

PROCEDIMIENTO: Tutela

MATERIA: Vulneración de garantías constitucionales.

DEMANDANTE: MACARENA DEL ROSARIO DIAZ CONTRERAS

DEMANDADO: HOSPITAL DE CARABINEROS

RIT: T - 405 - 2019

RUC: 19 – 4 – 0171026 – 7

Santiago, dos de enero de dos mil veinte.

Vistos, considerando y teniendo presente:

PRIMERO: Denuncia. Que, ha comparecido doña **MACARENA DEL ROSARIO DÍAZ CONTRERAS**, cédula nacional de identidad número 14.046.233-0, Ingeniero en Prevención de Riesgos, domiciliada en Calle Fuenzalida Urrejola 421, comuna de La Cisterna, quien interpone denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y demanda conjunta de nulidad del despido, y en subsidio, demanda de nulidad del despido y despido injustificado, indebido o improcedente, en contra de **HOSPITAL DE CARABINEROS**, Rol Único Tributario Número 60.505.723-3, representado legalmente por el Coronel de Carabineros **Marco Antonio Arévalo Araya**, ambos domiciliados en avenida Simón Bolívar 2200, comuna de Ñuñoa.

Funda su denuncia indicando que fue contratada el día 6 de mayo del año 2010, desempeñándose como Ingeniero en Prevención de Riesgos hasta el día 16 de enero de 2019, fecha en que fue despedida por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. Agrega que con fecha 25 de enero de 2019 suscribió finiquito de trabajo con su ex empleadora, en el cual se estableció como base



de cálculo para efectos de las indemnizaciones a pagar, la suma de \$2.397.182 pesos.

Indica la demandante que tras ser contratada en la fecha y cargo ya descritos, fue trasladada en el año 2014 a la Dirección de Sanidad para cumplir funciones en la Oficina de Salud Ocupacional junto al Técnico en Prevención de Riesgos Sr. Jaime Gómez. Agrega que en aquel entonces la Jefa a cargo era la Comandante (S) de Carabineros Dra. Luengo, siendo reemplazada posteriormente por la Mayor (S) de Carabineros Dra. Olmedo. Señala que al asumir el cargo sintió gran ilusión, pues se trataba de un desafío, con proyección laboral. Añade que en paralelo, la Unidad de Prevención se mantuvo en el Hospital de Carabineros con tres profesionales: una ingeniero de nombre Jeimmy Machuca y dos técnicas de nombre Maricela Villagra, y Daniela Barría.

Indica que en el año 2015 hubo un cambio de Jefatura, asumiendo funciones el Capitán (S) de Carabineros Dr. Larco, quien solicitó a la denunciante asumir labores de coordinación, puesto que se fusionarían la Unidad de Prevención Riesgos con la Oficina de Salud Ocupacional pasando ambas a conformar la Dirección de Sanidad, en la que se desempeñarían los 5 profesionales que pertenecían a las dos oficinas.

Indica que durante la fusión la profesional Jeimmy Machuca incurrió en 'anomalías' y faltas de respeto hacia la denunciante y el resto del equipo, de lo cual fue informada la Jefatura mediante documentación electrónica, el cual constituye el medio formal de comunicación al interior del Hospital de Carabineros. Añade que en todas las ocasiones en que se informó de las situaciones ocurridas a la jefatura, se las ignoró con el afán de seguir el normal



funcionamiento de la oficina. Agrega que se la culpaba a ella por las faltas de la señora Machuca. Da cuenta la denunciante de haberse producido una situación de falta de respeto al personal por parte de la señora Machuca, lo cual fue informado a su jefatura sin haberse convocado siquiera a una reunión con el equipo de trabajo. Expone, asimismo, que hubo una situación de ‘intervención indebida a la clave personal e intransferible de la documentación electrónica’ de la denunciante, lo que constituye falta grave al tratarse de un delito informático. Esta última situación dio origen a un sumario administrativo, no obstante, el Capitán Larco, dilató la investigación y el sumario no siguió su curso.

Indica, además, que una de las prevencionistas de riesgo del Departamento de Control Sanitario fue trasladada a otro Departamento de Control Sanitario, lo que produjo un déficit de dotación en su equipo de trabajo. Agrega que mientras la denunciante hacía uso de sus vacaciones, uno de los técnicos, el Sr. Jaime Gómez, al haber sido objeto de sobrecarga laboral, y hostigamientos por parte del Capitán Larco presentó evidentes problemas de salud mientras desempeñaba su cargo, tales como “ahogos, palidez, sudación, y llanto”, lo que llevó a que presentara su renuncia al equipo. De este modo, y debido a que la jefatura no supo manejar la situación en la oficina, únicamente permanecieron tres profesionales desempeñando las mismas funciones y asumiendo las mismas responsabilidades. Menciona la denunciante que debido a situaciones con el Capitán Larco habría renunciado una psicóloga del mismo Departamento, la cual inclusive fue consolada en repetidas ocasiones por el equipo.

Expone la denunciante que ella dio cuenta de la falta de personal



y la dificultad de desempeñar las mismas funciones con solo tres profesionales. Añade que el día 7 de mayo de 2018, fue retirado un computador de uno de los puestos de trabajo de la Unidad de la cual estaba a cargo, motivo por el cual le señaló al Capitán Larco que esa no es la manera de hacer las cosas, puesto que existen conductos regulares derivados de la necesidad de hacer inventarios de mobiliario e insumos a cargo. Ante ello, el Capitán Larco se descontroló y le grió en frente del resto de su personal a cargo que *“las cosas no son tuyas, ¿qué te crees?”*. La denunciante le respondió que *“no es necesario que me grite, no es manera de tratar a un subalterno y menos a una mujer”*, a lo que el Capitán Larco replicó haciendo gestos con sus manos, señalando la puerta y mencionado *“si no te gusta, la puerta está abierta y te puedes ir”*. Ante ello indica que ella guardó silencio y el Capitán Larco cerró la puerta con furia de un portazo, volvió luego de unos minutos y sacó todos los kardex donde están las fichas de los programas, sin previo aviso, ni pregunta alguna. Indica que se le habría mencionado a Larco que ello debe hacerse levantando acta, a lo que contestó que *“él era el jefe.”*. Profundiza la denunciante, señalando que encontrándose afectada emocionalmente, salió de la oficina y recibió el llamado telefónico de su compañera Daniela Barría, quien la acompañó y fueron juntas a almorzar. Puntualiza que Daniela Barría dejó la puerta de la oficina con llave, y que al regresar ambas se percataron de que alguien había ingresado por una puerta lateral, y había retirado los muebles, y dejado todos los papeles y cosas en el suelo y sobre los escritorios. Indica que ambas se sintieron violentadas, y se vieron obligadas a ordenar sin decir nada, pues se sintieron atemorizadas por la reacción que Larco pudiera tener en su



contra. La situación anterior, fue expuesta a la Jefatura más alta, la que solicitó a la denunciante mantenerse en su cargo mientras se buscaba una solución, la cual en definitiva no llegó.

