2024 de la Contraloría Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena de la Contraloría General de la República, conforme al “Manual de Remuneraciones (V.2) de la División de Recursos Humanos de la Dirección de Sanidad de la Armada, dicha *Asignación de Desempeño Lugares Alejados* es facultativa para el empleador denunciado, conforme los términos allí empleados *–“Se podrá otorgar”-*, otorgamiento que debe correlacionarse con la libertad de las partes, regidas por el Código del Trabajo, para acordar los términos del respectivo contrato individual.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, se comparte lo señalado en el mismo dictamen, en el sentido de que la parte denunciada, para otorgarla o no, debe ponderar la conveniencia y oportunidad de adoptar dicha medida, compatibilizando ello, por tratarse de una *potestad discrecional*, con la exclusión de toda posibilidad de arbitrariedad o trato discriminatorio.

A juicio del tribunal el no haberse pagado nunca a la denunciada dicha asignación, por no haberse expresamente convenido expresamente ésta en el respectivo contrato suscrito entre las partes, en caso alguno torna ello, por sí



mismo, en una ilegalidad o arbitrariedad, ni da derecho a reclamar su pago, en forma retroactiva, por no haber ingresado nunca dicho derecho a su patrimonio. Lo contrario habría ocurrido en la hipótesis opuesta, esto es, si se hubiese efectivamente convenido y luego dejado sin efecto en forma unilateral por su empleador, cuyo no es el caso de autos, todo lo cual impide acoger la demanda en esta parte.

DÉCIMO QUINTO: Que, enseguida, **en cuanto a adeudarse pagos por concepto de asignación de responsabilidad** -hecho a probar N°8-, conforme a la documental aportada por la propia denunciante, en especial la resolución exenta S/N° de fecha 20 de enero de 2022, que dispuso su pago ("Regularícese modificación de contrato de trabajo personal Ley N°18.476 a la persona que se indica"), dictada esta última en función de la resolución D.H.FF.AA. "C.G.", Ord. N°6070/378VRS de fecha 16 de junio de 2021 (que designó a la denunciante *Jefe de la División Fondos Propios del Hospital de las Fuerzas Armadas "Cirujano Guzmán"*, en calidad de suplente, desde el 01 de mayo de 2021) y de la modificación de contrato de 8 de noviembre de 2021 -que modificó, a partir del 1 de mayo de 2021, el párrafo tercero de la cláusula quinta del contrato de trabajo suscrito con fecha 1 de mayo de 2020- **consta que dicha asignación se fijó expresamente para la actora mientras cumpla funciones de subrogancia de Jefatura de RR.HH.**

En consecuencia, una vez que cesó dicha responsabilidad específica -para la cual se estipuló el pago de dicha asignación, como contraprestación-, a raíz de la asunción de dicho cargo -la Jefatura de RR.HH.- en propiedad, por la Capitán de Fragata SN Sra. Paula O'Reilly Fuenzalida -mediante la resolución D.H. FF.AA. "C.G." Ord. N°6070/99VRS., de 18 de mayo de 2023-, no procedía que se siguiera pagando dicha asignación a la denunciante, por cuanto cesó la responsabilidad que ameritaba dicha específica contraprestación pecuniaria, disintiéndose de su apreciación en el sentido de haberse transformado en un *derecho adquirido* por su parte y de que su eliminación -el habersele dejado de pagar-, hubiese sido arbitrario o



discriminatorio por parte de su empleador. Atendido lo antes decidido, resulta inoficioso analizar el *hecho a probar N°9 -porcentaje de la asignación de responsabilidad que correspondía al cargo desempeñado por la denunciante-*, desde que no se demandó específicamente el pago de alguna diferencia o saldo en relación a la que efectivamente se le pagó, mientras cumplió el cargo de jefatura en función del cual se pactó en su oportunidad, entre mayo de 2021 y mayo de 2023.

DÉCIMO SEXTO: Que, **sobre la efectividad de adeudarse pagos por concepto de reajustes de remuneración, conforme al grado detentado por la actora** *-hecho a probar N°10-*, consta que, conforme a la cláusula quinta del contrato de trabajo suscrito entre las partes, la parte denunciada se obligó a pagar a la actora *un sueldo base... correspondiente al Grado 15, del convenio Profesionales*".

