RIT N° : T-1115-2019

RUC N° : 19- 4-0199109-6

MATERIA : TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

DEMANDANTE : DANIELA PAZ SALINAS GRANADINO.

DEMANDADO : FISCO DE CHILE- HOSPITAL DE CARABINEROS DE CHILE

Santiago, a dos de febrero de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece DANIELA PAZ SALINAS GRANADINO, chilena, casada, Técnico Superior de Enfermería, cédula de identidad N° 16.420.549-5, domiciliada en Antonio Varas N° 2500, Ñuñoa, quien dedujo denuncia de tutela de derechos fundamentales, cobro de prestaciones e indemnización por daño moral, en contra del FISCO DE CHILE, Rut N° 61.006.000-5, representado por el presidente del Consejo de Defensa del Estado, doña María Eugenia Manaud Tapia, cédula de identidad N° 6.274.313-1, chilena, abogada, ambos domiciliados en calle Agustinas N°1687, comuna de Santiago, quienes actúan en representación de HOSPITAL DE CARABINEROS DE CHILE, Rut N° 60.505.723-3, representado por don Marco Arévalo Aliaga, en atención a las consideraciones de hecho y fundamentos de derecho que expone.

Refiere que se desempeñó como Técnico Superior de Enfermería, en el Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos del Hospital de Carabineros, contratada bajo las normas del Código del Trabajo (DFL1).

El día 07 de marzo de 2019, fue notificada por la enfermera supervisora DFL1 de la UCI Pediátrica, doña Viviana Hernández Vilches, que a contar del 05

de marzo de 2019, (días antes de la notificación) fue dispuesto su traslado desde la Unidad de Pacientes Críticos Pediátrica al Servicio de Policlínico, todo del Hospital de Carabineros, según constaría en documento NCU N° 92173980, emanado de la Dirección del mencionado Hospital. El traslado referido no le fue consultado o informado a la trabajadora, sino que constituyó una represalia en su contra por haber denunciado ante la Dirección, actos de acoso laboral y de discriminación por parte de una compañera de trabajo, en el mes de Diciembre de 2018, respecto de la cual jamás tuvo respuesta alguna ni se adoptaron medidas para el esclarecimiento de los hechos y adopción de medidas de protección en su favor. La referida carta tenía el siguiente tenor:

"Santiago, 21 de Diciembre de 2018

Señor Don Luis Soto Barrientos Director Hospital de Carabineros Antonio Varas 2500, Ñuñoa Presente

De mi consideración: Me dirijo a usted en mi carácter de Técnico Superior de Enfermería, con contrato hace 9 años como DFL1, en el Hospital de Carabineros.

Desde los 4 años de edad yo soy usuaria de una Válvula Derivativa, con la cual he hecho mi vida totalmente normal, teniendo algunas intervenciones quirúrgicas, pero sin inconvenientes para mi vida cotidiana y laboral. Es por ello que escribo con el propósito de denunciar la discriminación que he sido sometida y soy sometida en el Servicio de UCI Pediátrica, con situaciones tales como:

Maltrato de colega PNI ARACELY MEZA, desde que volví de mi primera intervención estando en UCIP, en julio del 2017, con comentarios "que yo era una lenta", "que no servía así en el servicio", siempre observándome de mala manera y con molestia (lo cual yo por temor oculté a mis superiores y callé, ya que llevaba poco meses en el servicio, después de haber trabajado 8 años Pediatría.

En Octubre del 2017 volví a hospitalizarme, ya que estaba con una Disfunción Valvular, la cual no fue detectada a tiempo (NEGLIGENCIA MEDICA)

en el Instituto de Neurocirugía Asenjo, lo cual me provocó múltiples secuelas que con rehabilitación y terapia he ido superando, es por ello que me ausente del servicio (UCIP) 1 año.

Al volver en Noviembre del 2018, lo hice con Licencia Parcial (sin realizar turnos de noche, solo los de día), la cual es parte de mi rehabilitación, para poder insertarme de buena forma, pero paulatinamente al mundo laboral y así poder al fin retomar mi vida en forma normal prontamente.

Lamentablemente este regreso al servicio (UCIP) no ha sido fácil, debido a la discriminación recibida por las colegas de turno en especial la Auxiliar de Enfermería ARACELY MEZA con cometarios tales como: "que soy un cacho", " que debe cuidarme como si fuera mi mamá", "que soy una lenta" o simplemente con el hecho de aislarme, y criticar mis las labores que realizo.

Dicha colega es habitual que trate de mala manera a otras compañeras, imponiéndose por su antigüedad y cargo que posee como carabinera, con poco compañerismo, mal trato y poca educación, sobre todo ya que los superiores no intervienen. Yo di aviso de mi problema a la Supervisora Sra. Viviana Henríquez, la cual solo me cambió en mis labores a realizar, dejándome en el área administrativa, sin atender pacientes y sin aceptar mi cambio de turno.

Mi único interés en este momento es poder terminar mi rehabilitación y volver a desarrollar mi profesión que tanto quiero, pero no puedo dejar pasar esta situación y muchas más que realiza la colega para así poder trabajar tranquilamente y en un ambiente grato. Yo no elegí esto, es lo que me tocó y por ende he tenido que vivir, con mucha fuerza y coraje, nadie merece discriminación o mal trato, con mayor razón si trabajamos en esto mismo (en salud).

Esperando una pronta respuesta y resolución ejemplificadora

Me despedido cordialmente a usted."

Con motivo de la denuncia referida, se dio inicio a un Sumario Administrativo, respecto del cual no se tienen noticias hasta la fecha de esta

denuncia, resultando como única consecuencia de aquello el traslado del que he sido objeto, haciendo caso omiso además a un Informe Médico del Dr. Cristian Naudy Martínez, del Instituto de Neurocirugía, de fecha 28 de Febrero de 2019, entregado con fecha 01 de marzo de 2019 a la Supervisora Viviana Hernández, donde se indican las consideraciones que se debe tener con la actora respecto de la realización de turnos nocturnos y la reincorporación al trabajo, toda vez que ello es de vital importancia para una buena reinserción y rehabilitación. El traslado mencionado ocasiona desmedro en su condición profesional, ya que ha desempeñado por años en el área de Pediatría sin tener problemas en mi labor, manteniendo una experiencia y expertiz que es de gran utilidad para el servicio.