Agrega que, un día martes del mes septiembre del año 2018, en que no se encontraba el Capitán Larco, y estaba siendo reemplazado por otra jefatura, se solicitó a la Sra. Carolina Aqueveque, médico asignada a la Oficina de Salud Ocupacional, que terminara un informe de evaluación programa ruido, el cual había culminado el mes anterior. La Sra. Aqueveque señaló no contar con personal, por lo cual se le asignó personal administrativo. Agrega que el día inmediatamente siguiente regresó el Capitán Larco, y dio otra orden consistente en sacar al personal de la Oficina de Prevención de Riesgos que dirigía la denunciante, sin consultar si aquello era factible, o al menos haber informado de la orden. A raíz de ello, la denunciante sostiene una conversación con la Alta Jefatura, recibiendo posteriormente ‘retos’ por saltarse los conductos, siendo obligada a dar explicaciones. Añade que a un profesional ‘lo retaron’ de manera muy despectiva por teléfono. Sostiene la denunciante que el Capitán Larco, sin escuchar nada, sacó al personal de la oficina, y al mencionarle la denunciante que había plazos pendientes, este le respondió “*arréglatelas con Daniela*”. Ante ello, la denunciante le habría solicitado que le permitiera explicar la situación, recibiendo como respuesta de parte de Larco que “*no hay nada que explicar*”. Nuevamente, esta situación se habría producido ante el resto del personal de trabajo. Asevera la denunciante, que le indicó a Larco que ella ya no puede continuar a cargo de la coordinación, puesto que no cuenta con el personal necesario, a lo que le respondió “*mándame por documento tu*



renuncia”. Indica que con fecha 28 de octubre de 2018 renunció a la coordinación. Agrega que en octubre de 2018, además, se informó el cese de la General de Carabineros Sra. Chacaltana, quien lideraba la Dirección de Sanidad, lo que repercutió negativamente en el personal, puesto que ella se preocupaba de detener los malos tratos al interior de la institución.

Expone que el Capitán Larco, es médico cirujano y no ha liderado con anterioridad un equipo de trabajo. Agrega que Larco sometió al personal de la institución a presiones y malos tratos constantes, siendo la denunciante la principal afectada por ellos, debido a que se veía forzada a tatar diariamente con él, salvo los días miércoles en que él no asistía a trabajar. Explica que cuando a ella le correspondía asumir labores del Hospital de Carabineros, Larco le decía que esa función no era para ella. Agrega que él le indicaba que debía ir o ausentarse de determinadas reuniones, le señalaba que debía dejar solo al personal, que ella no estaba haciendo cosas importantes, que el señor Sr. Yobanne Alarcón *“era tonto”*, que el personal que había llegado desde el Dpto. de OS5 era muy *“pillo”*, con muchas mañas, que debía tener cuidado. Agrega que Larco tenía una actitud desconfiada, que descalificaba al personal que trabajaba con la denunciante, que mantenía una actitud de desvalorización constante, todo lo cual llevó a la actora a sentir angustia y temor al tener que relacionarse con Larco. Expone que a una prevencionista embarazada que manifestó que haría uso de su derecho de pre y post natal le dijo frente al resto del personal que *“no te preocupes tanto, no sabes aún si vas a abortar”*.

Expone que ante el trato degradante de Larco, tanto ella como el



resto de las personas que trabajaban ahí, comenzaron a preferir guardar silencio a fin de evitar el conflicto. Agrega que cuando sostenían reuniones con la general de Sanidad Sra. Chacaltana, preferían no hablar puesto que si decían algo que Larco considerara que estuvo mal, se enojaba y les hacía saber que no debían hablar más de la cuenta o exponer alguna situación que dejara en evidencia que faltaba algo en el departamento.

Afirma que uno de los últimos incidentes consistió en que Larco la llamó a su oficina para hacer un trabajo del Departamento de Tareas Pendientes, debido a que él saldría de vacaciones. Como la denunciante ya había renunciado a su cargo de coordinadora, le señaló que solo podía hacer funciones del HOSCAR (Hospital de Carabineros), para las cuales fue contratada, solicitando autorización para retirarse de la oficina. Ante ello, Larco le habría dicho que no podía retirarse, que no fuera impaciente, y que se quedara sentada. Luego, Larco convocó a la Sra. Aqueveque, a quien le expone lo mismo, y al reiterar la solicitud de retirarse, Larco volvió a decirle que no. Posteriormente convocó a la oficina a Ricardo, a quien le dio iguales instrucciones, y acto seguido miró a la denunciante para señalarle, *“ahora sí te puedes retirar”*. Ante ello, indica la denunciante, decidió acudir a Mutual y dejar constancia en Inspección del Trabajo.

Añade la demandante que, producto de los eventos anteriores, debió hacer uso de licencia médica por enfermedad profesional durante 84 días, desde el 17 de octubre de 2018 hasta el 7 de enero de 2019. En ese periodo, debió someterse a tratamiento con medicamentos, atención psicológica y psiquiátrica.

Indica que la Comisión Evaluadora de Mutual efectuó una



evaluación de su puesto de trabajo, y en ese contexto Hospital de Carabineros accedió a cambiar a la actora de puesto de trabajo, cuestión que no cumplió.

Asevera que aun encontrándose haciendo uso de licencia médica, el día miércoles 5 de diciembre de 2018, recibió una llamada telefónica del Departamento de Personal, en la cual se le solicitó declarar por los hechos acontecidos, por cuanto se había iniciado un sumario administrativo. No obstante, indica la actora que declinó hacerlo, pues sentía temor de ser despedida. Expone que solo accedió a declarar en el sumario al retornar a su puesto de trabajo el día 9 de enero de 2019, y que fue despedida el 16 de enero de 2019. Sostiene que el despido es consecuencia de haber efectuado denuncia ante la Inspección del Trabajo y de haber concurrido a Mutua, de modo que su despido constituye una represalia.

Indica que cuando retornó a su puesto de trabajo, volvió a solicitar más personal. Explica que el nuevo Departamento de Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos está conformado por dos oficinas, una de ellas es la de Prevención de Riesgos de la cual la actora era coordinadora, conformada por una técnico en prevención de riesgos (contrato DFL1) y 7 carabineros PNI (Ing. en Prevención de Riesgos). Dicha conformación tendría por objeto *“organizar, planificar, gestionar a nivel nacional las actividades de prevención de riesgos, como lo estipula el Decreto Supremo 40° del año 1969 del Ministerio del trabajo y Previsión Social, en la que establece que cada 1000 trabajadores debe haber un ingeniero tiempo completo”*. Agrega que en la institución de Carabineros hay aproximadamente 60.000 carabineros, más el personal contratado por Código del Trabajo que



bordea los 1700 funcionarios, los cuales se rigen por la Ley N° 16.744. Argumenta que esta situación no se condice con la causal de despido, *“dado que no puede reducir el personal a menos del mínimo que señala y ordena el decreto 40 indicado.”*

Agrega que se le informó a principios de febrero que fueron trasladados desde el Departamento OS5, la Sra. Constanza Zúñiga Lobos, Srta. Macarena Zavala, Sr. Juan Ricardo Leiva Leiva de contrato C.P.R con el título de ingeniero en prevención, para asumir funciones en el Departamento en que ella se desempeñaba con el objeto de cubrir la carencia de personal. Si bien esas personas tienen formalmente un empleador distinto (Carabineros de Chile), cumplirían la misma función de la actora.

Acusa que los hechos anteriormente referidos constituyen una vulneración de sus derechos fundamentales, que en particular se afectó su derecho a la integridad física y psíquica, llevándola a padecer una enfermedad profesional que la mantiene en tratamiento médico.

Indica que firmó el finiquito propuesto por el empleador, aunque haciendo reserva de sus derechos, ya que no se le informó el estado de pago de sus cotizaciones previsionales, y que al concurrir a su Isapre, se le informó que mantenía deuda de cotizaciones del mes de noviembre y diciembre del año 2018, motivo por el cual su despido es nulo.

Precisa que los hechos narrados constituyen una afectación a su garantía de indemnidad, y a las garantías Consagradas en los numerales 1 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política, así como al artículo 2 del Código del Trabajo, puesto que habría sido discriminada



en razón del género. Indica además que se vulneró su garantía consagrada en el artículo 19, número 12° de la Constitución Política, pues su ex empleadora no le permitía emitir opiniones según se expuso en los hechos que fueran reseñados.