Ahora bien, para poder establecer la efectividad de lo demandado en este punto, los únicos antecedentes atinentes aportados al juicio sobre el particular, fueron el Dictamen E462970/2024 de la Contraloría Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena de la Contraloría General de la República, de fecha 14 de marzo de 2024, en el que dicha institución, pronunciándose sobre el requerimiento formulado allí por la denunciante *-señalando que el pago de sus remuneraciones, desde el año 2022 a la fecha, no se ajustaba al grado para el cual había sido contratada- y teniendo a la vista los antecedentes que le proporcionó la denunciada, consultada al efecto por dicha institución (aquellos que figuran adjuntos al Dictamen de la misma Contraloría E489189/2024, de 16 de mayo de 2024, también aportado al presente juicio por la denunciante), "no pudo emitir el pronunciamiento requerido, por estimar necesario que la denunciada informara fundada y documentadamente acerca del actual encasillamiento de la recurrente y los montos efectivamente pagados en los últimos dos años"*.



Pues bien, esos mismos antecedentes, que el órgano contralor estimó necesarios para resolver lo planteado -apreciación con la cual el tribunal concuerda-, no se acompañaron, en su totalidad, en el presente juicio.

En efecto, a instancias de la actora -vía solicitud de *exhibición documental*-, se adjuntaron únicamente sus *liquidaciones de remuneraciones*, por todo el período trabajado, en cada una de las cuales no se indica expresamente el referido grado, sino sólo el monto pagado como sueldo base.

Producto de lo anterior, no contando el tribunal con los elementos necesarios para dilucidar la cuestión sometida a su decisión -como el referido *encasillamiento actual* de la actora-, ni menos con algún otro medio de prueba más específico que permitiese comprobar en forma directa lo aseverado en la demanda -como podría haber sido un peritaje contable-, resulta imposible, en la práctica, establecer fehacientemente dicho *hecho a probar*, tanto respecto a su procedencia, como, con mayor razón, a su eventual monto.

Refuerza la conclusión anterior -la falta de prueba idónea rendida al efecto- el hecho de que, en la jornada de audiencia de juicio de fecha 2 de octubre de 2024, la denunciante, antes de un receso, hubiese ofrecido, como prueba nueva, la *Respuesta de Remisión de Informe Final de Investigación Especial que contiene respuesta a consulta realizadas por su representada a Contraloría General de la República referente a irregularidades y asignaciones que se encuentran en discusión en la presente causa, de fecha 27 de septiembre de 2024*, no obstante lo cual, reanudada que fue la audiencia, retiró dicha solicitud, impidiendo al tribunal contar con dicho insumo probatorio.

Es necesario destacar, en relación a la *carga de la prueba* en materia laboral, que, para poder estimar como *tácitamente admitidos* unos hechos contenidos en la demanda, es necesario, conforme al artículo 453 N°1 del Código del Trabajo, que el demandado nada diga o no los niegue, cuyo no



es el caso, en que la parte demandada contravirtió expresamente lo allí afirmado; además, que tampoco resulta aplicable el artículo 493 del mismo código, en tanto no es posible estimar que los antecedentes aportados por la actora, respecto de esta petición puntual, impliquen ni siquiera un *indicio* de vulneración de derechos fundamentales -aun cuando se invocaron como tales-, pues lo que se está pidiendo es el pago de prestaciones pecuniarias específicas y determinadas, que no se encuentran dentro de las indemnizaciones contempladas expresamente por el procedimiento de tutela. No es aceptable, conforme a las *reglas de la lógica*, invocar *genéricamente* que se adeuden diferencias de remuneración y, con su solo mérito -en cuando *indicio de vulneración*-, obtener dicho pago. No es posible probar algo con su sola enunciación. Pues, se insiste, se requiere contar con los elementos concretos que permitan determinar si hubo o no pagos inferiores a los debidos y, consecuentemente, su monto.

En conclusión, habiéndole correspondido a la denunciante, en este caso específico, acreditar los fundamentos de su solicitud -fuese aportando directamente los antecedentes que permitieran al tribunal esclarecer dicho punto, o bien habiendo obtenido, de parte de la propia denunciada, su exhibición, medio de prueba, este último, que destinó a otros fines-, no lo hizo, lo que forzosamente impide acoger dicha petición.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, en cuanto a la **devolución de lo pagado** a raíz de la contratación, por la denunciante, como parte de las exigencias de su cargo, **del seguro de vida o ahorro con la Mutual de Seguros de Chile** -hecho probado N°2, fijado en la audiencia preparatoria-, lo cierto es que, conforme a la cláusula segunda del contrato de trabajo suscrito entre las partes -de 19 de mayo de 2020-, la actora se obligó a *cumplir la disposiciones legales y reglamentarias aplicables a su respecto*, en tanto el Decreto Ley N°1.092 del Ministerio de Hacienda, publicado en el D.O. el 11 de julio de 1975, dispone expresamente, en su artículo 1°, que **“La obligación de mantener un seguro de vida** establecido en el decreto ley N°807, de 1925, comprenderá a