Además, ello ha significado un cambio determinante de funciones, como también la pérdida del beneficio económicos denominado "asignación de riesgo", la que se entrega sólo a servicios definidos dentro del Hospital como críticos, en virtud de las tareas que en ellos se realizan, las que no se llevan a cabo en el Policlínico, por tanto, ha visto disminuida de manera relevante su remuneración mensual, circunstancia que constituye un evidente menoscabo económico y para el cuidado de su salud, porque se ha puesto una serio obstáculo para la adquisición de los medicamentos que debe tomar por su condición de salud.

Ahora bien, la jefatura, Viviana Hernández Vilches, a pesar de estar al tanto de los hechos indicados, también se ha hecho partícipe de actos de acoso laboral y discriminación, toda vez que cuando se encontraba aún con licencia médica, ella mantenía comunicación con su hermana, y a poco tiempo de regresar al servicio, le comentó la primera a ésta que *"yo debería pedir cambio de servicio, que eso era lo mejor para mí",* cerrando de esa manera las puertas de su lugar de trabajo incluso antes de su regreso, predisponiéndose en forma negativa a una situación que aún no se suscitaba, dando cuenta desde ese momento de su intención de realizar la modificación. Lo mismo ocurrió cuando definitivamente retorno a su labor, ya que al tercer día de ocurrido ello, fue llamada por la jefatura a fin de que

se dirigiera a su oficina y en ese lugar le indicó que debía pedir cambio porque era ella *"la que estaba enferma".* En virtud de ello, en cada turno la jefatura indicaba que no podía atender pacientes, pero cuando ella necesitaba, era requerida para recibir turno, entregar turno, y atender pacientes, e incluso, llegó a estar sola en algunos turnos. Sin perjuicio de lo anterior, le prohibieron hacer hoja de entrega de turno y registrar situaciones en el libro de novedades, ya que en teoría no atendía pacientes. En vista de lo señalado y del cansancio físico y emocional que significaba ser objeto de los actos antes señalados, solicitó a la jefatura referida el cambio de turno, no hacer noches sino sólo días, como ocurre en otros casos, pero hizo caso omiso a dicha petición, motivo por el cual, concurre a plantear esa situación a la médico jefe del servicio, Sra Pastene, la cual muy amablemente manifiesta que no había ningún problema en efectuar dicho cambio y que informaría ello a Viviana Hernández Vilches, quien lejos de aceptar aquella decisión, la llamó nuevamente con el fin de increparla por haber dado cuenta de ello a la jefa de servicio cuando era ella quien debía ver esos asuntos.

Cabe señalar que, voluntariamente, eligió trabajar en el servicio de Pediatría porque es una función que me acomoda, laboral y mentalmente, porque además tiene título de auxiliar de párvulos, en consecuencia, tanto los actos de menoscabo, desprecio y violencia de que fue objeto, como el traslado, han significado una merma en su capacidad de desempeño, falta de motivación y sensación de estar siendo castigada por estar enferma, motivo por el cual no tiene cabida en el trabajo que ha realizado por años y que ejecuta.

Los hechos descritos previamente, han afectado los derechos del artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, ya que en este caso hubo un trato desigual en comparación con otros funcionarios en las mismas condiciones, en particular la Carabinero Auxiliar de Enfermería mencionada como la autora de los actos de acoso laboral y discriminación, denunciada por aquéllos hechos, quien ha seguido desempeñando sus funciones en el mismo servicio, sin

modificación alguna, resultando la víctima de estos hechos sancionada con un traslado del todo arbitrario e injustificado, sin adoptar medidas de protección alguna para estos casos y denigrándola en lo personal, profesional y económico.

Es claro, a pesar de no tener resultado aun en el procedimiento administrativo, que en ningún caso se han ponderado objetivamente los antecedentes de aquél ni se han valorado con los mismos estándares para ambas personas, perjudicándola, no sólo con el largo tiempo que ha durado la misma sino que también por la incertidumbre que ello ha generado al no tener noticia alguna sobre su tramitación, porque al ser una trabajadora civil del Hospital y no Carabinero, se hace una diferenciación entre funcionarios que se desempeñan en el mismo lugar, bajo las mismas condiciones y ejecutan las mismas labores, resultando determinante el rango y calidad del funcionario que posee la denunciada.

Asimismo, el inciso 2 del artículo 2 del Código del Trabajo señala, en su segunda parte, que "*Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*".

De los hechos expuestos, resulta claro distinguir una serie de diversas conductas que encajan perfectamente en la definición legal de acoso laboral, las cuales le han provocado un serio menoscabo personal, psicológico, laboral y económico, destinada a realizar labores de notoria menor complejidad que las realizadas por años, en un servicio calificado como no crítico, en consecuencia, perdiendo la asignación de riesgo que ha percibido por años en el servicio del que fue abrupta y arbitrariamente sacada, sin la suscripción de anexo de contrato alguno en ese sentido. Lo más grave es que, a pesar de haber superado miedos a

denunciar actos de vulneración, ahora es reprendida y victimizada mediante un traslado infundado, a pesar de haber sido objeto por años de anulación, menosprecio y menoscabo por parte de la denunciada. Conforme señala la ley y lo ha establecido la Dirección del Trabajo, el acoso laboral está constituido por acciones reiteradas en el tiempo, situación que ocurre en este caso, porque he sido víctima de las acciones que se han indicado en los hechos y otras que se acreditarán en la oportunidad procesal correspondiente, que dan cuenta de la animadversión en su contra, lo que ha significado que el clima laboral en torno a ella degenerara y se constituye en hostil por parte de sus compañeros de labores, lo que no ocurría anteriormente.

Asimismo, los hechos descritos constituyen una vulneración a la garantía de indemnidad de la trabajadora. Sí bien es cierto, el artículo 485 del Código del Trabajo señala que "*se entenderán las represalias ejercidas contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad*", dicha norma no puede ni debe ser entendida en sentido estricto, más aun considerando el contexto institucional en el que se desempeña. En los hechos, lo que hizo fue dirigirse, mediante el conducto regular, ante la jefatura pertinente para dar a conocer una situación de acoso, ejerciendo sus derechos, para que se adoptaran las medidas pertinentes del caso, de acuerdo a los protocolos y a los canales previamente establecidos por el propio empleador, situación que le significó ser víctima de una represalia, la cual consistió - luego de no haber hecho nada con la denuncia y cambiarse de lugar de trabajo. Todo esto no sólo es una afectación a la garantía de indemnidad, sino que también es una vulneración de la libertad de expresión, la cual en definitiva se ejerció dando a conocer de la situación vivida y solicitando la acción de la autoridad correspondiente, siendo objeto de represalias por ello, situación que

afecta su trabajo en relación con las competencias y preparación profesional que posee. Adicionalmente, se ha vulnerado de manera evidente el artículo 12 del Código del Trabajo, disposición que faculta al empleador para alterar la naturaleza de los servicios de su trabajador, a condición de que se trate de labores similares y sin que ello importe un menoscabo para éste, circunstancia que no ha ocurrido en este caso, ya que las condiciones laborales, pueden resultar aparentemente similares, pero no lo son porque aquellas dicen relación directa con el tipo de servicio que se presta y que provoca además el pago de la asignación que se me ha quitado, provocando menoscabo.