Finaliza solicitando tener por interpuesta denuncia en procedimiento de tutela laboral, y demanda de nulidad del despido, acogerla y en definitiva declarar:

“1.- Que se han vulnerado sus derechos fundamentales por parte de su empleadora durante la relación laboral.

2.- Que el despido es nulo por el no pago por parte de la empleadora de las cotizaciones de seguridad social de la trabajadora correspondientes a los meses de noviembre y diciembre del año 2018.

3.- Que se condena a la denunciada al pago de las siguientes prestaciones o aquellas y sus montos que se estime en justicia correspondan, con costas:

- La indemnización sancionatoria de tipo discrecional del juez, respecto de la cual, se solicita la equivalente a 11 meses de la última remuneración mensual establecida en el art. 489 inciso 3° del Código del Trabajo, sobre la base de cálculo equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, indicada por la ex empleadora en acta de notificación de término de contrato y en el finiquito firmado con reserva de derechos, la suma de \$2.397.182 pesos). Por once meses un total de \$26.369.002 pesos.

- Más todas las remuneraciones mensuales que se devenguen a causa de la nulidad del despido.

O las cantidades que se estime en derecho correspondan, más reajustes e intereses, de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo,



según corresponda, y se condene en costas de la causa.”

En cuanto a la demanda subsidiaria, únicamente añade que le fue pagada indemnización años de servicio por la suma de \$21.574.640 pesos, por dicha indemnización, y que resta le sea pagado el recargo legal del 30%, por la suma de \$6.472.392 pesos, por resultar improcedente la causal invocada para poner término a la relación laboral entre las partes, más todas las remuneraciones mensuales que se devenguen a causa de la nulidad del despido.

Finaliza solicitando tener por interpuesta demanda de nulidad del despido y despido injustificado, acogerla a tramitación y en definitiva declarar:

“1.-Que el despido es nulo por el no pago por parte de la empleadora de las cotizaciones de seguridad social de la trabajadora correspondientes a los meses de noviembre y diciembre del año 2018.

2.-Que ha sido objeto de un despido improcedente.

3.- Que se condene a la demandada al pago del recargo legal del 30%, por resultar improcedente la causal invocada para poner término a la relación laboral entre las partes, lo que asciende a la suma de \$6.472.392 pesos.

Más todas las remuneraciones mensuales que se devenguen a causa de la nulidad del despido.

O las cantidades que se estime en derecho correspondan, más reajustes e intereses, de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda con costas de la causa.”.

SEGUNDO: Contestación de la denunciada. Que la denunciada debidamente emplazada, contestó la denuncia, solicitando el rechazo



de la denuncia de autos, por las consideraciones de hecho y de derecho que pasa a exponer:

Opone, en primer lugar, excepción de transacción fundada en que el finiquito firmado por la actora señala expresamente “*hago reserva de las acciones laborales y judiciales sobre la determinación de justificación del despido e indemnización correspondiente*”, unido a que consta además que en el punto 4 del finiquito se deja constancia que la ex trabajadora no tiene reclamo alguno que formular en contra del HOSPITAL DE CARABINEROS, renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vinculó.

De esta manera, indica que en virtud del carácter restrictivo de las reservas de derechos en los finiquitos de trabajo, estas solo pueden operar en relación a las acciones expresamente señaladas en el acto de reserva. De este modo, concluye la trabajadora solo puede accionar por despido injustificado o sin expresión de causa, debiendo entenderse que renunció a la acción de tutela.

En subsidio de la anterior excepción, y fundada en los mismos argumentos, opone excepción de finiquito de derechos, en virtud del finiquito firmado por la actora con fecha 25 de enero de 2019, ante la 47° Notaría de Santiago.

Acto seguido, opone excepción de falta de legitimación pasiva, aduciendo que la demanda fue dirigida en contra del HOSPITAL DE CARABINEROS DE CHILE, institución que al tratarse de un servicio público centralizado de la Administración del Estado, no posee ni personalidad jurídica ni patrimonio propios, debiendo actuar para efectos legales bajo la personalidad jurídica del Fisco de Chile, conforme lo dispuesto en el artículo 26 del de la Ley Orgánica



Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Debido a lo anterior, expone que HOSPITAL DE CARABINEROS DE CHILE no puede ser demandante o demandado en juicio si no actúa bajo la personalidad jurídica del Fisco de Chile, representado por el Presidente del Consejo de Defensa del Estado o por el Abogado Procurador Fiscal respectivo, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 18 y 24 del D.F.L. N° 1, de Hacienda, de 1993, que fijó el texto refundido de la Ley Orgánica del Consejo de Defensa del Estado. En razón de esto, la demanda estaría mal interpuesta ya que debió ser emplazado Fisco de Chile, representado por el Consejo de Defensa del Estado en la forma antes señalada. Por ello, solicita se acoja la excepción opuesta.

En subsidio de la excepción de falta de legitimación pasiva, opone excepción de caducidad respecto de aquellas vulneraciones alegadas que habrían ocurrido con anterioridad al 20 de diciembre de 2018. Funda la excepción en que la denuncia fue interpuesta el día 4 de marzo de 2019, por lo que el tribunal solo podría conocer de aquella vulneración relacionada con el despido. Indica la denunciada que el libelo de la demanda hace referencia a una serie de hechos distintos al despido, que habrían atentado contra la indemnidad de la trabajadora, en circunstancias que se trata de hechos previos al 20 de diciembre y que, a su juicio, no dicen relación con la desvinculación de la Sra. Díaz. Sostiene que a pesar de la falta de precisión en la exposición de los hechos, en que no se indican circunstancias precisas ni fechas de ocurrencia, es posible concluir que en su mayoría habrían acontecido con anterioridad al 20 de diciembre de 2018, por lo que habría transcurrido el plazo de caducidad de 60 días



previsto en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo. De esta manera, el tribunal solo podría emitir pronunciamiento respecto a alguna vulneración ocurrida con ocasión del despido.

En relación con el fondo de la acción deducida, la denunciada controvierte expresamente todos los hechos expuestos por la denunciante. Expone, por su parte, que la actora fue contratada el 9 de mayo de 2019 por el HOSPITAL DE CARABINEROS, al amparo de las normas del Código del Trabajo, para prestar servicios como ingeniera en prevención de riesgos, siendo nombrada en mayo de 2016, a solicitud de la Jefatura del Sr. Álvaro Larco, como coordinadora de Prevencionistas de Riesgo. Sostiene que durante el año 2018 se gestiona la ejecución de la Oficina de Salud Ocupacional, por lo cual la denunciante queda solamente como coordinadora de la Oficina de Prevencionistas de Riesgos. Agrega que en julio de 2018 el Hospital de Carabineros, en cumplimiento del Decreto N° 40 del año 1969, que Aprueba el reglamento Sobre Prevención de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social contaba con 6 ingenieros en prevención de riesgos y 1 técnico. Expone que el artículo 8 de la citada norma exige la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia en casos en que la empresa cuente con más de 100 trabajadores, mientras que el artículo 11 prescribe que si el número de trabajadores es mayor a 1000, la empresa debe contar con un prevencionista a tiempo completo.

Referente al término del contrato de la actora, explica que mediante acta de notificación de fecha 16 de enero de 2019, el Jefe de



Departamento de Personal Suplente de la Subdirección de Salud de Carabineros de Chile, Coronel don Luis Gutiérrez Severino, procede a notificar a doña Macarena Díaz, indicando que sus cotizaciones previsionales se encuentran pagadas y que su finiquito corresponde a \$20.788.068 pesos. Añade que en dicho finiquito la denunciante solo se reservó el derecho a accionar respecto a la justificación del despido.

En relación a la causal de despido invocada, esgrime que esta se funda en el artículo 161 inciso prometo del Código del Trabajo, la que se justificaría en la existencia de una sobredotación en la Oficina de Prevención de Riesgos, sumado a que, para el presente año, el servicio se ha enfocado en cubrir el déficit de profesionales en el área clínica.

