Santiago, a veintisiete de octubre de dos mil veintiséis.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

Primero: Comparece doña Daniela Andrea Avendaño Pérez, tecnóloga médica, cédula nacional de identidad N.° 16.710.638-2, domiciliada en Calle Nueva N.° 120, departamento 809, comuna de La Florida, representada por los abogados don Álvaro Felipe Hernández Pieper y doña María Carolina Piña Campos, todos domiciliados para estos efectos en Avenida Andrés Bello N.° 1245, oficina 504, comuna de Providencia, quien interpone demanda en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y, en subsidio, demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleadora INTEGRAMÉDICA S.A., persona jurídica del giro prestador de salud, RUT N.° 76.098.454-K, representada legalmente por doña Andrea Edna Camacho Merino, ambas con domicilio en calle Cerro Colorado N.° 5240, piso 6, comuna de Las Condes.

Funda la acción principal de tutela laboral, precisando que inició la prestación de sus servicios personales bajo subordinación y dependencia el 31 de enero de 2011, desempeñándose inicialmente como tecnóloga médica, pasando luego por diversos cargos técnicos, hasta asumir formalmente el cargo de jefe de proyecto a contar del 1 de julio de 2024. Señala que su última remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a la suma de $3.457.502.

En cuanto a las circunstancias lesivas, refiere que a partir de octubre de 2024 detectó irregularidades en los sistemas de información médica de la empresa, advirtiendo en noviembre de 2024 que una profesional radióloga compartía sus

credenciales de red privada virtual (VPN), vulnerando las políticas corporativas. Indica que al revisar el sistema corporativo RIS PACS constató que médicos radiólogos de Clínica BUPA Santiago facilitaban sus accesos a profesionales no validados y que existía un flujo alternativo de informes de urgencia que exportaba datos sensibles hacia servidores de terceros. Afirma que puso dichos antecedentes en conocimiento de su jefatura directa, don Leonel Grandón (Subgerente de Tecnología), de don Pablo Belmar (Gerente Corporativo de TI de BUPA) y de doña Jocelyn Arteaga (CISO de Seguridad de BUPA), solicitándosele la preparación de una presentación informativa sin que posteriormente se le comunicaran medidas correctivas.

Añade que con fecha 7 de diciembre de 2024 debió trasladar de urgencia a su padre, don Claudio Avendaño Villablanca, de 74 años, al Servicio de Urgencias de Clínica BUPA Santiago. Relata que durante una permanencia de 17 horas se suscitaron graves anomalías y negligencias en la atención médica, tales como demoras injustificadas en la realización de una tomografía de cerebro, la confección negligente de una encuesta previa a una resonancia magnética, y una serie de desprolijidades de parte del anestesiólogo, quien ignoraba que el paciente se encontraba bajo terapia anticoagulante. Refiere que el 27 de diciembre de 2024 ingresó un reclamo formal vía web ante la Unidad de Servicio al Cliente de Clínica BUPA. Sostiene que el 20 de enero de 2025 se le comunicó una prórroga para responder y que el 28 de enero de 2025 fue contactada telefónicamente por el área jurídica de BUPA, instancia en la cual rechazó las propuestas formuladas, produciéndose su despido intempestivo al día siguiente.

Indica que el 29 de enero de 2025 fue desvinculada invocándose la causal de desahucio escrito del empleador prevista en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, aduciéndose que su cargo era de la exclusiva confianza de la empresa. Afirma que con fecha 3 de marzo de 2025 suscribió el finiquito estampando expresa reserva de derechos, oportunidad en la que se le pagó la indemnización por años de servicio y aviso previo, pero deduciéndosele la suma de $4.528.349 por concepto de aporte patronal al seguro de cesantía.

Sostiene que el despido configuró una represalia directa frente a sus reclamos y denuncias, constituyendo un acto de discriminación arbitraria proscrito en los artículos 19 N.° 2 de la Constitución Política y 2° del Código del Trabajo, así como un atentado contra su libertad de emitir opinión consagrada en el artículo 19 N.° 12 de la Carta Fundamental. Solicita que se acoja la tutela, declarando que el despido vulneró sus garantías fundamentales, y se condene a la demandada al pago de: (1) $38.032.522 por concepto de indemnización especial del artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo (11 remuneraciones), (2) $11.409.757 por concepto de recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio, (3) $3.457.502 por concepto de bono anual de desempeño correspondiente al año 2024, (4) $4.528.349 a título de devolución del descuento indebido por aporte patronal a la AFC, con reajustes, intereses y costas.

En subsidio, deduce demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, argumentando que el cargo de jefe de proyecto no corresponde a un empleo de exclusiva confianza ni otorga facultades generales de administración, pues sus labores eran eminentemente técnicas. Solicita por esta vía la

declaración de improcedencia del despido y la condena al pago del recargo legal del 30% $11.409.757, la restitución del descuento del seguro de cesantía $4.528.349, el bono de desempeño $3.457.502, más reajustes, intereses y costas.

Segundo: La demandada, INTEGRAMÉDICA S.A., representada por don Tomás Gabriel Toro Farfán, contesta la demanda solicitando su íntegro rechazo, con expresa condena en costas.

Reconoce la existencia de la relación laboral, el cargo de jefe de proyecto desempeñado al cese del vínculo laboral, la última remuneración mensual de $3.457.502, la aplicación de la causal de desahucio escrito del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, la suscripción del finiquito con reserva de derechos y la deducción de $4.528.349 por aportes a la AFC.

En cuanto a la acción de tutela laboral, niega terminantemente que el despido haya tenido motivaciones represivas o lesivas de derechos fundamentales. Explica que Integramédica S.A., Clínica BUPA Santiago S.A. y BUPA Chile S.A. son personas jurídicas formal y patrimonialmente independientes, sin que se haya accionado por declaración de empleador único. Respecto a los hechos de noviembre de 2024, aclara que la detección y reporte de brechas en credenciales VPN constituyó una labor técnica ordinaria inherente al cargo de la actora, la cual fue acogida con total normalidad y cordialidad por sus jefaturas técnicas, sin generar represalia alguna. Sobre la atención médica de su padre en diciembre de 2024, destaca que se trató de un reclamo extra-laboral presentado ante una persona jurídica diversa, en el cual Integramédica S.A. no tuvo intervención. Niega la existencia de reuniones o presiones el 28 de enero de 2025 y

asevera que la actora no aportó indicios mínimos que conecten causalmente el despido con una vulneración al artículo 2° del Código del Trabajo o al artículo 19 N.° 12 de la Constitución.

Respecto a la causal de término, defiende la procedencia del desahucio fundado en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo. Sostiene que el cargo de Jefe de Proyecto reviste la condición de cargo de la exclusiva confianza del empleador, por cuanto la trabajadora lideraba proyectos estratégicos en la Subgerencia de Desarrollo e Innovación, (tales como plantear desarrollos de innovación de acuerdo a la necesidad de clientes y/o negocios, aplicar contexto metodológico a la ejecución de los proyectos, planificar los entregables del proyecto, asegurando visión *"end to end"*, habilitadores, proceso, *KPIs*, estructuras, capacitación, continuidad operacional, entre otros), gozaba de amplia autonomía técnica, estaba excluida de la jornada laboral ordinaria conforme al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo y mantenía acceso irrestricto a información altamente confidencial y sensible de pacientes a nivel corporativo.

En lo relativo al bono anual de desempeño de 2024, sostiene que se trata de un estipendio, sujeto al cumplimiento de metas financieras de la compañía y a una evaluación individual favorable, requiriendo además la vigencia del contrato a la época de su liquidación en marzo de 2025, condiciones que no concurren en la especie.

Finalmente, defiende la legitimidad del descuento por aporte patronal al seguro de cesantía $4.528.349, fundado en los artículos 13 y 52 de la Ley N.° 19.728 y en la doctrina unificada de la Corte Suprema, conforme a la cual dicha

imputación resulta plenamente procedente al invocarse causales del artículo 161 del Código del Trabajo, aun cuando con posterioridad se declare la improcedencia del desahucio.

Tercero: En la audiencia preparatoria celebrada con fecha 20 de agosto de 2025, el tribunal realizó el llamado a conciliación, resultando frustrado.

Cuarto: En la misma audiencia se fijaron como hechos pacíficos y no controvertidos: (1) La existencia de la relación laboral entre las partes, su fecha de inicio el día 31 de enero de 2011, la fecha de término el 29 de enero de 2025, la causal invocada para el despido contemplada en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo. (2) La última remuneración por la suma de $3.457.502. (3) El cumplimiento de las formalidades respecto del despido, que la actora firmó finiquito con reserva de derechos y que la demandada pagó a la actora la indemnización por años de servicios por $38.032.522 y que descontó el aporte al seguro de cesantía por $4.528.349. (4) Que, al término de la relación laboral, el cargo de la actora era jefa de proyecto.

A su vez, se fijaron los siguientes hechos a probar, por ser pertinentes, sustanciales y controvertidos: (1) Efectividad de haber sufrido la actora un despido vulneratorio de garantías fundamentales, en los términos indicados en la demanda. Antecedentes, circunstancias y pormenores que lo acrediten. (2) En su caso, efectividad de haberse encontrado la actora en alguna de las hipótesis del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo. Hechos y circunstancias que lo acrediten. (3) Procedencia de lo demandado por concepto de bono anual de desempeño 2024. antecedentes que permitan su determinación, requisitos para el devengamiento y monto adeudado, en su caso.

Quinto: Durante la audiencia de juicio, celebrada el 2 de septiembre de 2026, las partes incorporaron los siguientes medios probatorios:

La parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba: I) Documental: (1) Contrato de trabajo de 31 de enero de 2011, (2) Anexos de contrato de 1 de enero de 2016, 1 de mayo de 2017 y 1 de julio de 2024, (3) Liquidaciones de sueldo de noviembre y diciembre de 2024 y enero de 2025, (4) Carta de reclamo ingresada a Clínica BUPA en diciembre de 2024, (5) Carta de Clínica BUPA dirigida a don Claudio Avendaño de 20 de enero de 2025, (6) Correo electrónico de 13 de noviembre de 2024, (7) Impresión de conversaciones de WhatsApp con don Pablo Belmar de noviembre de 2024, (8) Impresión de conversaciones de WhatsApp con don Leonel Grandón de noviembre de 2024, (9) Carta de despido de 29 de enero de 2025 y finiquito de 3 de marzo de 2025, (10) Evaluación de desempeño de 11 de marzo de 2014 y carta de felicitaciones de 24 de noviembre de 2011, (11) Comunicaciones del grupo "Team STI" y cartas de reconocimiento de bono de marzo de 2015, 2017, 2019, 2021 y 2023, (12) Memoria anual Grupo BUPA 2021, (13) Informe de clasificación de riesgo Humphreys de marzo de 2020. II) Confesional: Absolución de posiciones prestada por don Iván Eduardo Varela Soto, en representación de Integramédica S.A. III) Testimonial: Declaración de doña Verónica Milagros Pérez Sánchez. IV) Exhibición de documentos: Por cumplida conforme al mérito de autos respecto de los números 1, 2, 3, 4 y 6. La parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal correspondiente respecto al documento N.° 5 no exhibido (Comprobante de entrega del descriptor de cargos ofrecido en

el N°5 de la minuta de la denunciada), reservando el tribunal su resolución para la sentencia definitiva.

La parte demandada a su vez incorporó los siguientes medios de prueba: I) Documental: (1) Contrato de trabajo de 31 de enero de 2011 y anexos de 1 de julio de 2021 y 1 de julio de 2024, (2) Carta de despido de 29 de enero de 2025, comprobante postal y comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo, (3) Finiquito de 29 de enero de 2025 ratificado el 3 de marzo de 2025, (4) Set de cartas sobre asignación de bono de 2015, 2017, 2019, 2021 y 2023, (5) Descriptor de cargo de Jefe de Proyecto, (6) Liquidaciones de remuneraciones de septiembre de 2024 a enero de 2025, (7) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. II) Testimonial: Declaración de don Leonel Ricardo Grandón Navarrete. III) Oficios: Oficio remitido por Clínica BUPA Santiago S.A., evacuado con fecha 27 de agosto de 2026. IV) Exhibición de documentos: Que se tuvo por cumplida.

Sexto: Las partes hicieron uso de la posibilidad de realizar alegatos de observación a la prueba, solicitando por una parte se acogiera la demanda en todas sus partes y por la otra se rechazara en forma íntegra, ambas peticiones acompañadas de solicitud de costas.

Séptimo: Que el análisis de las probanzas allegadas por los litigantes, ponderadas conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, apreciando su concordancia, multiplicidad, gravedad y conexión intrínseca, permite tener por acreditados los siguientes presupuestos fácticos:

1. Entre las partes medió un contrato individual de trabajo de duración indefinida iniciado el 31 de enero de 2011, en virtud del cual doña Daniela Andrea Avendaño Pérez ingresó cumpliendo labores de tecnóloga médica. Con

posterioridad, según dan cuenta los anexos de 1 de enero de 2016 y 1 de mayo de 2017, asumió como Administrador de Sistema RIS PACS; con fecha 1 de julio de 2021 pasó a desempeñarse como "BP TI Imágenes"; y mediante anexo de 1 de julio de 2024, fue designada en el cargo de "jefe de proyecto", estipulándose una remuneración base de $3.112.851 y quedando excluida del límite de jornada ordinaria al amparo del artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo. La última remuneración computable ascendió a $3.457.502. Lo antedicho, además, es reconocido en los escritos de discusión.

2. Las funciones del cargo de jefe de proyecto, de conformidad al Descriptor de Cargo formalmente acompañado, consistían en: "[l]iderar diferentes proyectos de la compañía, desde la descripción de la necesidad, hasta su implementación, lo que implicará coordinar áreas, levantar necesidades de los distintos equipos y ser responsable por la implementación, considerando un proyecto entregado cuando entra en etapa de Mejora Continua". Entre sus tareas funciones principales figuran: plantear desarrollos de innovación de acuerdo con la necesidad de clientes y/o negocios, aplicar metodologías de ejecución de proyectos, planificar entregables, gestionar la interrelación con proyectos paralelos, gestionar riesgos operativos, monitorear *KPIs* y documentar procesos. Dicho cargo dependía jerárquicamente del Subgerente de Desarrollo e Innovación y no contemplaba facultades de mando jerárquico ni personal bajo su dependencia. Lo referido consta del descriptor de cargo y de la declaración del testigo Leonel Grandón.

3. Durante el mes de noviembre de 2024, en el ejercicio propio de sus responsabilidades técnicas en el sistema RIS

PACS, a través de las conversaciones de WhatsApp acompañadas (documentos 7 y 8 de la demandante), se acredita que la actora, en el ejercicio de sus funciones, levantó una alerta relacionada con el uso compartido de credenciales VPN. Las conversaciones con Leonel Grandón (su jefatura directa) y Pablo Belmar (Gerente de informática (TI) corporativo) evidencian que el reporte fue tratado de manera profesional y en un tono cordial, siendo instruida la actora por Sr. Grandón para formalizar la presentación de los hallazgos, lo que se concretó en envío de correo electrónico del 13 de noviembre de 2024, asunto "Uso múltiple cuenta RISPACS Rad Valdés CBS". El testigo Grandón confirmó que este levantamiento era "parte de la responsabilidad que tiene un jefe de proyecto".

4. Con fecha 27 de diciembre de 2024, doña Daniela Avendaño Pérez, en su calidad de familiar (hija) de don Claudio Avendaño Villablanca, ingresó un reclamo ante la Unidad de Servicio al Cliente de Clínica BUPA Santiago S.A. ingresado bajo el Folio N.° 48707, exponiendo disconformidad con los procedimientos médicos y cobros generados durante la atención de urgencia recibida por su padre entre el 7 y el 8 de diciembre de 2024, solicitando la devolución de $495.992. Dicha presentación fue respondida provisionalmente por Clínica BUPA Santiago el 20 de enero de 2025 informando una prórroga para recabar antecedentes, y posteriormente derivada a su departamento de Asesoría Jurídica con fecha 3 de marzo de 2025. Lo indicado se desprende de la carta de reclamo realizada por la actora a la clínica BUPA enviada en diciembre de 2024, carta de clínica BUPA de fecha 20 de enero de 2025 y carta del 3 de marzo de 2025, emitida por Valentina

Caiceo, jefa de experiencia clientes, de clínica BUPA Santiago.

5. El 29 de enero de 2025, la demandada comunicó a la actora el término de su contrato de trabajo invocando la causal contemplada en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador, consignando textualmente: "Se deja constancia que la aplicación de la causal referida se debe a las funciones y responsabilidades del cargo que usted desempeña, siendo éste, por su naturaleza, un cargo de exclusiva confianza del empleador". La empleadora liquidó y pagó las indemnizaciones legales de aviso previo ($3.457.502) y 11 años de servicios ($38.032.522), deduciendo de esta última la suma de $4.528.349 por concepto de aportes patronales enterados en la cuenta individual de cesantía de la trabajadora en la AFC. El respectivo finiquito fue suscrito con fecha 3 de marzo de 2025 con reserva expresa de acciones. Lo referido consta de la carta de despido acompañada por ambas partes y finiquito de contrato de trabajo suscrito de fecha 29 de enero de 2025.

Octavo: Que, siendo pacífica la existencia de la relación laboral entre la actora y la demandada, la fecha de inicio y término, el cargo, la remuneración pactada, la causal de despido invocada y el cumplimiento de las formalidades del despido, el conflicto de la acción principal de tutela radica en determinar si se configuró una vulneración a los derechos fundamentales de la trabajadora con ocasión del despido - específicamente respecto del derecho a la no discriminación arbitraria así como una afectación a su libertad de emitir opinión - o si el término obedeció a razones objetivas de la empresa. Para ello, debe

examinarse si existen indicios suficientes en los términos del artículo 493 del Código del Trabajo.

Noveno: Que, abordando la acción principal de tutela laboral, cabe señalar que el procedimiento especial consagrado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo exige que el trabajador aporte indicios suficientes que generen una sospecha razonable de que el acto de terminación contractual obedeció a un móvil vulneratorio de sus garantías fundamentales. Conforme al artículo 493 del estatuto laboral, sólo cuando se configuren tales indicios se traslada a la demandada la carga de justificar la legitimidad y proporcionalidad de su decisión.

Al respecto, nuestra Excma. Corte Suprema ha sostenido en cuanto a la prueba de indicios que "esta norma (del artículo 493) no altera la carga de la prueba, en la medida que impone a quien denuncia la presunta vulneración de derechos fundamentales la obligación de acreditar su aserto, pero ciertamente aliviana dicha carga, al exigir un menor estándar de comprobación, pues bastará justificar "indicios suficientes", es decir, proporcionar elementos, datos o señales que puedan servir de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero.

Tampoco se altera el sistema de valoración de la prueba conforme a la sana crítica, previsto en el artículo 456 del mismo cuerpo legal, de modo que al apreciar los indicios aportados por la denunciante habrá de considerarse sus caracteres de precisión y concordancia, a la vez que expresarse las razones jurídicas, lógicas o de experiencia que hayan conducido razonablemente al tribunal a calificar la suficiencia de estos.

Cumplida esta exigencia, es decir, comprobada la verosimilitud de la denuncia, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, demostrando así la legitimidad de su conducta, sea aportando la prueba necesaria para destruir los indicios, o aquella que fuere necesaria para justificar las medidas que ha dispuesto y la proporcionalidad de las mismas" (Rol 7023-2009, "Monsalve Pino Ricardo Con Muellaje STI S.A, Sentencia de Unificación, pronunciada por la Excma. Corte Suprema).

Décimo: Que, en la especie, la actora postula haber sido objeto de una discriminación arbitraria (artículo 2° del Código del Trabajo y artículo 19 N.° 2 de la Constitución Política) y de una conculcación a su libertad de expresión (artículo 19 N.° 12 constitucional), sosteniendo que su despido fue una represalia directa frente a dos hitos: a) el reporte técnico de vulnerabilidades informáticas de noviembre de 2024 y b) el reclamo deducido en diciembre de 2024 por la atención médica de su padre en Clínica BUPA Santiago.

Identificado el factor sospechoso singularizado, desarrolla como indicios, las siguientes circunstancias: la cercanía temporal entre el reclamo contra el procedimiento médico practicado a su padre y la información vertida sobre irregularidades de la empresa, el que jamás se le haya hecho reproche alguno a su desempeño, la cercanía habida entre la fecha del despido (29 de enero de 2025) y las reclamaciones de irregularidades internas y de procedimientos médicos realizadas entre octubre y diciembre del año anterior y el despido ejecutado al día siguiente del reclamo realizado a Clínica BUPA Santiago, y, la especial significación de la causal de despido aplicada, esto es desahucio por pérdida de

confianza […], soslayando mi empleador que la legitimidad de las denuncias vertidas se basa en el ejercicio de un derecho fundamental como es la libertad de expresión.

Undécimo: Que, al respecto, tendrá especial atención en factores tales como la correlación temporal del ejercicio del derecho fundamental y la conducta lesiva del empleador, actitudes del empleador motivadas por un móvil lesivo de derechos fundamentales, comparación del trato del empleador a trabajadores en una situación comparable a la denunciante, y especialmente, en la existencia de un clima lesivo de derechos fundamentales dentro de la empresa dado por conductas previas y persistentes del empleador.

En esa línea argumentativa, la prueba producida resulta insuficiente para estructurar los indicios exigidos por el legislador:

a) Correlación temporal del ejercicio del derecho fundamental y la conducta lesiva del empleador:

En cuanto al reporte técnico de vulnerabilidades informáticas de noviembre de 2024, cabe señalar que analizadas las transcripciones de las conversaciones sostenidas a través de la aplicación WhatsApp con su superior inmediato, don Leonel Grandón, y con el Gerente Corporativo, don Pablo Belmar (documentos números 7 y 8 de la actora), las mismas desmienten cualquier escenario de hostilidad o conflicto. Por el contrario, se advierte una interacción colaborativa y profesional, donde el propio Grandón le señala: "Mira como lo abordaría yo para generar una presentación y mostrársela a Jocelyn y Pablo... Lo separaría en 3... Si preparemos eso... Y lo presentas". En estrados, el testigo Grandón ratificó bajo juramento que levantar contingencias técnicas y riesgos operacionales formaba parte

inherente de las obligaciones de un jefe de proyecto, asegurando enfáticamente que "con Dani no teníamos ningún conflicto". No existe un solo elemento objetivo que permita vincular causalmente el cumplimiento ordinario de un deber funcional técnico con una posterior represalia lesiva de derechos fundamentales.

En relación al reclamo de diciembre de 2024, de los antecedentes documentales y del informe evacuado por Clínica BUPA Santiago S.A., emana con claridad que dicha reclamación se circunscribió estrictamente a la esfera privada y fuera del ámbito laboral de la actora, quien actuó como usuaria y familiar directa de un paciente internado en un establecimiento asistencial Clínico. Dicho reclamo se dedujo en contra de una persona jurídica distinta (Clínica BUPA Santiago S.A., RUT 76.242.774-5) de la sociedad que revestía la calidad de empleadora directa (Integramédica S.A., RUT 76.098.454-K). No habiéndose demandado la existencia de una unidad económica o empleador único bajo el artículo 3° del Código del Trabajo, no es jurídicamente viable presumir que una disconformidad asistencial tramitada ante una clínica hospitalaria haya operado como resorte determinante en la potestad directiva de la demandada, en ese sentido, no se acreditó un nexo causal entre ambos hechos (el reclamo y el despido de la actora). Por su parte, la declaración de la testigo doña Verónica Pérez Sánchez (madre de la actora) se limitó a describir las deficiencias clínicas experimentadas por su cónyuge durante la atención médica de urgencia y sus temores personales a que su hija formulara el reclamo, reconociendo que no presenció comunicaciones laborales de la empresa demandada ni tuvo conocimiento de aspectos internos del despido. De este modo, la mera coincidencia cronológica

entre la tramitación del reclamo de salud y el cese de los servicios no constituye un indicio suficiente ni calificado para inferir la existencia de un móvil discriminatorio o vulneratorio de la libertad de opinión de la actora.

b) Actitudes del empleador motivadas por un móvil lesivo de derechos fundamentales:

Al respecto no consta ni se acreditó que la empresa demandada sea objeto de reiteradas fiscalizaciones en las que se cursen infracciones que concluyan con aplicación de multas. Tampoco consta alguna denuncia formal de la trabajadora por acoso laboral en el marco de la Ley N.° 21.643 realizada oportunamente ante la empresa o bien ante la Dirección del Trabajo. De forma tal que no se desprenden actitudes del empleador que infrinjan garantías fundamentales de sus trabajadores.

c) Comparación del trato del empleador a trabajadores en una situación comparable a la denunciante:

En ese sentido, la prueba aportada por la demandante en caso alguno desarrolló un trato comparativo que el tribunal pudiera apreciar a fin de determinar un trato distinto que pudiera implicar una discriminación o persecución respecto de la actora.

d) Existencia de un clima lesivo de derechos fundamentales dentro de la empresa dado por conductas previas y persistentes del empleador:

No se incorpora prueba alguna que afirme un clima laboral hostil o de infracción sucesiva de garantías del empleador hacia sus trabajadores.

En consecuencia, ponderada la prueba rendida conforme a las reglas de la sana crítica, este sentenciador concluye que la denunciante no aportó indicios suficientes, en los

términos del artículo 493 del Código del Trabajo, que permitan tener por configurada una vulneración a su derecho a la no discriminación o su garantía de libertad de opinión, con ocasión del despido.

Al no haberse quebrantado la presunción de licitud del acto empresarial en sede tutelar, la denuncia principal por vulneración de derechos fundamentales debe ser desestimada.

Duodécimo: Que, en cuanto al despido como indicio propiamente tal, vale indicar que el contenido esencial del principio de no discriminación, puede ser analizado bajo las siguientes premisas: i) la no discriminación no es un derecho a un igual trato en cualquier circunstancia, ii) dicho derecho admite restricciones, y iii) dicha restricción debe ser evaluada de acuerdo con el principio de proporcionalidad.

De acuerdo con lo anterior, podemos sostener en un primer lugar que, el principio de no discriminación es un derecho fundamental, entendiéndose parte del bloque de los derechos fundamentales "inespecíficos" (Gutiérrez Pérez, Miguel, "Ciudadanía en la Empresa y Derechos Fundamentales Inespecíficos", Universidad de Sevilla. Año 2009). En segundo lugar, como todo derecho fundamental, puede ser objeto de restricción en aras de otro derecho fundamental. En tercer lugar, ese ejercicio de ponderación de derechos fundamentales debe ser ejecutado a través del principio de proporcionalidad.

El principio de no discriminación, a rango legal consta en nuestro Código del Trabajo en su artículo 2° el cual dispone que "[s]on contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación", agregando luego un catálogo ejemplificativo de actos de discriminación.

Entonces, dicho lo anterior, vale precisar que el principio de igualdad y no discriminación en rango legal, importa, en el ámbito empresarial, que el empleador está obligado a "no establecer tratos diferenciados entre personas situadas en condiciones de igualdad" y no lo obliga a "tratar de modo diferenciado a los que están en condiciones de desigualdad" (Ugarte Cataldo, José Luis, "El Derecho a la no discriminación en el Trabajo", LegalPublishing, 2013 p. 10).

Podemos afirmar y resulta de vital importancia, toda vez que como se indicó, el principio de no discriminación como derecho fundamental, puede estar restringido por otro derecho fundamental, y, por tanto, para estar en presencia de un acto discriminatorio, se deberá ponderar.

Entonces, si bien la denunciante sostiene la ocurrencia de un despido improcedente, es del caso que la eventual antijuridicidad del despido no basta por sí para la configuración de un indicio suficiente para acoger una acción de tutela laboral. Una interpretación diversa llevaría a la conclusión que todo despido incausado, improcedente, injustificado o indebido configuraría *ipso facto* un despido vulneratorio de derechos fundamentales. Pero no todo despido ilícito implica que estemos en presencia de una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. La eventual antijuricidad por sí sola no basta, ya que la mera ilegalidad de un despido no implica necesariamente que dicho despido sea discriminatorio. La mera ilicitud del despido no basta para acoger, por esa sola circunstancia, la presente acción tutelar en estudio.

Décimo Tercero: Que, desestimada la pretensión principal, corresponde emitir pronunciamiento sobre la demanda subsidiaria de despido improcedente.

Es un hecho pacífico que la demandada principal acreditó haber dado cumplimiento a las formalidades legales de comunicación de despido mediante la entrega de la misiva de fecha 29 de enero de 2025 y su envío a la Dirección del Trabajo.

Dicha carta fundamentó la desvinculación en la causal del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo (desahucio), señalando en sus hechos textualmente:

"Se deja constancia que la aplicación de la causal referida se debe a las funciones y responsabilidades del cargo que usted desempeña, siendo éste, por su naturaleza, un cargo de exclusiva confianza del empleador" (sic).

La discusión radica ahora, en determinar si el cargo de jefe de proyecto desempeñado por doña Daniela Andrea Avendaño Pérez al 29 de enero de 2025 reviste la calidad de cargo de la exclusiva confianza del empleador, habilitando la terminación incausada mediante desahucio conforme al artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo.

Décimo Cuarto: Que, el citado precepto legal consagra un régimen excepcional frente al principio de estabilidad relativa en el empleo que rige en nuestro ordenamiento laboral, autorizando la separación unilateral sin necesidad de invocar hechos constitutivos de caducidad en tres hipótesis taxativas: (1) respecto de trabajadores con poder de representación dotados de facultades generales de administración, (2) respecto de trabajadores de casa particular, y (3) tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter emane de la naturaleza de los mismos.

Tratándose de esta última hipótesis, la jurisprudencia uniforme y la doctrina han sido enfáticas en señalar que la

condición de exclusiva confianza no queda entregada al mero arbitrio contractual del empleador ni a la nomenclatura asignada al puesto, sino que debe emanar de la naturaleza objetiva de las funciones desarrolladas. Ello presupone que el dependiente participe de manera directa en la fijación de las directrices estratégicas de la empresa, ejerza facultades de representación institucional que comprometan patrimonialmente a la entidad, o bien forme parte del círculo decisorio superior donde la pérdida de la confianza subjetiva impida la continuidad operativa del negocio.

La prueba rendida en autos desvirtúa de plano que el cargo de jefe de proyecto haya ostentado la naturaleza de un cargo de exclusiva confianza. Lo asentado se concluye del siguiente análisis:

a) Se advierte del Descriptor de Cargo que la misión del cargo consistía en liderar técnicamente la ejecución de proyectos asignados (específicamente en materias informáticas y metodológicas), monitoreando cronogramas, etapas e hitos de entrega bajo la dependencia directa del Subgerente de Desarrollo e Innovación. Sus labores eran de carácter ejecutivo, analítico y metodológico, careciendo de potestad para definir políticas comerciales, celebrar contratos a nombre de la empresa, comprometer recursos presupuestarios autónomamente o intervenir en la dirección jurídica o económica de la sociedad.

b) Don Iván Eduardo Varela Soto, al absolver posiciones, en representación de la demandada, reconoció expresamente que doña Daniela Avendaño no tenía trabajadores subordinados a su cargo y que dependía jerárquicamente de la subgerencia del área técnica siendo su jefe el subgerente del área don Leonel Grandón.

c) Don Leonel Ricardo Grandón Navarrete declaró que era el jefe directo de la demandante a la fecha del cese, explicó detalladamente que la labor del jefe de proyecto consiste en gestionar actividades, pruebas de concepto y coordinar el soporte funcional. Interrogado respecto a si la actora poseía facultades decisorias superiores, precisó que su rol consistía en dar opiniones técnicas según el tipo de proyecto y levantar riesgos, careciendo de poder resolutivo independiente sobre la marcha de la empresa.

d) Si bien la demandada justificó la confianza en el acceso que la actora mantenía a sistemas operacionales (RIS PACS y SAP) y a datos sensibles de prestaciones y pacientes, el testigo Grandón reconoció que dicho acceso obedecía exclusivamente a la resolución de incidencias técnicas de soporte y que idéntica información es compartida rutinariamente por decenas de trabajadores de la compañía (personal de supervisión central, mesa de ayuda funcional, enfermeros, tecnólogos y administrativos). La custodia y reserva de información clínica constituye un deber ético y legal de confidencialidad común a todo trabajador del ámbito sanitario (consagrado en las leyes N.° 19.628 y N.° 20.584 y en el propio contrato de trabajo), sin que dicha obligación funcional pueda ser confundida con la potestad de alta dirección que tipifica al cargo de exclusiva confianza.

e) Asimismo, la circunstancia de haber estado excluida del límite de jornada ordinaria conforme al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo obedece a la modalidad de autonomía horaria en el trabajo por proyectos, sin que dicha excepción de marcación transforme a un empleado técnico en un cargo de exclusiva confianza susceptible de desahucio.

En consecuencia, no concurriendo los presupuestos materiales del artículo 161 inciso segundo del estatuto del ramo, la aplicación de la causal de desahucio deviene en indebida e improcedente, debiendo acogerse la demanda subsidiaria de despido injustificado y condenarse a la demandada al pago del recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio, al amparo del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

Décimo Quinto: Que, al acogerse la demanda por despido improcedente, corresponde también la restitución del descuento del aporte patronal en el fondo de cesantía. Resulta así ilícito el referido descuento del aporte empresarial en el fondo de cesantía, ya que dicho descuento sólo procede cuando la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es aplicable conforme a derecho. Y no puede ser de otro modo, ya que de una situación ilícita o antijurídica (despido improcedente) no podría colegirse una consecuencia lícita a favor de quien comete la antijuridicidad.

Por lo demás esta es la tesis que ha reinado en las sentencias de unificación de jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema. Si bien, en algún momento existieron diferentes interpretaciones, el asunto se encuentra unificado, sosteniéndose que es una condición necesaria, para que opere el descuento lícito del aporte patronal en el fondo de cesantía, que el contrato haya terminado efectivamente por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, lo que se ve corroborado por el artículo 168 letra a) del mismo Código, de manera que si la sentencia declara improcedente el despido, no se verifica la hipótesis de base del inciso segundo del artículo 13 de la Ley 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la

imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del citado Código del Trabajo. Esta interpretación puede apreciarse, entre otros, en los siguientes roles de la Excelentísima Corte Suprema:(rol N.° 27.867-17, N.° 23.348-2018, N.° 4.503-19, N.° 19.198-19, N.° 16.086-19, N.° 6.187-19, N.° 12.179-19, N.° 19.607-19, N.° 134.204-20, N.° 6.887-21, N.° 44.919-21, N.° 50.303-21, N.° 92.645-21, N.° 249.487-23, N.° 4088-25, N.° 5572-24 y 14.234-24).

Ya asentado que, el empleador descontó por concepto de aporte patronal al seguro de cesantía de la actora la suma de $4.528.349, ese será el monto que deberá reintegrarse a la actora.

Décimo Sexto: Que, en lo concerniente a la reclamación del "Bono anual de desempeño 2024" por la cantidad de $3.457.502, la actora asevera haber cumplido con la totalidad de los requisitos reglamentarios y que dicho estipendio constituía un derecho consolidado por su reiteración anual. Para ello, indica en su escrito haber cumplido con todos los requisitos solicitados por la empresa, saldo de vacaciones no mayor a 30 días, cursos de malla mandatoria realizados en un 100% antes del 31 de diciembre de 2024 y autoevaluación, sumando la evaluación de desempeño por parte de su jefatura.

Por su parte, la empresa acreditó a través de los instrumentos incorporados (cartas de comunicación de incentivos de los años 2015, 2017, 2019, 2021 y 2023), complementados con el testimonio de don Leonel Grandón, que el denominado bono de desempeño correspondía a un beneficio de carácter variable y condicional, cuya procedencia dependía copulativamente de dos factores: la obtención del umbral

presupuestario y financiero fijado para la compañía a nivel corporativo (EBIT de la Unidad de Negocios) y la evaluación individual de desempeño del respectivo trabajador. Asimismo, el testigo Grandón precisó bajo juramento que, de acuerdo con la reglamentación aplicable, el incentivo se liquidaba en el mes de marzo del año siguiente únicamente a favor de los dependientes que mantuvieran su contrato de trabajo vigente a esa fecha.

La demandante no aportó antecedente probatorio idóneo que acreditara que la empresa alcanzó efectivamente los resultados financieros estipulados para el ejercicio comercial 2024, ni acompañó un instrumento de evaluación formal de desempeño correspondiente a dicho período que justificara el devengo de la prestación. Por tales razones, el cobro impetrado carece de sustento fáctico y contractual, debiendo ser rechazado.

Décimo Séptimo: Que, en cuanto al apercibimiento de la exhibición documental del artículo 453 N.° 5 del Código del Trabajo solicitada por la actora relativo al comprobante de entrega del descriptor de cargos ofrecido en el N°5 de la minuta de la denunciada, los hechos sustanciales sobre los que versaban quedaron fehacientemente probados mediante la prueba documental incorporada al proceso, resultando innecesario aplicar presunciones adicionales sobre tales aspectos, y tratándose de una facultad, no se accederá a los apercibimientos solicitados.

Décimo Octavo: Que, las sumas ordenadas pagar deberán solucionarse con los reajustes e intereses legales establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Décimo Noveno: Que, no habiendo resultado totalmente vencida ninguna de las partes y estimando el tribunal que ambas tuvieron motivos plausibles para litigar, no se dispondrá condena en costas, conforme lo previene el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil.

Vigésimo: Que, toda la prueba rendida ha sido debidamente analizada, estimando este sentenciador que las probanzas apreciadas de conformidad a las normas de la sana crítica que no han sido mencionadas en la presente sentencia no revisten de aptitud fáctica suficiente para alterar o modificar la convicción expresada en los considerandos precedentes.

Por estas consideraciones, y de conformidad además con lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 8, 41, 42, 63, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 425, 432, 453, 454, 459, 485, 489 y 493 del Código del Trabajo; artículos 13 y 52 de la Ley N.° 19.728, y artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, SE RESUELVE:

I. Que se rechaza el apercibimiento del artículo 453 N.° 5 del Código del Trabajo solicitado por la actora.

II. Que se rechaza la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por doña DANIELA ANDREA AVENDAÑO PÉREZ en contra de INTEGRAMÉDICA S.A.

III. Que se hace lugar a la demanda subsidiaria por despido improcedente, declarándose que el despido por desahucio del cual fue objeto la actora con fecha 29 de enero de 2025 ha sido improcedente, y, en consecuencia, se condena a la demandada INTEGRAMÉDICA S.A. a pagar a la actora lo siguiente:

a) $11.409.757 (once millones cuatrocientos nueve mil setecientos cincuenta y siete pesos), por concepto de recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio, en conformidad a lo prevenido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

b) $4.528.349 (cuatro millones quinientos veintiocho mil trescientos cuarenta y nueve pesos), por concepto de restitución del descuento del aporte patronal al seguro de cesantía en la AFC.

IV. Que las sumas precedentemente señaladas deberán ser solucionadas con los reajustes e intereses legales correspondientes, conforme a lo establecido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V. Que se rechaza la demanda en lo concerniente al cobro de bono anual de desempeño de 2024.

VI. Que no se condena en costas a las partes, por haber tenido motivo plausible para litigar.

Notifíquese la presente sentencia por correo electrónico a las partes por intermedio de sus apoderados.

RIT: T-1192-2025

RUC: 25-4-0663992-7

Dictada por don Roberto José Hansen López, Juez Suplente del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a veintisiete de octubre de dos mil veintiséis.

XWNODEXNYKT

A contar de las 00:00 horas del día 5 de septiembre de 2026 (Chile Continental), la hora visualizada, corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena, y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, debe restar una hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua, e Isla Salas y Gómez, debe restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl

Roberto José Hansen López
Juez
1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Veintisiete de octubre de dos mil veintiséis
21:48 UTC-3