Los indicios de vulneración a las garantías afectadas, son los siguientes:

A) Ser traslada de manera arbitraria e infundada, sin suscripción de anexo de contrato alguno ni la autorización o consentimiento para ello.

B) Haber sido trasladada, única y exclusivamente, por haber denunciado actos de acoso laboral.

C) Haber sido trasladada luego de haber presentado Informe Médico que propone la reinserción laboral como parte determinante de la rehabilitación.

D) Producto del traslado desde un servicio definido como crítico a uno que no lo es, trae como consecuencia la pérdida del beneficio económico denominado "*asignación de riesgo*".

E) Haber sido destinada a un servicio donde nunca se había desempeñado anteriormente y sacada de uno donde tenía experiencia y competencias para un desempeño óptimo.

Previas consideraciones legales y de derecho solicitó se declare la existencia de vulneración de las garantías constitucionales, condenar a las demandadas, a dejar sin efecto el traslado impuesto y se proceda a la reincorporación al servicio original. Publicación de la sentencia en los diarios murales o cualquier lugar informativo de que disponga el Hospital de Carabineros y condenar a la demandada al pago de la asignación de riesgo, correspondiente a

los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2019 y demás que se dejen de pagar con motivo del traslado y hasta el término de esta acción con expresa condena a la parte demandada.

SEGUNDO: Que la denunciada, dentro del plazo legal, contestó la denuncia, solicitando su total rechazo, de conformidad con los fundamentos de hecho y de derecho que expone.

Opuso la excepción de caducidad de la acción. El libelo ha sido interpuesto en forma extemporánea, lo que impide que sea acogida la acción incoada en autos, toda vez que esta se encuentra caducada. De acuerdo a lo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo, la denuncia deberá interponerse dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, a fin de que el Juzgado competente conozca y se pronuncie sobre esta. De esta forma, el legislador ha otorgado un plazo de 60 días hábiles para interponer el reclamo.

Ahora bien, en la especie, la denunciante invoca como hecho vulneratorio de sus derechos fundamentales, el traslado desde la UCI de Pediatría al Policlínico acaecido el día 5 de marzo del 2019, de acuerdo a lo señalado en el mismo libelo y la denuncia fue interpuesta con fecha 25 de junio de 2019; es decir, luego de transcurrir 93 días hábiles.

Por lo anteriormente, es manifiesta la caducidad de la acción incoada por la denunciante, por lo que deberá necesariamente acoger la excepción y desestimar las peticiones de la demandante.

En cuanto a los hechos contenidos en la demanda se controvierte:

1. Que HOSCAR no haya tomado las medidas correspondientes frente a la denuncia de la trabajadora.

2. Que las medidas adoptadas por la institución sean arbitrarias e infundadas.

3. Que el traslado de la trabajadora obedezca a una medida represiva por la denuncia interpuesta por ella.

4. Que se configure y adeude indemnización alguna por daño moral.

5. Que proceda el pago de la asignación de riesgo solicitada.

Del vínculo entre Hoscar y la actora. Con fecha 1 de septiembre de 2009, y conforme a la Ley N° 18.476, se celebró un contrato de trabajo afecto al régimen D.F.L. N° 1, del 31 de julio de 2002, Código del Trabajo entre doña Daniela Paz Salinas Granadino y HOSCAR, quien además se encontraba sujeta al régimen previsional en conformidad a los D.L 3500 y 3501. Los servicios para los cuales HOSCAR contrató a la actora fueron las de Auxiliar de Enfermería, no indicándose un lugar específico en el cumplimiento de funciones.

Refiere el citado contrato:

PRIMERO: El Hospital de Carabineros encomienda a la trabajadora doña DÁMELA PAZ SALINAS GRANADINO, quien acepta, realizar las funciones de Auxiliar de Enfermería, en el Hospital de Carabineros, ubicado en calle Simón Bolívar Nr. 2.2C0, Comuna de Ñuñoa.: El Hospital de Carabineros podrá modificar el lugar de desempeño de las labores encomendadas al trabajador, siempre que no importe un menoscabo para éste y qué el nuevo lugar de trabajo no se encuentre en otra Comuna, excepto si es la misma ciudad. Es así que la denunciante trabajo en distintas Unidades, a saber, Unidad de Pediatría, UCI Pediátrica y finalmente en el Policlínico, donde actualmente presta servicios. Su jornada de trabajo consistía en 44 horas semanales, con una remuneración mensual de $351.538, la que posteriormente fue modificada por anexos de contratos, siendo su última remuneración por $55.800.

De la justificación del traslado de la denunciante. Según se ha indicado, la denunciante es trasladada a UCI Pediátrica con fecha 06 de enero de 2017, para trabajar en un cargo de cuarto turno (jornada de 12 horas diurna, nocturna y dos días libres). En este cargo, según lo establece el Manual de Organización y

Funcionamiento de UPC Pediátrica, es responsable de: "*Proporcionar atención directa al paciente gravemente enfermo, cumpliendo la gestión del cuidado definido por la enfermera clínica, de los pacientes hospitalizados en la Unidad y especialmente de aquellos pacientes que le asigne la enfermera a cargo a los cuales prestará los cuidados de enfermería básicos. Sus funciones serán principalmente asistenciales, participando en la aplicación y desarrollo del plan de atención de enfermería, para satisfacer las necesidades básicas del niño gravemente enfermo. Se le asignan tareas específicas en relación al cumplimiento del plan de atención de enfermería para el paciente crítico y la asistencia en procedimientos invasivos realizados tanto por médicos de la unidad, especialistas interconsultores y enfermeras*". Al concretarse el traslado, la trabajadora en comento realizó el proceso de inducción correspondiente a esta Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos, posterior al cual hizo uso de feriado legal, como estaba programado con anterioridad, desde el 16 de febrero al 1 de marzo de 2017. A continuación, presentó licencia médica por patología neuroquirúrgica, desde el 3 de marzo de 2017, por 105 días, reintegrándose a sus labores habituales el 17 de junio de 2017. Luego el 24 de septiembre de 2017, presenta nueva licencia médica por 3 días. Finalmente, el 23 de octubre de 2017, presenta licencia médica por 380 días continuos, por patología neuroquirurgica, integrándose, el día 6 de noviembre de 2018 con licencia parcial nocturna por 90 días, hasta el 4 de febrero de 2019.