En cuanto a las vulneraciones de derechos alegadas, indica que en su mayoría se refieren a tratos no adecuados por parte de la Jefatura el Sr. Larco, los cuales no le constan al servicio, motivo por el cual controvierte cada una de las supuestas frases y episodios de vulneración que habría proferido el Sr. Larco. Argumenta que la actora nada indica en relación a la forma en que los indicios señalados habrían conculcado las garantías de integridad física y psíquica y el derecho al honor. Sobre este último derecho en particular, acusa que la denuncia no indica lesión alguna a la dimensión objetiva del derecho al honor.

En relación a actos de represalia, sostiene que la denunciante solo identifica como indicio el haber: sido *“despedida el día 16 de enero 2019 (se adjunta notificación), causa directa de haber denunciado a la Inspección del Trabajo y el hecho de haber concurrido*



a la Mutual para tratar mi estado de salud a causa de los hechos denunciados, mi despido fue una represalia por denunciar, clara vulneración de derechos indicados en el artículo 485 del Código del Trabajo". Sobre el particular, asevera la denunciada que la desvinculación está fundada en necesidades del servicio, que nada tienen que ver con represalias, sino en necesidades presupuestarias y de sobredotación de personal del Departamento de Prevención de Riesgos.

En relación al despido, indica que se dio cumplimiento a las formalidades del mismo, habiéndose expresado como causales de hecho y derecho las siguientes: *"que, por el oficio n° 34, de fecha 15 de enero de 2019, el Hospital de Carabineros ha dispuesto la desvinculación, teniendo en consideración la racionalización de los recursos financieros, que para este año están enfocados en cubrir el déficit de profesionales del área clínica, por otra parte se concluyó que La Oficina de Prevención de Riesgos, cuenta con una sobre oferta de personal debiendo como lógica consecuencia, racionalizarse la oferta existente".*

Respecto a la justificación del despido, indica que se encuentra ajustado a Derecho, por cuanto el Hospital de Carabineros tiene una sobredotación de Prevencionistas de Riesgos, al contar actualmente con 9, número que resulta innecesario en relación al total de trabajadores del servicio. Expone que a mayor abundamiento, el Hospital presenta ciertas necesidades que no se pueden postergar y que dicen relación con cubrir el déficit de profesionales del área clínica. De este modo, y por necesidades presupuestarias se requiere racionalizar los recursos financieros, a fin de mantener el buen



funcionamiento del servicio.

En cuanto a la nulidad del despido, indica que las cotizaciones previsionales de la actora fueron pagadas oportunamente, esto es, con anterioridad al día 13 del mes siguiente al que se devengaron las mismas, por lo que no operaría la sanción del artículo 162 inciso 5° y 7° del Código del Trabajo. Agrega que la sanción de nulidad del despido aplica únicamente respecto del mes anterior a aquel en que se produjo el despido, por lo cual no procedería por retrasos en el pago de cotizaciones del mismo mes en que se produjo la desvinculación.

Finaliza solicitando tener por contestada la demanda, acoger las excepciones interpuestas, o, en subsidio, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

En cuanto a la demanda subsidiaria de despido injustificado, indebido e improcedente y nulidad del despido, solicita dar por reproducidas las excepciones y argumentos señalados en relación a la acción principal, y solicita tener por contestada la demanda, acoger las excepciones opuestas; o, en subsidio rechazar la demanda deducida en todas sus partes; con costas.

TERCERO: De las excepciones de transacción; finiquito; falta de legitimación pasiva; y caducidad. Que al efecto, en audiencia preparatoria, el juez de dicha audiencia procedió a rechazar las excepciones de transacción y de finiquito, con costas. Adicionalmente, se rechazaron las excepciones de falta de legitimación pasiva y de caducidad, sin costas.

CUARTO: Llamado a conciliación. Que llamadas las partes a



conciliación, ésta no se produce.

QUINTO: Hecho no controvertido. Que del tenor del debate, se puede determinar como hecho no controvertido el siguiente:

1. La remuneración ascendía a la suma de \$2.397.182.

SEXTO: Hechos controvertidos. Que del tenor del debate, se puede determinar que los hechos controvertidos son los siguientes:

1. Efectividad de las afirmaciones fácticas descritas por el demandante en su libelo y que califica como vulneración a sus derechos fundamentales;
2. Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido;
3. Efectividad de encontrarse íntegramente pagadas las cotizaciones previsionales y de seguridad social.

SEPTIMO: Prueba de la parte denunciante. Que a fin de probar estos hechos, la parte denunciante rindió prueba documental, consistente en Documento electrónico ordinario 47593038, solicitando cargo de coordinador que indica; Documento electrónico ordinario 38565081, informando situación ocurrida; Documento electrónico ordinario, denuncia acceso a clave personal; Documento electrónico ordinario 54832915, reasignación de prevencionista; Documento electrónico ordinario 62259216, renuncia de prevencionista y psicóloga; Documento electrónico ordinario 54397006, propuesta mejor organización; Documento electrónico ordinario 52259216, solicita reposición de prevencionista; Documento electrónico ordinario 79028070, solicitud retiro fichas; Set de 4 fotografías de especies y alteración ficheros; Documento electrónico ordinario 85040130, renuncia de coordinación; Documento electrónico ordinario 85021801, jefatura informa renuncia coordinadora; Registro de Copia



de la Constancia ante Inspección del Trabajo; Acta notificación término de contrato; Cartola cotizaciones adeudadas; Segunda Constancia ante inspección; Documento proceso declaración sumario interno; Solicitud cubrir pre post natal; Finiquito; Informe calificación enfermedad profesional; Medidas prescripción mutual a empleador; RECA Mutua; Resolución exenta 3463 de Carabineros de Chile; Solicitud declaración en sumario interno; Documento Electrónico Ordinario 83892454, respecto de mostrar la tasa de funcionarios necesarios para el departamento; Documento Electrónico Ordinario 68399132, respecto de la propuesta y tabla de empleados en el Departamento de Prevención de Riesgo; Contrato de trabajo; y Resolución 916 Subdirección Salud Carabineros.

Además, acompaña como prueba nueva, Certificado de alta médica emitido por la mutua de seguridad de fecha 28 de agosto del 2019.

Además, rindió prueba confesional, solicitando se cite a absolver posiciones a don Antonio Arévalo Araya, quien otorgó mandato a doña Dianne Dumenez Salazar, cuya declaración consta íntegramente en el audio de este tribunal.

Además, como Otros medios de Prueba, solicitó la exhibición de los siguientes documentos:

1. Sumario interno, en relación a resolución exenta del Hospital de Carabineros N°2552 de fecha 30 de noviembre del año 2018;

2. Registro de reclutamiento de funcionarios de CPR (contratados por resolución) y de planta, contratados del Departamento de Salud Ocupacional y Prevención de Riesgo a partir del mes de enero de 2019.



La demandante tiene por cumplida la exhibición de documentos N°1.

La parte demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento respecto del documento N°2, lo que se resolverá más adelante.

Finalmente, acompaña la respuesta del siguiente oficio:

- **ISAPRE BANMÉDICA**, que remite cartola de cotizaciones de la denunciante desde septiembre del año 2018 hasta febrero del año 2019.

OCTAVO: Prueba de la parte denunciada. Que a fin de probar estos hechos, la parte denunciada rindió prueba documental, consistente en Contrato de trabajo de fecha 6 de mayo de 2010 entre Hospital de Carabineros y doña Macarena del Rosario Díaz; Anexo de contrato de fecha 1 de octubre de 2010; Anexo de contrato de fecha 1 de septiembre de 2013; Anexo de contrato de fecha 1 de enero de 2014; Anexo de contrato de fecha 1 de diciembre de 2017; Acta de notificación de término de contrato de trabajo de fecha 16 de enero de 2019 de Macarena Díaz; Finiquito de contrato de trabajo de doña Macarena Díaz; Liquidaciones de sueldo de Macarena Díaz de agosto de 2018 a enero de 2019; Listado con detalle de licencias médicas de doña Macarena Díaz; y Certificado de pago de cotizaciones previsionales de doña Macarena Díaz de fecha 20 de marzo de 2019.