todos los personales de las Fuerzas Armadas y Carabineros del Chile, sean de planta, a contrata, en conscripción, en comisión de servicios **o que trabajen a cualquier título para las referidas instituciones.** Estos seguros deberán contratarse en las respectivas Mutualidades Institucionales, cuando las haya o, en su defecto, en otra corporación mutualista o entidad autorizada para asegurar, por un monto individual no inferior a doce veces la remuneración mensual imponible respectiva, o por las cantidades bases que los Mandos Superiores de cada rama de las Fuerzas Armadas y Carabineros convengan con sus correspondientes aseguradores...", de lo que se sigue que, sin perjuicio de los términos específicos del contrato de seguro suscrito por la denunciante -que puede contemplar alguna cláusula para ponerle fin, por la contratante-, la mantención de dicho seguro no es más que el cumplimiento de la normativa vigente, ya especificada, aplicable a su respecto por haberse así convenido además, expresamente, en su contrato de trabajo -y no una arbitrariedad o ilegalidad (hecho a probar N°11)-, lo que impone necesariamente el rechazo de la devolución solicitada.

DÉCIMO OCTAVO: Que, por último, **en relación a la indemnización por daño moral** -hechos a probar números 4, 5 y 6-, estimándose que no existen antecedentes que permitan determinar la existencia de alguno sufrido por la actora, que requiera ser indemnizado, **dicha petición será desechada.**

Al respecto, la jurisprudencia reiterada de la Excma. Corte Suprema ha afirmado que el daño moral es la lesión efectuada culpable o dolosamente, que significará molestias en la seguridad personal del afectado, en el goce de sus bienes o en un agravio a sus afecciones legítimas de un derecho subjetivo de carácter inmaterial e inherente a la persona e imputable a otra. Dado que sin duda no es de naturaleza propiamente económica y no implica, en consecuencia, un deterioro o menoscabo real en el patrimonio de la misma... posee una naturaleza eminentemente subjetiva.

Sin perjuicio de lo anteriormente expresado, debe tenerse presente que **no queda liberado el afectado de acreditarlo con los medios de prueba que**



franquea la ley, toda vez que, cualquiera sea su naturaleza o el hecho que lo genera, el actor que pretende obtener una indemnización fundada en la existencia del *daño moral*, aun cuando alegue que se trata de un perjuicio evidente, **debe establecer su certeza en el proceso de acuerdo a las reglas generales.**

Pues bien, **ninguna probanza se rindió por la actora** –correspondiéndole, conforme las reglas del *onus probandi*- **para acreditar aquél que supuestamente habría sufrido, razón que impide también acoger la demanda** en esta parte específica.

En efecto, **no se acreditó ninguno de los elementos que, como fundamento de dicho daño moral, se invocaron en la demanda:**

Acerca de la pérdida económica al tener que pagar licencias médicas con retraso y asumir el efecto acumulativo de las deudas mediante el uso de una línea de crédito, ninguna prueba se rindió.

Tampoco en relación al incremento en los gastos de psiquiatra, psicólogo y medicamentos,

Ni sobre el impacto negativo en el comportamiento de su hijo, reflejado en su irritabilidad y retraso en dejar el pañal, además de desarrollar conductas desafiantes.

Menos sobre el aislamiento social debido a la vergüenza de haber estado tanto tiempo con licencia, la irritabilidad y angustia derivadas de la situación causaron la ruptura de su relación de pareja.

No se acreditó tampoco que, al reincorporarse al trabajo, experimentó crisis de pánico al encontrarse sin funciones asignadas, inhabilitada para trabajar y con sentimientos de frustración e insuficiencia.

Respecto del deterioro de su imagen y empleabilidad futura; pasó de ser “víctima” de irregularidades a percibirse como una persona problemática por denunciar, lo que probablemente afectará su capacidad de conseguir



empleo en el sector público y, en una ciudad tan pequeña como Punta Arenas, en el sector privado, donde podría ser etiquetada como sindicalista y problemática, su relación contractual continua vigente, por lo que, desde el principio, dicha invocación resultaba improcedente. Lo mismo que aquella referida a tener que acceder a puestos de trabajo de menores ingresos para mantener el sustento de su hogar y las terapias de su hijo.

En cuanto a que le queden 16 años de trabajo... ganando probablemente unos \$500.000 por debajo de su formación académica y experiencia, habiéndose rechazado dicha petición en particular (pagos adeudados por reajustes y diferencia de grado), tampoco resultó probado.