Conjuntamente a lo anterior, acompaña certificado médico que indica lo siguiente: "*Paciente Daniela Salinas Granadino, RUT 16.420.549-5, es una paciente de larga data del servicio de Neurocirugía del INCA. Ha presentado múltiples disfunciones valvulares producto de válvula cistoperitoneal. Última situación generó deterioro visual importante el cual no le permite una buena visión en ambiente oscuro, además de que situaciones de estrés general cefaleas intensas de difícil manejo, esto ya que cefalea está ligada a un sobredrenaje*

valvular difícil de regular dado la característica de su actual válvula. *Se solicita de manera importante que evite realizar turnos de noche, dada situación clínica de paciente. Es importante que ella se incorpore a trabajo ya que es vital para una buena reinserción y rehabilitación estar en actividades laborales*"

Durante su reintegración laboral, debido a su licencia médica parcial y al poco tiempo de desempeño en la unidad critica (sólo 4 meses), se retomó el proceso de orientación, otorgándose en primera instancia labores asistenciales de apoyo al personal auxiliar, observándose dificultades en su desempeño, específicamente disminución importante de la agudeza visual, en el área motora disminución de la fuerza muscular, alteraciones en cambios posturales e imposibilidad de ejecutar movimientos rápidos, lo que generaría un riesgo potencial para el paciente y la propia funcionaria. Además, su estado de salud le impide acercarse a equipos de resonancia nuclear magnética. Considerando estos aspectos, en beneficio de la funcionaria y de los pacientes hospitalizados en esta UCI Pediátrica, se tomó la decisión que asignar solo tareas administrativas, con la intención, además, de no mermar su asignación por prestar funciones en un "Servicio Crítico", pero la funcionaria no estuvo conforme con este cambio de funciones, dada su preferencia de realizar labores netamente clínicas.

Sin embargo, dada la complejidad del Servicio UCI pediátrica y nivel de exigencia que requiere dicha unidad, se recomendó analizar su permanencia conforme a la indicación médica efectuada por el profesional médico tratante de la funcionaria, quien señala que no debe someterse a exigencias más allá de sus capacidades, por tal motivo se dispuso el traslado hacia el Policlínico, así seguirá cumpliendo funciones clínicas, pero no de la envergadura y responsabilidad que presenta estar en UCI.

En conclusión, la denunciante fue trasladada al Policlínico del HOSCAR, por las siguientes razones:

1. Su médico tratante lo solicitó, de acuerdo al certificado médico señalado.

2. Teniendo en consideración el deber que le compete como empleador en virtud de que los artículos 184 y 187 del Código del Trabajo, ordenan el resguardo de la vida e integridad física y psíquica del trabajador.

Por tanto, a partir del 5 de marzo de 2019 la funcionaria presta Servicio en Policlínico.

De la denuncia realizada por la trabajadora. La denunciante indica en el cuerpo de la demanda, que su traslado se produce como represalia por la denuncia que presentó por acoso laboral y discriminación de parte de otra funcionaria a ella, lo que denunció mediante una carta de fecha 09.01.2019, al Director de Salud de Carabineros.

Los dichos de la actora no resultan ser efectivos, dado que:

1. En conocimiento de la denuncia, el Hospital de Carabineros inició una investigación administrativa según consta en Resolución Exenta N° 187 de fecha 25 de enero 2019, con la finalidad de esclarecer los hechos y establecer responsabilidades si corresponde. Específicamente la denuncia formulada se debe a un comentario que realizo una funcionaria de este hospital, doña Aracely Meza, aludiendo a la capacidad física incompatible que tiene la Sra. Salinas para el ejercicio de sus funciones en el Servicio de UCI Pediátrica.

2. Concluida la investigación, se le notifica el día 30.05.2019, a través de carta dirigida a la Srta. Salinas el resultado del cuerpo investigativo, el cual indica lo siguiente:

"*Se pudo determinar que existen elementos suficientes y objetivos, que permiten atribuir responsabilidad administrativa de la Auxiliar de Enfermería (Grado 16°) Aracely Bethzabe Meza Meza de dicha dotación, por haberse comprobado que efectuó un comentario inadecuado y tendencioso, adoptando este Mando las medidas disciplinarias pertinentes*".

Tal como se señala en la conclusión de la investigación sumaria, en ningún caso se configura la existencia de la figura de acoso laboral, y sólo nos

encontramos frente a un desafortunado comentario emitido por la Sra. Meza, quien, a la luz del ya mencionado sumario, fue sancionada con la medida de amonestación.

La denuncia formulada por la Srta. Salinas se produce el 09.01.2019, y su traslado por recomendaciones netamente de salud de su médico tratante, se produce el día 05.03.2019, y no por la denuncia efectuada por ella, que derivo por parte del Director del Hospital, incoar una investigación administrativa.

Así, los dichos de la actora corresponden a apreciaciones propias, y no se condicen con la realidad, en la cual HOSCAR toma todas las medidas para el resguardo de la vida y salud de ella, llevando a cabo un proceso de investigación, e incluso se sanciona a la persona que emitió los comentarios.

Inexistencia de vulneraciones de derechos fundamentales. Los indicios señalados por la denunciante como vulneratorios, resultan del todo falsos, y como se expondrá obedecen a medidas razonadas y proporcionadas tomadas por la institución, a saber:

1.- "Ser trasladada de manera arbitraria e infundada, sin suscripción de anexo de contrato alguno ni la autorización o consentimiento para ello": como ya se expuso anteriormente, la medida del traslado obedece a una medida de resguardo de salud de la trabajadora y del servicio que entrega el HOSCAR a sus pacientes, siendo del toda justificada en virtud de la imposibilidad de la actora de desarrollar las labores propias de su cargo. Además, resulta del todo falsa la no existencia de documento donde se plasma el traslado, ya que, de acuerdo a los antecedentes de esta parte, existe un anexo de contrato de trabajo de fecha 4 de marzo de 2019, que contiene la modificación de funciones y asignación de riesgo de la denunciante.