Además, rindió prueba testimonial de Jeimmy Machuca López, cuya declaración consta íntegramente en el audio de este tribunal.

Finalmente, acompaña la respuesta de los siguientes oficios:

- **SUPERINTENDENCIA DE FONDOS DE PENSIONES**, que informa al tribunal a qué institución se encontraba afiliado el



demandante entre septiembre de 2018 a enero de 2019 e informe el monto y pago de cotizaciones.

- **SUPERINTENDENCIA DE ISAPRES**, que informa al tribunal si el demandante, se encuentra afiliado a alguna ISAPRE, en la afirmativa, fecha de afiliación y estado de las cotizaciones previsionales.

NOVENO: *Acreditación de los hechos y fundamentos del fallo.*

Que al efecto, corresponde entonces pronunciarse acerca de la *efectividad de las afirmaciones fácticas descritas por el demandante en su libelo y que califica como vulneración a sus derechos fundamentales; la efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido; y la efectividad de encontrarse íntegramente pagadas las cotizaciones previsionales y de seguridad social.*

Que en primer lugar, como cuestión previa, procede resolver la solicitud planteada por la demandante en orden a que el documento “Registro de reclutamiento de funcionarios de CPR (contratados por resolución) y de planta, contratados del Departamento de Salud Ocupacional y Prevención de Riesgo a partir del mes de enero de 2019.”, cuya exhibición se solicitó, haría procedente la aplicación del apercibimiento del artículo 454 N° 3 de Código del Trabajo.

Al respecto, el tribunal aprecia que la denunciada exhibe un documento que aparentemente habría sido expedido por “Carabineros de Chile, Subdirección de Salud, Departamento de Personal” con fecha 10 de diciembre de 2019, el cual no presenta firma de persona responsable. Sobre el particular, el tribunal entiende que el apercibimiento procede relativamente a documentos que la parte, respecto de la cual se solicita la exhibición, se encuentra en el deber



jurídico de tener en su poder.

En este caso, el tribunal considera que la parte no se encuentra obligada a tener propiamente un registro de las características anotadas, sin perjuicio de lo cual sí se encontraría obligada a mantener la documentación laboral de cada uno de los integrantes de ese Departamento individualmente considerados. No habiéndose solicitado en estos últimos términos la exhibición documental, no se hará lugar a la solicitud de apercibimiento, sin perjuicio de lo que se razone en cuanto a su valor probatorio, en relación a los demás medios de prueba.

Que por su lado, de los escritos de la causa, resulta no ser controvertida la prestación de servicios por parte de la trabajadora en funciones de coordinación, desde a lo menos mayo de 2016, en la Oficina de Prevención de Riesgos, bajo el mando directo del Capitán Larco. Desde esta base fáctica común, reconocida por ambas partes, se hará el análisis respecto a las vulneraciones de derechos alegadas por la denunciante.

Que en cuanto a la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, el artículo 493 del Código del Trabajo prescribe que *“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.”*. Esta disposición debe entenderse en el sentido de que al trabajador corresponde la prueba de indicios de haberse producido una vulneración de derechos fundamentales, y solo en el evento de lograr acreditarlos corresponde



a la demandada explicar las medidas por ella adoptada. Por ello, la doctrina refiere que la prueba de indicios corresponde más bien a un aligeramiento de la carga probatoria en favor del trabajador, y no a una exención de la actividad probatoria. De este modo, se analizará primeramente, si del mérito de la prueba rendida es posible tener por establecidos indicios de vulneración.

Para efectos del análisis de los indicios se tendrá como premisa la teoría del caso de la parte denunciante, la cual refiere, en el fondo, la existencia de hechos de maltrato y acoso laboral a la actora por parte de una jefatura en específico, los cuales puestos en conocimiento de las autoridades del HOSPITAL DE CARABINEROS DE CHILE, culminan en su despido por necesidades de la empresa el día 16 de enero de 2019. Conforme a la acción que se ha interpuesto, se analizarán particularmente aquellos hechos acaecidos desde el año 2018 en adelante, por cuanto, según lo narrado por la denunciante en su libelo, son aquellos que directamente se vinculan a su persona, y al despido.

En dicho análisis, tendrá especial relevancia el documento *“sumario interno, en relación a resolución exenta del Hospital de Carabineros N°2552 de fecha 30 de noviembre del año 2018”* que exhibiera la parte denunciada, por cuanto el mismo corresponde a las actuaciones que habría adoptado ante los hechos descritos en la denuncia, y cuyo mérito probatorio es alto, al ser copia de instrumentos públicos respecto de los cuales la propia parte que los exhibe da cuenta de su autenticidad. Asimismo, se trata de un medio de prueba relevante por cuanto recoge a su vez, medios de prueba



documentales incorporados por ambas partes del juicio. Desde ya, se hace presente que el valor probatorio de las declaraciones contenidas en el sumario es relativo, en el entendido de que la mayoría de las personas que declaran ante el órgano administrativo no comparecieron a ratificar sus dichos ante este tribunal, de tal suerte que la veracidad de ellos no es posible de ser contrastada. No obstante, al revestir caracteres de instrumento público permiten dar cuenta de la ocurrencia de ciertos elementos, tales como el hecho de haberse tomado declaración el día y hora señalados en las actas levantadas, así como la efectividad de haberse formulado las declaraciones, y de haberse dictado el respectivo acto administrativo por parte de la autoridad competente.

Que analizada la probanza, este tribunal considera probados los siguientes hechos:

- Que el día 30 de septiembre de 2018, el Capitán Larco indica mediante documento electrónico ordinario N° 85021801 que *“con fecha 28 de septiembre de 2018 renunció a su cargo de coordinadora de la oficina de prevención de riesgos, la ingeniero DFL 1 Macarena Díaz”*. El documento en cuestión rola a fojas 12 del sumario administrativo.

- Que el día 1° de octubre de 2018, mediante Documento Electrónico Ordinario N° 85040130, la denunciante comunicó a Magali Chacaltana Directora de Sanidad Subrogante, una solicitud de *“reasignar las funciones de coordinación de esta oficina de prevención de riesgos a otro profesional que posea las competencias para el cargo, toda vez que en reiteradas ocasiones la opinión y coordinación*



de la suscrita no han sido consideradas en la toma de decisiones para las funciones a desarrollar por el personal que compone este equipo de trabajo". Agrega en el documento que *"Ante cualquier situación que la suscrita intenta clarificar, se responde que no es la ocasión dejando en evidencia ante el grupo de trabajo que no existe liderazgo de esta profesional".* Dicho documento se encuentra agregado al sumario administrativo a fojas 13 del sumario administrativo.

- Que la denunciante con fecha 19 de octubre de 2018 dejó constancia en la inspección del Trabajo, indicando *"en reiteradas ocasiones faltas de respeto por parte Jefatura Directa, tales como gritos, los cuales han sido presenciados por demás colegas, desautorización delante del personal a cargo de la suscrita, asignar funciones no propias al cargo, no dejar hablar delante del personal a cargo, situaciones que han afectado mi salud acudiendo a Mutual de Seguridad".* El documento constancia rola a fojas 48 del sumario administrativo.