Finalmente, en cuanto a pensamientos suicidas debido a la falta de apoyo y soluciones, tal como consta en los informes médicos, no obstante haberse ofrecido un certificado médico general de terapia -documento 55- y un peritaje psicológico de la actora, finalmente ésta se desistió de rendir dichas probanzas.

La única prueba rendida al efecto, la testimonial, consistente en las declaraciones de Rubén Riquelme Pérez, Claudia Lameles Romero, Rubén Villarroel Oyarzún y Patricia Rijks Serón, resultó completamente insuficiente e inidónea al efecto.

*Como conclusión, sin perjuicio de haberse establecido la vulneración de su derecho a la *integridad psíquica* a raíz de la conducta de la denunciada, ya establecida en el considerando Undécimo y la consiguiente aflicción que la incertidumbre generada a partir de ello le provocó, ello no se condice con ninguno de los fundamentos específicos invocados como generadores del daño moral alegado, ninguno de los cuales se probó, lo que forzosamente implica la imposibilidad de acoger dicha petición.*

DÉCIMO NOVENO: Que, **las restantes pruebas rendidas** en el juicio, en nada alteran las conclusiones arribadas precedentemente, de manera que no se analizarán en detalle, por resultar ello inoficioso.



VIGÉSIMO: Que, no habiendo resultado completamente vencida **la denunciada, no será condenada en costas**, debiendo cada parte pagar las propias.

Por estas consideraciones **Y VISTO, ADEMÁS**, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 4, 7, 10, 11, 41, 54, 73, 152 quáter O bis, 152 quáter O ter, 172, 173, 420 y siguientes, 446 a 462 y 485 y siguientes del Código del Trabajo y artículos pertinentes de la Ley N°18.476, **SE DECLARA QUE:**

I.- SE ACOGE LA DENUNCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES con relación vigente, interpuesta doña **REGINA LEONOR SOBARZO VIDAL**, en contra de su empleadora, la **DIRECCIÓN DE SANIDAD DE LA ARMADA DE CHILE**, a través del **HOSPITAL de las FFAA CIRUJANO GUZMÁN**, representada por el Contralmirante SN ALEJANDRO ESPINOZA BIESCHKE, todos ya individualizados, **sólo en cuanto se declara que la denunciada ha vulnerado los derechos fundamentales de la denunciante -específicamente su derecho a la integridad psíquica-**, motivo por el cual **se condena** a dicha denunciada **a emitir, como medida reparatoria, un comunicado** al interior del Hospital de las FFAA Cirujano Guzmán, ofreciendo disculpas públicas a la actora por haber vulnerado su integridad psíquica -a raíz de la dilación excesiva en dejarse sin efecto el despido intentado llevar adelante mientras ella hacía uso de licencia médica-, comprometiéndose además a adoptar las medidas necesarias para evitar que conductas como la descrita se repitan en el futuro, debiendo remitir copia de la misma al tribunal, todo bajo apercibimiento de lo dispuesto en el artículo 492 del Código del Trabajo, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que la presente sentencia quede ejecutoriada.

II.- SE RECHAZA en lo demás -conforme los motivos indicados en los basamentos Noveno y Décimo, y del Duodécimo al Décimo Octavo-, **la referida denuncia**, esto es:

II.1.- En cuanto por ella se pidió que también se declararan vulnerados su derecho a la vida y a la integridad física y su garantía de indemnidad,



II.2.- En cuanto se pidió que se ordenara a la denunciada el cese inmediato de su comportamiento antijurídico; y

II.3.- En cuanto por ella **se demandó el pago de las siguientes prestaciones:**

a) Asignación de Responsabilidad;

b) Asignación de Zonas Extremas;

c) Diferencias de remuneraciones;

d) Devolución de lo pagado por el seguro con la Mutual de Seguros de Chile, y

e) Indemnización por Daño Moral.

III.- Cada parte pagará sus costas, por las razones vertidas en el último considerando del presente fallo.

IV.- Ejecutoriado que quede el presente fallo, **álcese la medida cautelar** dispuesta en la audiencia preparatoria celebrada con fecha 26 de julio de 2024, oficiándose al efecto.

Ejecutoriada que quede la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Además, ejecutoriada que quede, remítase copia de la misma a la Dirección del Trabajo, para su registro.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-45-2024

RUC 24- 4-0573405-9

Proveyó don(a) GUILLERMO ALFREDO CADIZ VATCKY, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.



¿En Punta Arenas a veinte de noviembre de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



VFYJXRGXXCF

A contar del 08 de septiembre de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>