2.-"Haber sido trasladada, única y exclusivamente, por haber denunciado actos de acoso laboral": como ya se expuso anteriormente, no resulta efectiva esta afirmación dado que el traslado no se produce en virtud de la denuncia, si no

que en razón de la imposibilidad de la actora de cumplir con las funciones que el cargo en la UCI Pediátrica demandaba, y para el resguardo de la propia salud de la trabajadora y la prestación del servicio entregado por la institución. Así, la única justificación del traslado es el cuidado de la vida e integridad física y psíquica de la trabajadora, no siendo la denuncia de acoso laboral un móvil para ello.

3.-"Haber sido trasladada luego de haber presentado Informe Médico que propone la reinserción laboral como parte determinante de la rehabilitación": El informe señalado efectivamente menciona como uno de los puntos importantes la reinserción laboral de la denunciante, sin embargo, lo hace en términos muy precisos y bajo ciertas condiciones, como lo son la asignación de turnos diurnos y no de nocturnos debido al deterioro visual sufrido por el tratamiento con válvula cistoperitoneal que llevaba adelante. Además, la trabajadora presenta cefaleas intensas y de difícil manejo, por lo cual no puede estar sometida a situaciones de estrés y presión, por lo que resulta del todo razonado y proporcional el traslado de la trabajadora para el correcto desempeño de sus funciones, siempre cumpliendo funciones clínicas, como ella misma solicitó y resguardando su estado de salud.

4.-"Producto del traslado desde un servicio definido como crítico a uno que no lo es, trae como consecuencia la pérdida del beneficio económico denominado "asignación de riesgo": La asignación de riesgo es un beneficio establecido para los trabajadores, auxiliares de servicios menores, que se desempeñan en la Unidad de Laboratorio y Banco de Sangre; Unidad de Imagenología; Unidad de Anatomía Patológica; Unidad de Esterilización; Sección de Lavandería, de acuerdo a lo establecido por la Resolución Exenta N° 1673, de fecha 8 de agosto de 2018. Así, la prestación solicitada "*asignación de riesgos*" no es procedente para las funciones en las que se desempeñaba la denunciante, por lo que nunca tuvo derecho a ella, haciendo improcedente su solicitud.

5.-"Haber sido destinada a un servicio donde nunca se había desempeñado anteriormente y sacada de uno donde tenía experiencia y competencias para un

desempeño óptimo": Como ya se señaló, el traslado realizado por la institución obedeció a un resguardo de salud de la trabajadora y la prestación de los servicios de HOSCAR. Así, y siendo fundamental la realización de labores clínicas para su reinserción laboral, la única unidad donde era factible cumplir con los requisitos de la existencia de turnos diurnos, con tareas clínicas y no meramente administrativas, y que pudiera manejarse sin la presión de una unidad crítica, era el Policlínico. Además, no es efectivo que la denunciante cuente con amplia experiencia en el área, como señala en su libelo, dado que sólo llevaba 3 meses de labores en la UCI Pediátrica, por lo que no resulta posible sostener que existe una amplia experiencia por parte de la denunciante en el desempeño de las funciones de la UCI Pediátrica. Debe manifestarse con especial énfasis que no existe vulneración de garantías constitucionales en el actuar de la demandada, en particular, del Art. 19 N°1, esto es, la integridad física y psíquica y la del Art. 19 N°2 sobre la igualdad ante la ley y el artículo 2° del Código del Trabajo.

Además, resulta del todo atentatorio a la lógica acoger la solicitud de traslado de la actora, toda vez que se pone en peligro su integridad física al someterla a presiones propias de las funciones que desarrollan los trabajadores de la UCI Pediátrica o de cualquiera otra unidad que tenga los riesgos propios de una unidad de cuidados intensivos.

Improcedencia del pago de la "asignación de riesgo". Como se mencionó anteriormente, la asignación de riesgo se encuentra establecida para los trabajadores, auxiliares de servicios menores, que se desempeñan en la Unidad de Laboratorio y Banco de Sangre; Unidad de Imagenología; Unidad de Anatomía Patológica; Unidad de Esterilización; Sección de Lavandería, de acuerdo a lo establecido por la Resolución Exenta N° 1673, de fecha 8 de agosto de 2018. Así, la prestación solicitada "asignación de riesgos" no es procedente para las funciones en las que se desempeñaba la denunciante, la cual nunca estuvo en sus liquidaciones de sueldo. Además, resulta imposible el pago de esta asignación o

cualquier otra la denunciante, dado que se encuentra establecida exclusivamente para las personas que se encuentren prestando servicios en las unidades establecidas en la mencionada resolución, la que no incluye el Policlínico donde se desempeña la actora.

TERCERO: Que con fecha 14 de agosto de 2019 tuvo lugar la audiencia preparatoria, y el tribunal llamó a las partes a conciliación, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretas de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Que la demandante evacuó el traslado respecto a la excepción de caducidad, para lo cual pidió su rechazo, según consta del registro de audio; precisando que uno de los hechos que determina el procedimiento es efectivamente el traslado que ocurre con fecha 05 de marzo de 2019 y notificado el 07 de marzo del mismo año; no obstante esto fue conocido por el Hospital de Carabineros en forma posterior, existiendo tramitaciones administrativas, reuniones o acuerdos con la oficina de relaciones laborales del Hospital de Carabineros donde constan actas de reunión respecto de este caso en particular y que fueron definidos en reuniones en lo sucesivo, en particular dicha acta de reunión es del 03 de mayo de 2019, donde se estaba abordando y se esperaba una respuesta de la Dirección del Hospital para efectos de determinar la procedencia o no del pago de la asignaciones que se estaban reclamando y además porque la acción dice relación con un sumario administrativo del Hospital que fue terminado el 30 de mayo de 2019, la acción se encontraría dentro de los plazos establecidos por la ley para efectos de la reclamación.

Que por otra parte, en dicha oportunidad se dejó constancia que la parte denunciante se desistió de la acción intentada en contra de Hospital de Carabineros de Chile, en los términos señalados en su libelo. Lo que el Tribunal tiene presente para todos los efectos legales. Asimismo, la demandante también se desistió de la acción de indemnización de perjuicios por daño moral solicitado en el libelo de denuncia a lo que la parte denunciada, se allanó y el Tribunal tuvo

presente para todos los efectos legales el desistimiento por concepto de daño moral demandado.