- Que el día 31 de octubre de 2019 Mutual de Seguridad emite Informe de Comité de Calificación Enfermedad Profesional, en relación a la denunciante en que, además de calificar como profesional la enfermedad, se indica que *"de acuerdo al estudio de condiciones de trabajo y puesto de trabajo se concluye la presencia del factor de riesgo estudiado en el puesto de trabajo".* Dicho documento rola a fojas 49 del sumario administrativo. Con la misma fecha Mutual de Seguridad emite Resolución de Calificación de Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley N° 16.744, en que además de realizar la respectiva calificación de la enfermedad, indica *"Trabajador expuesto a riesgo o agente LIDERAZGO DISFUNCIONAL O*



MENOSCABO /LIDERAZGO DISFUNCIONAL, por lo tanto, el empleador debe cambiar de puesto de trabajo al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional". Dicho documento rola a fojas 50 del sumario administrativo.

- Que con fecha 9 de noviembre de 2018, a la actora se le prescribe reposo médico por parte de Mutual de Seguridad, a hacer efectivo desde el 10 de noviembre hasta el 9 de diciembre de 2018, conforme consta en documento "*orden de reposo Ley N° 16.744*" emitido por la antedicha institución con fecha 9 de noviembre de 2018, que se encuentra acompañado a fojas 23 del sumario administrativo.

- Que con fecha 4 de diciembre de 2018 se realizó reunión en el Departamento de Prevención de Hospital de Carabineros, en la cual participan Maricela Villagra, Fabian MAnterola, Álvaro Larco, Mauricio Morales y Javier Peñel (de Mutual de Seguridad). De lo anterior da cuenta documento "*Acta de Reunión*" emitido por Mutual de Seguridad con fecha 4 de diciembre de 2018, acompañado por la parte demandante.

- Que el día 5 de diciembre de 2018 se inició mediante Resolución Exenta N° 2552, de fecha 30 de noviembre de 2018 del Hospital de Carabineros, investigación dirigida a "*establecer la veracidad del reclamo presentado por la ingeniero en prevención de riesgos DFL 1 Macarena Díaz Contreras, ante la Inspección del Trabajo y la Mutual de Seguridad, respecto a situaciones acontecidas en el Departamento de Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos, como asimismo, determinar eventuales responsabilidades disciplinarias y medidas que habría que disponer*". Dicha resolución



consta en autos agregada al Sumario administrativo exhibido a fojas 19 y 20. La fecha de inicio de la investigación consta en documento *“Constancia de Recepción de Antecedentes y Apertura de Investigación”* agregado a fojas 21.

- Que con 9 de enero de 2019, presta declaración en el sumario administrativo la denunciante Macarena del Rosario Díaz Contreras, declaración que consta a fojas 41.

- Que el Capitán Álvaro Larco presta declaración en el Sumario Administrativo con fecha 15 de enero de 2019, en la que se indica que *“desvinculé a MACARENA del cargo de Coordinadora, en relación a que el personal de OS5 no la validaba y a la vez ella no sentía la confianza ni la autoridad para impartir órdenes”*. Lo anterior consta a fojas 72,73 y 74 del Sumario Administrativo.

- Que con fecha 16 de enero de 2019, se dicta vista fiscal por parte del Coronel Luis Gutiérrez Severino, en que estima que se puede atribuir responsabilidad administrativa al Capitán Álvaro Larco *“por haberse comprobado que se extralimitó en sus atribuciones y abusó de sus funciones”*. Asimismo, propone aplicarle la medida disciplinaria de reprensión. Se encuentra agregado el documento a fojas 75 a 82.

- Que a la trabajadora se le despidió el día 16 de enero de 2019, en virtud de la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, argumentando *“la racionalización de los recursos financieros, que para este año están enfocados en cubrir el déficit de profesionales del área clínica, por otra parte se concluyó que La Oficina de Prevención de Riesgos, cuenta con una sobreoferta de personal, debiendo como lógica consecuencia, racionalizarse la oferta*



existente”. Lo anterior se tiene por acreditado mediante Acta de Notificación Término de Contrato, acompañada a los autos por ambas partes.

- Que el denunciado Capitán Álvaro Larco formuló descargos a la vista fiscal a fojas 104, escrito en el cual se lee respecto a la denunciante que *“Tenía mal carácter. Era irritable, de reacciones bruscas. En ocasiones llegó a ser contestataria y hasta insolente conmigo”*.

- Que la Oficial Dianne Dumenez Salazar, que absolvió posiciones en representación de la denunciada, fue designada “Oficial Jefe Investigador” con fecha 8 de mayo de 2019 mediante Resolución Exenta N° 936 en el sumario administrativo que se analiza. Su designación consta a fojas 123 a 125.

- Que la Oficial Dumenez procedió en calidad de Investigadora a tomar declaración a Sandra Loreto Granifo, y a Tatiana Luz Gómez González, ambas con fecha 14 de mayo de 2019, según consta en 128, 129, 130 y 131 del sumario administrativo.

- Que la oficial Dumenez, emitió informe en relación a los hechos de los que le correspondió conocer con fecha 15 de mayo de 2019, en que estimó que *“la ex ingeniero DFL 1 DIAZ CONTRERAS, desarrolló conductas atentatorias a la disciplina las que distan del perfil profesional del cargo”*. Lo anterior consta en el sumario administrativo a fojas 132 y 133.

Sobre el particular, la absolvente en estrados expuso que únicamente le correspondió tomar declaración en el sumario y que se sancionó al oficial Larco, en razón de haber existido un tipo de maltrato consistente en gritos, aunque se descartó que existiera acoso



laboral.

Que tal como se advierte, es posible contrastar aquella declaración con las actuaciones que se constata realizó en la investigación, ya que no sólo estuvo a cargo de tomar declaraciones a testigos, sino que, como se ha dicho, inclusive informó dando su parecer respecto a la denunciante, de tal modo que al tribunal le llama la atención la ignorancia sobre mayores antecedentes que alegó la absolvente, máxime cuando al iniciar su declaración indicó haber estado al tanto de los hechos narrados en la demanda.

- Que con fecha 4 de julio de 2019 se dicta resolución exenta N° 1362 por el Coronel Marco Arévalo Aliaga, Director, quien en el resuelvo letra C) de dicho acto administrativo indica *“Señálase que las nuevas declaraciones incorporadas al proceso, a requerimiento del citado Sr. Oficial de los Servicios, dejan de relieve que la Ex ingeniero en Prevención de Riesgos DFL N° 1 Díaz Contreras, desarrolló conductas atentatorias a la disciplina, las que distan del perfil profesional del cargo, no obstante no existen indicios documentales de estas fueran expuestas por el Capitán (s) Sr. Larco Gajardo, ante su empleador, en este caso el Director del Hospital de Carabineros, para que se ejerciera la potestad disciplinarias acorde a las atribuciones contenidas en el Código del Trabajo D.F.L. N° 1, si procedía”*. Dicha resolución rola a fojas 138 a 146 del sumario administrativo.

- Que con fecha 9 de julio de 2019, se decide mediante Resolución Exenta N° 928 sancionar al Capitán Larco, con la medida disciplinaria de REPRENSIÓN, por *“haberse extralimitado en sus atribuciones y abuso de sus funciones, cuando era Jefe del Departamento de Salud ocupacional y Prevención de Riesgos, de esta*



dependencia, quien en varias ocasiones se descontroló, alzándole la voz a la Ingeniero en Prevención de Riesgos (ex) DFL N° 1 Macarena Díaz Contreras” Consta lo anterior a fojas 151,152 y 153 del Sumario Administrativo.

Que los hechos que se han tenido por acreditados dan cuenta de una secuencia de eventos que logran levantar la sospecha de que han existido vulneraciones a los derechos fundamentales de la trabajadora, toda vez que, permiten apreciar, a priori, una dinámica en que la trabajadora se ve expuesta, en primer término, a actos inadecuados y de maltrato por parte de su jefatura directa. Estos hechos comienzan a ser visibilizados concretamente por su empleadora cuando la denunciante solicita por vía institucional, que se designe una persona diferente para desempeñar las labores de coordinación de su unidad, al tiempo que su jefatura, el señor Larco, indica que ha renunciado, para posteriormente, en el curso de la investigación realizada, declarar que ha sido él quien la ha removido de esas funciones.

Luego, realizadas actuaciones tendientes a dar cuenta de estos antecedentes a su empleadora, la trabajadora realiza constancia en la Inspección del Trabajo, y acude a la Mutual de Seguridad. Sólo una vez que la empleadora toma conocimiento de estas actuaciones realizadas ante instituciones externas, decide iniciar un sumario administrativo a fin de verificar su veracidad.

Posteriormente, y habiendo precisamente el día anterior declarado en la investigación el Sr. Larco, y el mismo día en que se dicta la vista fiscal que propone sancionarle por los hechos, la empleadora despide a la denunciante. Este despido, a su vez, se



produce a los pocos días de retornar la denunciante de un periodo de descanso por licencia médica vinculada a las actuaciones de la jefatura del sr. Larco

De esta manera, los hechos acreditados, permiten vincular el despido de la trabajadora a sus actuaciones de denuncia ante otras instituciones, y a la investigación realizada por el Hospital de Carabineros. Dicha relación se da también en el hecho de que una vez desvinculada la trabajadora, se maneja en la investigación la tesis de que ella, en algún sentido, había ocasionado los hechos protagonizados por el señor Larco, debido a su mal carácter. Inclusive llego a determinarse por quien absolviera posiciones en representación de la empleadora que *“la ex ingeniero DFL 1 DIAZ CONTRERAS, desarrolló conductas atentatorias a la disciplina las que distan del perfil profesional del cargo”*.

De esta manera, estimando el tribunal que existen indicios de vulneración, procede que se analicen las medidas adoptadas por la empleadora. Como se ha señalado, una vez que los hechos denunciados por la trabajadora son puestos a disposición de otras instituciones, de lo cual toma conocimiento la empleadora, se inicia un sumario administrativo tendiente a establecer la veracidad o falsedad de los mismos. La denunciada ha argumentado durante el curso del juicio, que es precisamente aquella la medida que correspondía tomar, y que en tal sentido actuó adecuadamente ante los hechos que hiciera notar la trabajadora.

Dicha actuación en principio razonable, no obstante, no logra dar cuenta de los motivos del despido. Si bien en esta sede se analiza una



acción de tutela, no puede dejar de ser analizada la justificación del despido, puesto que el mismo, en las condiciones que ya se han señalado constituye un indicio de vulneración al encontrarse vinculado a la investigación realizada. En este sentido, la carta de despido argumenta que se prescinde de sus servicios por *“la racionalización de los recursos financieros, que para este año están enfocados en cubrir el déficit de profesionales del área clínica, por otra parte se concluyó que La Oficina de Prevención de Riesgos, cuenta con una sobreoferta de personal, debiendo como lógica consecuencia, racionalizarse la oferta existente”*.

Sobre el particular, la denunciada ha argumentado que el Hospital necesita actualmente de 3 Prevencionistas de Riesgo, y que en ese entendido eran innecesarios los servicios de la actora, que era la cuarta.

Sobre el punto, rindió prueba testimonial doña Jeimmy Machuca López, quien expresó que en la unidad de la denunciante se desempeñaban cuatro prevencionistas, en circunstancias que el Decreto Supremo N° 40 establece que debe haber uno por cada mil trabajadores, siendo al interior del Hospital aproximadamente 3 mil personas.

El tribunal estima que la declaración de esta testigo no reviste suficiente peso probatorio, por cuanto manifestó haber tenido problemas con la denunciante, producto de su mal carácter.

Adicionalmente, la demandada no rindió otras probanzas tendientes a demostrar que los servicios de la actora fueran innecesarios y que no pudiera redefinirse su función a fin de no despedirle. Únicamente exhibió un *“Registro de reclutamiento de*



funcionarios de CPR (contratados por resolución) y de planta, contratados del Departamento de Salud Ocupacional y Prevención de Riesgo a partir del mes de enero de 2019”, que da cuenta de existir en la actualidad 3 ingenieros en prevención de riesgos en el Departamento de Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos, el cual nada aporta en relación a si eran necesarios o no los servicios de la actora. Tampoco aportó la denunciada antecedentes que justificaren la alegada racionalización de los recursos financieros, ni otros que permitan comprender el motivo por el cual el despido debiera precisamente recaer en una trabajadora que había formulado denuncia por acoso laboral, y que llevaba trabajando varios años en la institución.

No aporta tampoco la denunciada antecedentes que permitan dar cuenta de los fundamentos de haber investigado el presunto mal carácter de la denunciante. Se puede apreciar de la lectura del sumario administrativo que fue el Capitán Larco quien planteó aquello como parte de su defensa, y en tal sentido podría pensarse que la denunciada no hace más que darle a éste la posibilidad de ejercer su derecho a defensa. Si bien aquello, podría tener el sentido indicado, no se vislumbra cuál puede ser el fundamento para determinar en la vista fiscal que *“la ex ingeniero DFL 1 DIAZ CONTRERAS, desarrolló conductas atentatorias a la disciplina las que distan del perfil profesional del cargo”*. Lo anterior, da cuenta de que se juzgó la conducta de la trabajadora, aun cuando ella ya había sido despedida y no era ella objeto del sumario administrativo. De este modo, en el fondo, se cuestiona a la trabajadora sin posibilidad de aportar antecedentes ni desvirtuar las acusaciones que se vierten respecto a



su conducta. Ese juicio a su manera de actuar, no tuvo la finalidad de evaluar los hechos protagonizados por Larco, a quien se mantuvo la sanción propuesta por el fiscal inicial del sumario. De hecho en la propia vista fiscal que se analiza, que rola a fojas 132, 133 y 134 del sumario administrativo se estima, en primer lugar, que los medios de prueba aportados *“no alteran las conclusiones arribadas por el Coronel Luis Gutiérrez Severino en calidad de Oficial Superior Investigador, como tampoco, la medida disciplinaria propuesta, la que se basó en hechos y acciones debidamente acreditadas en el proceso a través de testigos, en ningún caso se hizo alusión a la figura de maltrato laboral por parte el Capitán (S) Sr. Álvaro Larco Gajardo hacia la Ingeniero en Prevención de Riesgos Macarena Díaz Contreras, quien en la actualidad no mantiene vínculo laboral alguno con el Hospital de Carabineros”*. Si ello es así, no se aprecia la necesidad de calificar, acto seguido, la conducta de la trabajadora despedida como *“atentatoria a la disciplina”*. Tampoco se logra apreciar razones para resolver por el Director del Hospital, que *“las nuevas declaraciones incorporadas al proceso, a requerimiento del citado Sr. Oficial de los Servicios, dejan de relieve que la Ex ingeniero en Prevención de Riesgos DFL N° 1 Díaz Contreras, desarrolló conductas atentatorias a la disciplina”*, y que el Capitán Larco no informó a su jefatura *“para que se ejerciera la potestad disciplinarias acorde a las atribuciones contenidas en el Código del Trabajo D.F.L. N° 1, si procedía”*.

Que de conformidad a lo que se viene razonando, la denunciada no ha aportado antecedentes que den cuenta de haber existido



fundamentos plausibles para actuar como lo hizo, o que las medidas por ella adoptada fueran proporcionales al tenor de lo prescrito en el artículo 493 del Código del Trabajo. De esta manera, no cabe sino concluir que el despido de la trabajadora, obedeció a una cierta visión que la denunciada tenía de ésta como una persona problemática, de mal carácter y que contribuyó ella misma a las conductas inadecuadas de su jefatura que dan inicio a una investigación en que ella misma es, finalmente, juzgada. Esta visión, además de lo expresado precedentemente, se vislumbra en las preguntas formuladas a la actora en el sumario administrativo, que tras exponer los hechos de acoso que denuncia, se le consulta “¿Cuál fue la motivación de concurrir a la Inspección del Trabajo”, para luego consultarle “¿Por qué motivo concurrió a la Mutua de Seguridad?”. Se aprecia en dichas preguntas un ánimo inquisidor respecto a la denunciante, en relación al ejercicio legítimo de derechos que le asisten su calidad de trabajadora.

En este sentido, las vulneraciones que se constatan han ocurrido con ocasión del despido, por cuanto la motivación de éste arranca de los hechos ya descritos, y dado que aun con posterioridad a él se siguieron produciendo vulneraciones.

De esta manera, los hechos que se han tenido como asentados son, en primer lugar, vulneratorios del derecho a la integridad psíquica de la trabajadora, consagrado en el N° 1 del Artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Ello por cuanto las acciones de su jefatura, que inclusive la denunciada da por ciertos, pues finalmente le sanciona, la llevaron a



hacer uso de reposo médico, y en seguida, por cuanto su empleadora, ante la denuncia de estos hechos, no adoptó medidas como el traslado del Capitán Larco a otra unidad, como fuera sugerido por Mutual de Seguridad con fecha 31 de octubre de 2018, cuestión que pudo haber hecho mediante la adopción de alguna medida cautelar en el curso del sumario administrativo, conforme lo faculta el artículo 136 del Estatuto Administrativo. Estas actuaciones, por cierto, afectan la integridad psíquica de la denunciante, al no contar con apoyo de su empleadora ante su denuncia, y seguir viéndose expuesta a cuestionamientos, inclusive después de su despido.

Asimismo, se ha visto afectada la garantía del artículo 19 N° 4 de la Constitución Política, en relación con el derecho a la honra, por cuanto la trabajadora es calificada como alguien que desarrolla “*conductas atentatorias a la disciplina*”, sin que haya tenido opción de desvirtuar tales apreciaciones, y en circunstancias de que no era ella quien era investigada en el sumario administrativo.

Por el contrario, se descarta la existencia de vulneración a la garantía de la indemnidad que fuera alegada, por cuanto si bien el despido obedeció a la actuación realizada ante Mutual de Seguridad y la Inspección del Trabajo, lo cierto es que no se da el supuesto normativo previsto en el artículo 485 inciso tercero que exige que las represalias sean adoptadas por el ejercicio de acciones judiciales, participación como testigo en juicio, o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo. En el caso de autos, si bien la trabajadora concurre a la Inspección del Trabajo, únicamente deja una constancia, lo cual no corresponde específicamente a la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.



En cuanto a discriminación por motivos de género, la denunciante no aportó antecedentes que permitieran atribuir a su condición de mujer las conductas desplegadas por su empleadora, de manera que se descarta una vulneración a la garantía de no discriminación.

Asimismo, en cuanto a la libertad de emitir opinión, tampoco se ha acreditado suficientemente que la trabajadora fuera obligada a guardar silencio permanentemente, o que sintiera temor de expresarse como alega en su libelo. Si bien existen testimonios en el sumario administrativo que darían cuenta de episodios que podrían referir a una situación así, quienes emiten esos testimonios no han comparecido al juicio, de modo que no es posible contrastar la veracidad de lo declarado por ellos.

Que por las razones precedentemente expuestas, se acogerá la denuncia de tutela, condenándose a pagar una indemnización equivalente a 6 remuneraciones. Para efectos del cálculo de la indemnización se tendrá como base la suma de \$2.397.182 pesos, que ambas partes han tenido por no controvertida.

Respecto al recargo legal solicitado, se tendrá como monto de la indemnización por años de servicio, la indicada en el finiquito de contrato de trabajo incorporado por ambas partes, equivalente a \$21.574.640 pesos.-

Finalmente, en relación a la alegación de ser nulo el despido por no haberse pagado cotizaciones previsionales de los meses de noviembre y diciembre de 2018, es un hecho reconocido por la propia



actora en su libelo que se encontraba haciendo uso de licencia médica desde el 17 de octubre de 2018 y hasta el 7 de enero de 2019. Ello es concordante con el registro de asistencia de la trabajadora, que fuera incorporado por la denunciada, que da cuenta de no existir ingresos de la denunciante al lugar de trabajo durante los mencionados meses del año 2018. De este modo, no percibió remuneración de parte de la empleadora, quien no tenía obligación de pagarla durante el periodo de licencia.

Así, durante los meses de noviembre y diciembre, la obligación de enterar las cotizaciones previsionales correspondía a la respectiva entidad pagadora de subsidio, de conformidad a las disposiciones del D.F.L. N° 44 que Fija Normas Comunes para los Subsidios por Incapacidad Laboral de los Trabajadores Dependientes del Sector Privado. Por ello, entiende el tribunal que no resulta aplicable a la empleadora la sanción del artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo, motivo por el cual esta acción será rechazada.

Que habiéndose acogido la acción principal, este tribunal no emitirá pronunciamiento respecto a la acción subsidiaria de despido injustificado.

DECIMO: Prueba no considerada. Que este juez no consideró la restante prueba rendida en esta causa, debido a que nada altera lo razonado, por cuanto se refiere a contratos de trabajo y anexos, no estando discutida la relación laboral ni la remuneración; a que apunta a acreditar el no pago de cotizaciones previsionales en circunstancias que se rechazará la acción de nulidad del despido por los motivos ya expresados, o porque se refiere a documentos que ya han sido tenidos



a la vista por estar incorporados al sumario administrativo latamente analizado, o que ninguna información pertinente aportan.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 161, 162, 163, 168, 420, 425, 454, 456, 458, 459, 485, 489, 493, 494, 495 del Código del Trabajo; 19 N° 1, 4, y 12 de la Constitución Política de la República, **SE RESUELVE:**

I.- Que **SE ACOGE** la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por doña **MACARENA DEL ROSARIO DÍAZ CONTRERAS**, cédula nacional de identidad número 14.046.233-0, en contra de **HOSPITAL DE CARABINEROS**, Rol Único Tributario Número 60.505.723-3, representado legalmente por el Coronel de Carabineros **Marco Antonio Arévalo Araya**, por haberse vulnerado los derechos a la integridad psíquica, y a la honra de la denunciante, contemplados en los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República. Y en consecuencia, se condena a la denunciada a pagar las siguientes prestaciones:

a) ☐ Indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, de 6 remuneraciones, equivalente a la suma de **\$14.383.092 pesos.-**

b) ☐ Recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo equivalente a la suma de **\$6.472.392 pesos.-**

II.- Que **SE RECHAZA** la acción conjunta de nulidad del despido interpuesta por doña **MACARENA DEL ROSARIO DÍAZ CONTRERAS**, cédula nacional de identidad número 14.046.233-0, en contra de **HOSPITAL DE CARABINEROS**, Rol Único Tributario Número 60.505.723-3, representado legalmente por el Coronel de



Carabineros **Marco Antonio Arévalo Araya**, por las razones señaladas en el Considerando Noveno de la presente sentencia.

III.- Que habiéndose acogido la acción principal, este tribunal no emitirá pronunciamiento respecto a la acción subsidiaria de despido injustificado.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con reajustes e intereses de conformidad a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que se ordena remitir copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

VI.- Que no se condena en costas a la denunciada, al no haber resultado totalmente vencida.

VII.- Devuélvanse los documentos, previo registro.

VIII.- Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, para su ejecución.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: T – 405 - 2019

RUC: 19 – 4 – 0171026 - 7

Dictada por don **RAMÓN DANILO BARRÍA CÁRCAMO**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