Finalmente, la parte demandada se desistió de la excepción de incompetencia del tribunal y de la excepción de falta de legitimación pasiva del Hospital de Carabineros de Chile.

A continuación el tribunal recibió la causa a prueba, fijándose como hechos, sustanciales, pertinentes y controvertidos los siguientes hechos a probar:

1.- Efectividad de haberse producido acoso laboral a la actora a razón de los hechos denunciados. En la afirmativa, antecedentes, pormenores y circunstancias en que ello se produce. Oportunidad en que ello habría ocurrido. Efectividad de la medida adoptada por el Hospital de Carabineros.

2.- Efectividad de adeudarse a la actora el pago por asignación de riesgo, correspondiente a los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2019 y demás que se dejen de pagar con motivo del traslado antes referido. En la afirmativa, monto adeudado por este concepto.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte demandante rindió en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba consistentes en:

I.- Documental:

Incorporó mediante lectura los siguientes documentos no objetados de contrario:

1.- Acta de notificación de traslado de fecha 07 de marzo de 2019.

2.- Anexo contrato de trabajo de fecha 06 de enero de 2017.

3.- Informe médico de 28 de febrero de 2019, emitido por Dr. Cristian Naudy Martínez del Instituto de Neurocirugía.

4.- Liquidaciones de sueldo desde noviembre de 2018 hasta marzo de 2019.

5.- Acta de reunión de trabajo de fecha 03 de mayo de 2019 entre Asociación de Funcionarios del Hospital de Carabineros y oficina de Relaciones Laborales del mismo recinto.

6.- Correo electrónico que contiene Acta de reunión de trabajo de fecha 03 de mayo de 2019.

II.- Testimonial.

Rindió la testifical de Yasna Grandón Isla, quien previamente juramentado prestó declaración y cuyo testimonio consta íntegramente en registro legal de audio del juicio.

III.- Oficios.

Se incorpora la respuesta de oficio a Dirección del Hospital de Carabineros.

QUINTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte denunciada rindió los siguientes medios de prueba:

I.- Documental:

Incorporó los siguientes documentos no objetados de contrario consistentes en:

1. Contrato de Trabajo de fecha 1 de septiembre de 2009 entre la denunciante y Hospital de Carabineros.

2. Anexo contrato de Trabajo de fecha 26 de abril de 2010, entre la denunciante y Hospital de Carabineros.

3. Anexo contrato de Trabajo de fecha 1 de diciembre de 2017, entre la denunciante y Hospital de Carabineros.

4. Anexo contrato de Trabajo de fecha 04 de marzo de 2019, entre la denunciante y Hospital de Carabineros.

5. Informe médico emitido por don Cristian Naudy Martínez, médico tratante de la denunciante.

6. Listado de licencias de la denunciante desde 2016 a la fecha.

7. Liquidaciones de remuneraciones de la denunciante del periodo de enero de 2017 a diciembre de 2017.

8. Resolución Exenta N° 1673 de fecha 8 de agosto de 2018.

9. Investigación sumaria iniciada con fecha 28 de enero 2018 sobre los hechos denunciados a Hospital de Carabineros, por la denunciante.

II.- Testimonial.

Rindió la testifical de Viviana Hernández Vilches, quien previamente juramentada prestó declaración y cuyo testimonio consta íntegramente en registro legal de audio del juicio.

EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD.

SEXTO: Que se ha deducido denuncia de tutela de derechos fundamentales, por Daniela Paz Salinas Granadino en contra del Fisco de Chile-Hospital de Carabineros de Chile, quien mantiene relación laboral con el Hospital de Carabineros de Chile, que su denuncia dice relación con la afectación de los derechos conculcados durante la relación laboral, consagrados en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, sobre la igualdad ante la ley, en relación con el inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo respecto de actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 del mismo cuerpo legal. Asimismo, lo previsto en el inciso 2 del artículo 2 del Código del Trabajo, sobre acoso laboral y la vulneración a la garantía de indemnidad de la trabajadora consagrado en el artículo 485 de este último cuerpo legal.

Que como se desprende del libelo de autos, la actora expuso en forma categórica y precisa que se desempeñaba en el Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos del Hospital de Carabineros en su calidad de técnico superior de enfermería y que el 07 de marzo de 2019, fue notificada por la enfermera supervisora de la UCI Pediátrica Viviana Hernández Vilches, en que se le informaba que a contar del 05 de marzo de 2019 había sido dispuesto su

traslado desde la Unidad de Pacientes Críticos Pediátrica al Servicio de Policlínico del Hospital de Carabineros, según constaría en documento NCU N° 92173980, emanado de la Dirección del mencionado Hospital. La denunciante refiere que el traslado referido no le fue consultado o informado, sino que constituyó una represalia en su contra por haber denunciado ante la Dirección, actos de acoso laboral y de discriminación por parte de una compañera de trabajo en su contra, en el mes de diciembre de 2018 y que con motivo de la denuncia se dio inicio a un sumario administrativo.

Que de esta forma la actora concentró el núcleo de su reclamo en la oposición a su traslado desde la UCI Pediátrica al Servicio de Policlínico del Hospital de Carabineros, constituyéndose en concepto de la trabajadora dicha decisión en un acto de acoso laboral, represalia y discriminación a su persona, lo que además le ha generado –el traslado de unidad médica- la pérdida del beneficio económicos denominado "asignación de riesgo", la que se entrega sólo a servicios definidos dentro del Hospital como críticos, y no en el Policlínico, viendo disminuida su remuneración mensual, circunstancia que constituye un menoscabo económico.

Que a lo largo de todo su relato en el libelo de autos, la denunciante deja claro que su traslado de unidad médica, el que considera arbitrario e injustificado, le ha significado una merma en su capacidad de desempeño.

Que respecto a la vulneración a la garantía de indemnidad, si bien la actora entiende que no estaría dentro de las hipótesis del inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, indica que el acto del traslado ocurrido el 05 de marzo de 2019 dispuesto por la Dirección del Hospital de Carabineros, fue producto de su reclamo ante la jefatura para dar a conocer una situación de acoso y solicitar que se adoptaran las medidas pertinentes, lo que le significó ser víctima de una represalia, esto es, el traslado arbitrario e infundado, sin suscripción de anexo de contrato alguno ni su autorización o consentimiento.

SEPTIMO: Que la demandada ha alegado la caducidad de la acción de tutela fundado en que de la misma demanda y relato de la denunciante, se observa que el libelo ha sido interpuesto en forma extemporánea, lo que impide que sea acogida la acción incoada en autos, conforme a lo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo, la denuncia deberá interponerse dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, a fin de que el Juzgado competente conozca y se pronuncie sobre esta. De esta forma, el legislador ha otorgado un plazo de 60 días hábiles para interponer el reclamo.

Que, en la especie, la denunciante invoca como hecho vulneratorio de sus derechos fundamentales, el traslado desde la UCI de Pediatría al Policlínico acaecido el día 5 de marzo del 2019, de acuerdo a lo señalado en el mismo libelo, en circunstancias que la denuncia fue interpuesta con fecha 25 de junio de 2019; es decir, luego de transcurrir 93 días hábiles, siendo en consecuencia manifiesta la caducidad de la acción.

OCTAVO: Que conferido traslado a la parte demandante, solicitó el rechazo de la excepción y al respecto hizo presente que el hecho que determina el procedimiento es efectivamente el traslado que ocurre con fecha 05 de marzo de 2019 y notificado el 07 de marzo del mismo año. No obstante, esto fue conocido por el Hospital de Carabineros en forma posterior, existiendo tramitaciones administrativas, reuniones o acuerdos con la oficina de relaciones laborales del Hospital de Carabineros donde constan actas de reunión respecto de este caso, en particular el acta de reunión es del 03 de mayo de 2019, donde se esperaba una respuesta de la Dirección del Hospital para efectos de determinar la procedencia o no del pago de la asignaciones que se estaban reclamando y además porque la acción dice relación con un sumario administrativo del Hospital que fue terminado el 30 de mayo de 2019, por lo que en su concepto la acción se encontraría dentro de los plazos legales.

NOVENO: Que efectivamente de los medios de prueba presentados por ambas partes, en especial el Acta de notificación de traslado de fecha 07 de marzo de 2019, parece ser efectivo y un hecho no controvertido entre los intervinientes que conforme se desprende del tenor literal de dicho documento: "*En Santiago, a 7 días del mes de marzo del año dos mil diecinueve, la Enfermera Supervisora DFL1, de UCI Pediátrica del Hospital de Carabineros, procede a notificar a la Auxiliar de Enfermería DFL1 DANIELA SALINAS GRANADINO, en atención a que, a contar del 5 de marzo del presente año, se dispone su traslado, desde Unidad de pacientes Críticos Pediátrica al Servicio de Policlínico de este Hospital, según lo informado por NCU N° 92173980, desde Dirección de este HOSCAR a Servicio de Enfermería*.", la actora efectivamente fue notificada por la enfermera supervisora de la UCI Pediátrica Viviana Hernández Vilches, en que se le informaba que a contar del 05 de marzo de 2019 había sido dispuesto su traslado desde la Unidad de Pacientes Críticos Pediátrica al Servicio de Policlínico del Hospital de Carabineros.

Que lo anterior es corroborado por el testimonio, aportado por la demandada, de la enfermera supervisora de UCI Adulto Hospital de Carabineros Viviana Hernández Vilches, quien confirmó en estrados la decisión del traslado entregando los fundamentos que tuvo la Dirección del Hospital para proceder en dicha forma, siendo dicho documento de notificación firmado por ella. En el mismo sentido, lo indicó la testigo, aportado por la demandante, Yasna Grandón Isla, Técnico enfermería de UCI pediátrica quien indicó conocer a la actora con la cual trabajaba en UCI pediátrica, refiriendo que raíz de una denuncia de la enfermera Daniela Salinas, en el mes de marzo de 2019 esta fue trasladada al Servicio de Policlínico del Hospital lo que le significó que le suprimieran la asignación de riesgo.

En consecuencia, como se aprecia de estos medios de prueba rendidos por ambas partes, no existe duda alguna que el acto o hecho substancial que afecta a

la actora con las consecuencias antes expresadas y que la exhortó a presentar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, es precisamente el acto del traslado ordenado por la Dirección del Hospital de Carabineros, desde la UCI de Pediatría al Policlínico acaecido con fecha 05 de marzo de 2019.

Ahora bien, teniendo presente que es una denuncia perpetrada durante la relación laboral y que la demandante reconoce lo anterior, especialmente la fecha y el acto del traslado, esgrime como argumento anexo, la existencia de un acta de reunión del 03 de mayo de 2019, cuyo tema fue sobre una respuesta de la Dirección del Hospital para verificar o no el pago de la asignaciones que se estaban reclamando.

En efecto, tal documento, conjuntamente con el correo que contiene el acta de reunión de trabajo, fueron incorporados en juicio por la actora, Acta de reunión de trabajo de fecha 03 de mayo de 2019 entre Asociación de Funcionarios del Hospital de Carabineros y oficina de Relaciones Laborales del mismo recinto, documento de dos carillas del cual se desprende que se trataron tres temas: "*modificación de resolución días administrativos para DFL1; procedimiento de prevención maltrato, acoso laboral y sexual y reporte de casos de funcionarios*.", entre las dos entidades, que corresponde a temas de varios funcionarios en conjunto, y que en uno de los puntos se deja constancia que la actora, tiene preparada una demanda por no contemplar en su liquidación de sueldo la asignación de riesgo y cambio de labores, y que este tema pecuniario estaría resuelto.

Cabe destacar del medio de prueba, que en ninguna parte del documento se señala o se refiere al acto o hecho vulneratorio denunciado y acaecido el día 05 de marzo de 2019 (traslado) como tampoco de sus consecuencias; por lo demás dicha acta es genérica o temática, pues la reunión de trabajo corresponde también a casos de otros funcionarios y materias ajenas a este juicio, (autorización de días administrativos y reportes de casos de otros funcionarios) tratados por la

asociación de funcionarios (la cual no es parte en este conflicto, conforme a la rectificación de demanda presentada por la actora) y la oficina de relaciones laborales de la Institución.

Asimismo, el Tribunal no comparte el argumento sostenido por la demandante en el sentido, que la denunciada - Hospital de Carabineros- "*estaba en conocimiento de la denuncia en forma posterior*"; y que "*existiendo tramitaciones administrativas, reuniones o acuerdos entre la oficina de relaciones laborales del Hospital y la asociación de funcionarios*", cuyo punto es el acta de reunión entre ambas entidades, y que la acción estaría dentro de plazo legal. La reunión del 03 de mayo de 2019 sostenida entre ambas entidades, no es el acto o hecho cuestionado o motivo de la vulneración de garantías constitucionales de la trabajadora, sino que, como se ha dicho reiteradamente, el único acto o hecho y las consecuencias que de ello derivan perjudiciales o no a los intereses de la actora, emanan de lo ocurrido el 05 de marzo de 2019, notificado el 07 de marzo del mismo año. Pretender que esta reunión, que por cierto se refiere en parte a los intereses de la actora, es el acto vulneratorio en sí mismo, de la autoridad administrativa (Dirección del Hospital), es incluso contradecir los propios postulados del libelo, en el cual ambas partes no tienen duda alguna y en consecuencia implica modificar los supuestos fácticos de la demanda.

Por otra parte, la demandante también alude como argumento contradictorio a la investigación sumaria ordenada por el Hospital de Carabineros en contra de otra funcionaria, Aracely Meza medidas (no en contra de la actora) respecto de la cual se habrían adoptado medidas disciplinarias el 30 de mayo de 2019, y entonces en su concepto, por la fecha del término de este sumario la acción también estaría dentro de plazo.

En efecto, la denunciada acompañó como documento la investigación sumaria iniciada con fecha 28 de enero 2018 sobre los hechos denunciados al Hospital de Carabineros por la actora, en que consta por resolución exenta N° 187

de fecha 25 de enero 2019 -antes del acto vulneratorio de traslado- que con la finalidad de establecer responsabilidades a raíz de la denuncia formulada por aquella, esto es un comentario inadecuado y tendencioso efectuado por la funcionaria Aracely Meza, aludiendo a la capacidad física incompatible de la actora para el ejercicio de sus funciones en el Servicio de UCI Pediátrica, le fue aplicada la medida disciplinaria de amonestación, notificadas el 30 de mayo de 2019. Luego, la denuncia formulada por la demandante se efectuó el 09 de enero de 2019, y el "Acto de Traslado a otra Unidad Médica" -hecho vulneratorio por el que se demandó en sede jurisdiccional- se produjo el día 05 de marzo de 2019. Es evidente que antes y después del hecho cuestionado, que le produjo menoscabo personal, laboral y económico a juicio de la actora, existan circunstancias de contexto para calificar y analizar, sin embargo, aquel sigue siendo el hecho por el cual se accionó en definitiva y se presentó la demanda el 25 de junio de 2019.

Nuevamente, la parte demandante yerra al desconocer lo esencial del conflicto, que no es cuando la denunciada tomó conocimiento o terminó algún procedimiento en contra de terceros, sino cuál fue el acto o hecho de afectación de los derechos fundamentales de la actora y cuándo ocurrió, de lo cual al menos existe certeza en cuanto a la fecha y al hecho (traslado).

Tampoco la demandante ha aludido en su libelo a otros hechos o un último hecho vulneratorio distinto al discutido o expuesto en la demanda y acontecido durante la relación laboral, por cuanto queda evidente al solicitar en la parte resolutiva de su demanda lo siguiente: "… *dejar sin efecto el traslado impuesto y se proceda a la reincorporación al servicio original*".

En igual sentido, se aprecia de los indicios de vulneración: "…*Ser traslada de manera arbitraria e infundada,….; …Haber sido trasladada, única y exclusivamente,….; …Haber sido trasladada luego de….; ….Producto del traslado desde un servicio definido como crítico a uno que no lo es,….; …. Haber sido destinada a un servicio donde nunca se había desempeñado anteriormente…".*

En consecuencia, no es posible considerar en esta Litis antecedentes que no han sido invocados al momento de interponer la denuncia que es la que fija el marco jurídico en el cual debe resolver el juez y además el que establece las bases para la defensa en un debido proceso de la parte denunciada.

Que aun, cuando a juicio de este sentenciador no existen otros hechos o actos, descritos en la demanda objeto de análisis de vulneración de derechos fundamentales, que ya mencionado, tampoco podría estimarse parte del conflicto de este juicio otros hechos no signados en la demanda como parte de la vulneración que pretende la actora.

DECIMO: Que conforme a lo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo, la denuncia deberá interponerse dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, a fin de que el Juzgado competente conozca y se pronuncie sobre esta. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168 del mismo cuerpo legal.

A su vez, el artículo 168 del mismo cuerpo legal concede acción al trabajador que estime que su despido es injustificado, indebido o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal para éste, otorgándole, para recurrir al juzgado competente, el plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de obtener tal declaración. Dicho plazo, según prescribe la norma del inciso final, sólo se suspenderá a raíz de la interposición de un reclamo administrativo, no obstante lo cual en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador el cual, restado el periodo destinado a la actuación administrativa debe estar dentro de los sesenta días hábiles.

UNDECIMO: Que de los antecedentes de la causa, se observa que la denuncia fue interpuesta con fecha 25 de junio de 2019; es decir, luego de transcurrir 93 días hábiles, contados desde, el día 5 de marzo del 2019, a saber, el

hecho vulneratorio de derechos fundamentales, el Traslado desde la UCI de Pediatría al Policlínico.

Que atendido lo señalado, este tribunal estima que resulta evidente que la acción ha sido deducida de manera extemporánea en los términos del artículo 486 del Código del Trabajo y no puede sino acoger la excepción de caducidad alegada por estas circunstancias, normas legales citadas y visto lo previsto en los artículos 168, 485, 486 y 453 de Código del Trabajo se declara:

I. QUE SE ACOGE la excepción de caducidad y se rechaza en consecuencia la denuncia de vulneración de garantías fundamentales interpuesta por Daniela Paz Salinas Granadino en contra del FISCO DE CHILE- HOSPITAL DE CARABINEROS DE CHILE, sin costas.

Ejecutoriada la presente sentencia definitiva, regístrese y archívense en su oportunidad.

RIT N° : T-1115-2019

RUC N° : 19- 4-0199109-6

Dictada por don Mauricio Alejandro Vidal Caro, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a dos de febrero de dos mil veintiuno se notificó la presente resolución por el estado diario.

MAURICIO ALEJANDRO VIDAL CARO
Fecha: 02-02-2021 17:29:17 UTC-4

XNJXTDLHMX

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl