

Quilpué, dieciséis de marzo de dos mil veinte.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, ante este Primer Juzgado de Letras de Quilpué, comparece doña Lizabeth Carol Vidal Contreras, chilena, casada, actualmente cesante, con domicilio en Las Camelias N° 2650, Block A, departamento 201, Quilpué, quien viene en interponer denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales, en procedimiento especial de Tutela de Derechos Fundamentales, en contra de su ex empleador la empresa Servintegral Servicios Limitada, del giro asistencia de personal e insumos médicos, representada legalmente conforme el artículo 4° del Código del Trabajo por el señor Christian Eduardo Cruells Saavedra, ambos con domicilio en avenida Independencia N° 496, Casa 1, Los Andes, y solidaria o subsidiariamente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-B del Código del Trabajo, en contra del Hospital de Quilpué, representado legalmente de conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo por doña Javiera Elena Muñoz Villalobos, médico cirujano, ambos domiciliados en San Martín N° 1270, comuna de Quilpué.

Funda su demanda en que ingresó a prestar servicios para la denunciada con fecha 05 de noviembre de 2018, en calidad de administrativo, mediante contrato de “Prestación de Servicios de Apoyo Auxiliares en Diferentes Dependencias del Hospital de Quilpué”, contrato que Servintegral mantiene suscrito con la empresa principal Hospital de Quilpué, según Resolución Exenta de adjudicación N° 4968-35-LR18 de fecha 03 de julio de 2018, dichos servicios los presté en las instalaciones del Hospital ubicado en San Martín N° 1270, Quilpué. En cuanto a su jornada de trabajo, es del caso, que según lo señalado en la cláusula segunda del contrato de trabajo, debía cumplir una jornada de lunes a sábado de 8:00 am a 12:00 pm. La remuneración pactada con la denunciada, de acuerdo al contrato de trabajo, consultaba los siguientes rubros: Sueldo Base \$191.400.- Gratificación fija \$8.667.3. Asignación de movilización \$5.200. Asignación de colación \$5.200.- Que, la remuneración indicada, constituye por su monto, un grave incumplimiento, pues, ni siquiera considera el ingreso mínimo mensual que le corresponde conforme el artículo 42 letra a) del Código del trabajo.

Indica que, su contrato de trabajo era uno de jornada ordinaria completa. Jamás se pactó que fuera de jornada parcial, situación que permite la aplicación de la regla general cual es que su contrato contempló una jornada ordinaria de trabajo. De esta forma la demandada deberá ser condenada al pago del saldo que resta para completar el ingreso mínimo mensual considerado para una jornada completa el cual, en los meses trabajados ascendió a \$288.000.- desde noviembre de 2018 hasta marzo de 2019 y desde marzo de 2019 hasta la fecha de su despido indirecto 17 de agosto \$301.000.-, de esta forma demanda el saldo de sueldo que, por todos los meses trabajados asciende a la suma de \$1.044.000.- Lo anterior sin perjuicio del saldo de gratificación conforme el porcentaje que debe aplicarse al sueldo anual considerando el ingreso mínimo por mes, el cual asciende a una cantidad no menor a \$470.000.- por todo el periodo trabajado. Que, conforme al promedio de los últimos 3 meses íntegramente trabajados, su última remuneración mensual para los efectos previstos en



el artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a la cantidad de \$360.000.- (ciento noventa y un mil cuatrocientos pesos).

Manifiesta que desde el comienzo de la relación laboral ha debido soportar las constantes amenazas y malos tratos de parte del Sr. Manuel Díaz Vargas, funcionario de planta del Hospital de Quilpué, lugar donde ha prestado sus servicios conforme a lo pactado.

Situaciones tales como insultos, menosprecio, amenazas e improperios a viva voz, se transformaron en una constante del indicado señor hacia su persona, a lo largo de la relación laboral y, no obstante, haber realizado las denuncias correspondientes de forma verbal y por escrito, se mantuvo una actitud indiferente y despreocupada lo cual no sólo provocó su indefensión, sino, además, un incremento cualitativo y cuantitativo de los malos tratos a que se ha referido. La situación que ha vivido en el transcurso de la relación laboral, fue primeramente informado al representante legal de la Empresa Servintegral señor Juan Carlos, quien, instó a una reunión a fin de conversar sobre el buen trato entre los compañeros. En dicha reunión, al relatar lo sucedido en relación al acoso del Sr. Díaz, frente a todos los compañeros y el jefe, el mismo imputado, lo hizo callar subiendo el tono de voz, realizando movimiento con sus manos en forma amenazante hacia ella. Situación cuya indiferencia no solo causo su asombro sino, además, validó la actitud del acosador, lo cual le sirvió para continuar su maltrato. De esta forma, el mismo Sr. Manuel Díaz, comenzó a realizar una serie de amenazas tales como “El que se mete conmigo la va a pagar igual que las otras personas...”; posteriormente en distintos días, continuó con una seguidilla de insultos, tales como “qué asco, que asquerosa, la mierda camina, tápate el caracho, hay que eliminar la basura, etc.”, lo cual, decía, normalmente, cuando estaban solos en el servicio de ropería. A raíz de esto nuevamente notificó a su jefe por estos hechos dándole como respuesta que solucionaría el problema, situación que jamás ocurrió. La indiferencia de parte de la demandada, la obligó a buscar otros canales de solución, de esta forma se dirigió a las autoridades del hospital (Sra. Laura Escudero y Sr. Claudio Salvo), quienes, ante los hechos relatados, poco y nada hicieron pues a pesar de la abundante prueba de los malos tratos del funcionario Díaz hacia ella y del prontuario que este señor mantiene, optaron por aconsejarle de forma liviana e insultante, que fuera a ver a un psicólogo o psiquiatra para estar más tranquila. En definitiva optaron por el camino más fácil cual fue el de desprestigiar su denuncia trasladando el problema hacia ella, casi como si fuera una situación inventada. La sensación de desprotección y desamparo a esas alturas comenzó a hacer mella en su salud mental. El día 11 de abril del presente año, nuevamente fue a hablar con la señora Laura Escudero quien le señaló que la ayudaría, pues le insistía cada vez más desesperada que estaba nerviosa pues debía compartir su turno con el Sr. Manuel Díaz y que tal circunstancia propiciaba una nueva amenaza a sus derechos personales y fundamentales. En ese contexto, la Sra. Laura Escudero la conmino hacer una declaración de incidente la cual debía entregársela al día siguiente. El día 12 de abril, esto es, al día siguiente, fue a trabajar muy nerviosa sin dormir bien pensando en lo que estaba pasando y a la vez no sintiendo apoyo de sus empleadores ni del hospital. Y ya visiblemente afectada por esta situación de angustia y stress, comenzó con un



tic involuntario en el ojo y el lado derecho de su cara, además de sufrir un persistente y constante dolor de cabeza. En el transcurso de la mañana su ex supervisora Karen Valenzuela la vio muy mal y la derivó a la urgencia del mismo hospital, donde fue atendida por la médico Nataly Sampson quien, la deriva a un Psicólogo y le otorgó un reposo de siete días por licencia médica. Lo anterior debido a que, de acuerdo a su diagnóstico médico, le podía dar una parálisis facial. Junto con lo anterior, la médico le receto un medicamento de nombre Zoplicona, que le permitió poder relajarse y dormir tranquila. Que esta situación de maltrato por una parte y de omisión de la contraria, en cuanto buscar una protección efectiva hacia su persona, le fue provocando un importante trastorno y detrimento emocional y físico por el que se vio en la necesidad de acudir a otro médico (dentro de sus posibilidades económicas). De esta forma, en primera instancia fue atendida por la doctora Núñez a quien le relato todo lo que estaba pasando viéndola mal y que lloraba sola al dar su relato. Ella de inmediato la derivó al médico Héctor Coreano el cual le dio una licencia de 30 días, derivándola, nuevamente, de urgencia por una interconsulta a salud mental-psicólogo (recetándole más tranquilizantes y pastillas para dormir fluoxetina). Por este motivo se mantuvo con Licencia médica hasta la fecha de su despido indirecto.

Añade que, teniendo en consideración las reiteradas denuncias que realizó ante su empleador directo, como así también a las autoridades del Hospital, no solo respecto de los hechos informados, sino, además por otros sucesos de índole similar, cometidos por el mismo funcionario contra otras compañeras, le resulta inentendible que ni siquiera haya existido una investigación u procedimiento que llevara al menos a verificar la veracidad de su relato, sobre todo cuando, además al menos desde el hospital, se pudo constatar flagrantemente, el daño que le producía la situación de acoso vivida. Que, la nula reacción de la demandada la ha transformado en un cómplice pasivo de los abusos y maltrato que sufrió de parte del funcionario Sr. Díaz y a ella en una víctima de tales agravios. Que, no es posible que la contraria pueda negar la circunstancia de conocer las circunstancias y hechos acaecidos y que, luego provocaron la necesidad de presentar su despido indirecto. La suma de actos de hostigamiento y acoso cometidos por el funcionario, Sr. Manuel Díaz Vargas, hacia ella y que se plasmaron en una constante actitud violenta, de maltrato y amenazas atentatorias contra su salud física y psíquica, unidas a la negativa de parte de la demandada en cuanto procurar las medidas e implementar una solución efectiva a su salud, han supuesto un evidente y deliberado desacato al deber que impone la ley en el art 184 del Código del Trabajo, todo lo cual determina la necesidad de poner término a su contrato de trabajo. A lo anterior se suma la circunstancia de que, haciendo uso de licencia médica, debidamente tramitada y entregada a su empleador, por motivos que desconoce, lisa y llanamente no se tramitó, lo que le impidió recibir el subsidio que le correspondía. Este incumplimiento que se suma a lo ya indicado, agrava aún más el incumplimiento de la contraria, sin perjuicio, de que además demandara el pago de los días de remuneración no percibidos por negligencia de la contraria en tramitar la licencia médica presentada, los cuales corresponden a 40 días de licencia, por la cantidad de \$480.000.-



Expone que con fecha 17 de agosto de 2019 presentó su carta de autodespido dejando la respectiva copia en la Inspección del Trabajo de Quilpué, en virtud de haber incurrido su ex empleadora en las causales de caducidad establecidas en el artículo 160 N° 5 y N° 7 del Código del Trabajo, esto es “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, aplicable en este caso por expresa disposición del artículo 171 del mismo cuerpo legal; y, “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.” En conclusión, se señala en la misiva, que con motivo de los actos de incumplimiento reiterado y grave a que hace alusión, ha sido diagnosticada con una depresión severa y crisis de pánico originadas, justamente por motivos laborales situación que redundan en comprobar los incumplimientos, conjuntamente con constituir un evidente menoscabo de su integridad física y psíquica, además de las disposiciones que se contienen en el Código del Trabajo y demás normas complementarias. La suma de circunstancias antes relatadas suponen incumplimientos contractuales evidentes, conjuntamente con transgresiones manifiestas a disposiciones legales y Constitucionales. Por otra parte la gravedad resulta también manifiesta no sólo en cuanto un detrimento económico de su parte sino, además ha traído aparejado consecuencias físicas y psíquicas graves que se mantienen hasta esta fecha con tratamiento médico y farmacológico. Que, la denunciada constantemente y como consecuencia de su legítimo derecho de hacer valer todos los mecanismos de tutela de derechos laborales, como recurrir ante la Dirección del Trabajo frente a irregularidades, la mantuvo en un constante hostigamiento, ante los que cuentan hacer caso omiso respecto de las reiteradas denuncias realizadas por ella con el objeto de frenar las constantes amenazas y malos tratos de parte del funcionario del hospital indicado; poner en duda su relato adoptando una actitud incrédula, no obstante su posterior estado psíquico, sugerirle intervención profesional sin siquiera procurar la aplicación del reglamento interno en lo que respecta a la aplicación del procedimiento de acoso laboral, entre otras. Frente a dicho clima de hostilidad es que en reiteradas ocasiones debió hacer uso de licencia médica, pues debía estar en constante tratamiento psiquiátrico, producido sin más, por el clima laboral que debía soportar, lo que se tradujo en un daño a su integridad psíquica y física a la luz del perceptor constitucional en comento ya que, en razón de las prácticas laborales abusivas inició sintomatología mixta, que comprende: ánimo depresivo, angustia fácilmente reactiva, debilidad, llanto fácil, insomnio, disminución de apetito, por lo cual debo consumir diariamente fármacos. De modo tal que resulta claro que la actitud de la denunciada ha vulnerado su derecho a la integridad física y psíquica. En relación a la protección de la integridad física y psíquica que consagra la CPR, el artículo 19 N° 4° de la carta fundamental, se debe hacer presente lo relativo al “respeto a la honra”. Esta garantía tiene como complemento no solo el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de Naciones Unidas del 19 de diciembre de 1996, sino que también el artículo 5° . Se le ha dado un trato indigno, ajeno a su condición profesional y humana, y sin piedad ni padecimiento alguno, se le ha abandonado en el más literal sentido de la palabra. Si nada hizo la denunciada para mitigar las



circunstancias y la condición psiquiátrica en la que se encuentra, de la forma antes dicha, con su actuar la deja a su suerte, dañada y forzada al autodespido.

Finalmente y con motivo de la vulneración grave a las garantías constitucionales de las cuales fue víctima y, sin perjuicio, de existir indicios suficientes, la denunciada debe ser condenada, por tanto, en razón de los hechos expuestos y fundamentos jurídicos, solicita tener por interpuesta denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto en procedimiento de tutela en contra de su ex empleadora la empresa Servintegral Servicios Limitada, representada legalmente conforme al artículo 4° del Código del Trabajo por don Christian Eduardo Cruells Saavedra, ambos ya individualizados y en forma solidaria o subsidiaria según corresponda, de conformidad con los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, en contra del Hospital de Quilpué, representado legalmente conforme al artículo 4° del Código del Trabajo por doña Javiera Muñoz Villalobos, ambos ya individualizados, condenando y declarando: Que la denunciada, con ocasión del despido indirecto ha vulnerado la garantía constitucional del artículo 19 N° 1, inciso primero de la Constitución Política de la República, esto es, “el derecho a la vida y a la integridad física y síquica de la persona”, como asimismo la del artículo 19 N° 4° de la Constitución Política de la República “Derecho a la honra” y el principio de no discriminación contenido en el artículo 2° del Código del Trabajo. Que conforme lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo condene a la denunciada a la Indemnización adicional, en su máximo rango, esto es 11 meses de la última remuneración mensual, la que ascendiendo a la suma de \$360.000.- corresponde a un total de \$3.960.000.-, o al monto que el tribunal estime, en derecho, correcto; Que conforme con lo dispuesto por el artículo 489 del Código del Trabajo, se condene a la denunciada al pago de la indemnización establecida en el artículo 162 inciso 4 del Código del Trabajo (sustitutiva del aviso previo) por la cantidad de \$360.000.-, o a los montos que el tribunal estime conforme a derecho; Feriado proporcional por la suma que deberá determinarse en la etapa de cumplimiento de la sentencia que se dicte en estos autos. Saldo de remuneración adeudado por todos los meses en que prestó servicios para la demandada por la cantidad de 1.044.000.- Saldo de gratificación por todos los meses en los que percibió una gratificación inferior a la debida, lo cual asciende a la suma no inferior a \$470.000. Remuneración correspondiente a 40 días, que dejó de percibir por incumplimiento de la demandada en la tramitación de su licencia médica. Por un total de \$480.000.8.- Saldo de Cotizaciones previsionales por el monto real de su remuneración considerando que durante todo el tiempo trabajado la demandada pagó sus cotizaciones en base a una remuneración inferior a la legal. Remuneraciones y demás prestaciones post despido desde la fecha en del autodespido hasta la convalidación de éste conforme a lo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo en base a una remuneración de 370.000.10.- Que a las sumas que resulten de las condenas se les deberán aplicar los intereses y reajustes legales. Que, la denunciada deberá pagar las costas de la causa.

Señala que en subsidio de la acción de tutela de derechos fundamentales, y bajo el supuesto de que no se dé ha lugar a ésta, interpone demanda conjunta por auto despido o despido indirecto y de cobro de prestaciones, en contra de su ex



empleadora la empresa Servintegral Servicios Limitada, representada legalmente conforme el artículo 4° del Código del Trabajo por el señor Christian Eduardo Cruells Saavedra, ambos domiciliados en avenida Independencia N° 496, casa 1, Los Andes, y solidaria o subsidiariamente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-B del Código del Trabajo, en contra del Hospital de Quilpué, representado legalmente conforme el artículo 4° del Código del Trabajo por doña Javiera Elena Muñoz Villalobos, médico cirujano, ambos domiciliados en San Martín N° 1270, comuna de Quilpué. Ingresó a prestar servicios para la denunciada con fecha 05 de noviembre de 2018, en calidad de administrativo, mediante contrato de “Prestación de Servicios de Apoyo Auxiliares en Diferentes Dependencias del Hospital de Quilpué”, contrato que Servintegral mantiene suscrito con la empresa principal Hospital de Quilpué, según Resolución Exenta de adjudicación N° 4968- 35-LR18 de fecha 03 de julio de 2018, dichos servicios los prestó en las instalaciones del Hospital ubicado en San Martín N° 1270, Quilpué. En cuanto a la jornada de trabajo, según lo señalado en la cláusula segunda del contrato de trabajo, debía cumplir una jornada de lunes a sábado de 8:00 am a 12:00 pm. La remuneración pactada con la denunciada, de acuerdo al contrato de trabajo, en concordancia con las liquidaciones de remuneración que se acompañarán en la etapa procesal correspondiente, consultaba los siguientes rubros: Sueldo Base \$191.400. Gratificación fija \$8.667.3. Asignación de movilización \$5.200.4. Asignación de colación \$5.200.- No obstante, la remuneración indicada, constituye por su monto, un grave incumplimiento de la contraria, pues, ni siquiera considera el ingreso mínimo mensual que le corresponde conforme el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo. Que, resulta ser un incumplimiento atendido que su contrato de trabajo era uno de jornada ordinaria completa. Jamás se pactó que fuera de jornada parcial, situación que permite la aplicación de la regla general cual es que su contrato con la contraria contemplo una jornada ordinaria de trabajo. De esta forma la demandada deberá ser condenada al pago del saldo que resta para completar el ingreso mínimo mensual considerado para una jornada completa el cual, en los meses trabajados ascendió a \$288.000.- desde noviembre de 2018 hasta marzo de 2019 y desde marzo de 2019 hasta la fecha de su despido indirecto 17 de agosto \$301.000.-, de esta forma demanda el saldo de sueldo que, por todos los meses trabajados asciende a la suma de \$1.044.000.- Lo anterior sin perjuicio del saldo de gratificación conforme el porcentaje que debe aplicarse al sueldo anual considerando el ingreso mínimo por mes, el cual asciende a una cantidad no menor a \$470.000.- por todo el periodo trabajado. De esta forma, conforme al promedio de los últimos 3 meses íntegramente trabajados, su última remuneración mensual para los efectos previstos en el artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a la cantidad de \$360.000.- (ciento noventa y un mil cuatrocientos pesos). Con fecha 17 de agosto de 2019 presentó su carta de autodespido dejando la respectiva copia en la Inspección del Trabajo de Quilpué, en virtud de haber incurrido su ex empleadora en las causales de caducidad establecidas en el artículo 160 N° 5 y N° 7 del Código del Trabajo, esto es “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, aplicable en este caso por expresa disposición del artículo 171 del mismo cuerpo legal. En conclusión, se señala en la misiva, que con motivo de los actos de incumplimiento reiterado y grave, ha



sido diagnosticada con una depresión severa y crisis de pánico originadas, justamente por motivos laborales situación que redundará en comprobar los incumplimientos de la demandada, conjuntamente con constituir un evidente menoscabo de su integridad física y psíquica, además de las disposiciones que se contienen en el Código del Trabajo y demás normas complementarias. La suma de circunstancias relatadas suponen incumplimientos contractuales evidentes, conjuntamente con transgresiones manifiestas a disposiciones legales y Constitucionales. Por otra parte la gravedad resulta también manifiesta no sólo en cuanto un detrimento económico de su parte sino, además ha traído aparejado consecuencias físicas y psíquicas graves que se mantienen hasta esta fecha con tratamiento médico y farmacológico.

Manifiesta que la última remuneración mensual ascendió a la cantidad de \$191.400.- deberá condenarse a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: Que conforme con lo dispuesto por el artículo 489 del Código del Trabajo, se condene a la denunciada al pago de la indemnización establecida en el artículo 162 inciso 4 del Código del Trabajo (sustitutiva del aviso previo) por la cantidad de \$360.000.-, o a los montos que el tribunal estime conforme a derecho; Feriado proporcional por la suma que deberá determinarse en la etapa de cumplimiento de la sentencia que se dicte en estos autos. Saldo de remuneración adeudado por todos los meses en que presté servicios para la demandada por la cantidad de 1.044.000. Saldo de gratificación por todos los meses en los que percibí una gratificación inferior a la debida, lo cual asciende a la suma no inferior a \$470.000.5.- Remuneración correspondiente a 40 días, que dejó de percibir por incumplimiento de la demandada en la tramitación de su licencia médica. Por un total de \$480.000.- Saldo de Cotizaciones previsionales por el monto real de su remuneración considerando que durante todo el tiempo trabajado la demandada pagó sus cotizaciones en base a una remuneración inferior a la legal. Remuneraciones y demás prestaciones post despido desde la fecha en del autodespido hasta la convalidación de éste conforme a lo previsto en el artículo 162 del Código del trabajo en base a una remuneración de 370.000.8- Que a las sumas que resulten de las condenas se les deberán aplicar los intereses y reajustes legales. Que, la demandada deberá pagar las costas de la causa.

Finalmente y en conformidad a los artículos 5, 162, 163, 168, 171 del Código del Trabajo, y demás normas aplicable solicita se sirva tener por interpuesta demanda por autodespido o despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleadora la empresa Servintegral Servicios Limitada, representada legalmente conforme al artículo 4° del Código del Trabajo por don Christian Eduardo Cruells Saavedra, ambos ya individualizados y en forma solidaria o subsidiaria según corresponda, de conformidad con los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, en contra del Hospital de Quilpué, representado legalmente conforme al artículo 4° del Código del Trabajo por doña Javiera Muñoz Villalobos, ambos ya individualizados, acogerla y, en definitiva, declarar que el despido indirecto de fecha 16 de agosto de 2019 ha sido justificado, causado y fundado, condenando a las demandadas al pago de las indemnizaciones y demás prestaciones individualizadas en el cuerpo de este escrito, o a las sumas mayores o menores que el tribunal determine de acuerdo al mérito del proceso, más los reajustes e intereses legales aplicables, con costas.



**SEGUNDO:** Que, comparece don Mario Villagra Ateaga, abogado, en representación de la demandada Servintegral Servicios Limitada, ambos domiciliados en avenida Independencia 496, casa 1, Los Andes, quien viene en contestar la denuncia de violación de derechos fundamentales, cobro de indemnización por autodespido y prestaciones, interpuesta por doña Lizabeth Vidal Contreras, solicitando su rechazo, con expresa condena en costas.

Funda su contestación en que la demandante ingresó a prestar servicios para Servintegral Servicios Limitada en calidad de auxiliar de servicios en jornada parcial de 24 horas semanales de Lunes a Sábado de 08:00 a 12:00 horas en el Hospital de Quilpué, desde el día 5 de noviembre de 2018 hasta el 21 de agosto de 2019, fecha esta última de terminación de los servicios por no concurrencia a sus labores los días 19 al 21 de agosto de 2019, ambas fechas inclusive, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo. Su remuneración a la época de la terminación de sus servicios, se componía de un sueldo base de \$ 175.000; asignación de colación de \$ 3.200; movilización de \$ 3.200 y una gratificación mensual de \$ 10.000, lo que arroja un total de \$ 191.400 mensuales. Que, es falso lo señalado por la demandante en cuanto a que estaba sujeta a una jornada completa de trabajo y que su representada le debiera diferencias de remuneraciones, de gratificaciones o de cotizaciones.

Señala que su representada mantiene un contrato de prestación de servicios de apoyo auxiliares en diferentes dependencias del Hospital de Quilpué contemplado en la resolución exenta de adjudicación N° 4968-35-LR18 con fecha 3 de julio de 2018. La demandante trabajaba en el Hospital de Quilpué en jornada de 4 horas diarias, específicamente en el área de lavandería, donde debía trabajar con personal de su representada y personal Hospitalario y uno de estos últimos, Manuel Díaz según lo señalado por la demandante, desde el primer día de trabajo comenzó a tratarla mal de la siguiente forma: El primer día de trabajo le prohíbe ocupar el baño de lavandería, ya que solo lo ocuparan los hombres y que ella debe utilizar baños públicos. Cada vez que estaban juntos en los turnos él no la dejaba entregar la ropa, actividad que con el resto de sus compañeros siempre la realizaba ella. Si la veía con carpetas de los canjes de ropa se las quitaba de las manos. Cada vez que él pasaba cerca de la demandante le decía cosas como “qué asco”, “tapate el caracho que da miedo”, entre otras. Debido a lo que estaba pasando, la demandante le informa a Flavio Fleming, encargado de la sección de lavandería y funcionario hospitalario, quien realizó una reunión con los trabajadores y les pidió que se tratara con respeto al personal externo, pero posterior a la reunión Manuel Díaz le dice a la demandante que “quien se mete con él, las va a pagar”, al igual que a otras personas. El día 28 de marzo de 2019, ella se encontraba prestando sus funciones, doblando frazadas y le dio un fuerte dolor en el dedo, motivo por el cual solicitó que fuera enviada a la Mutual y cuando se dirige hacia la oficina de la supervisora de Servintegral doña Laura Escudero, ella siente un ruido y al mirar se da cuenta de que era Manuel Díaz, quien la había seguido, después de la amenaza de Manuel Díaz, donde ella se asustó mucho. Flavio Fleming le informó lo sucedido al Sub Director del hospital, quien habló con la demandante y la instó a que realizara una denuncia en contra de Manuel Díaz, la cual fue realizada en la fiscalía local de



Quilpué, el día 08 de abril de 2019. El día jueves 11 de abril de 2019, la demandante le comentó a su supervisora Karen Valenzuela de Servintegral Servicios Limitada lo que pasaba, la cual le pidió que realizara una denuncia formal y pidiéndole una declaración de lo que estaba pasando, para informarlo a la jefa de operaciones y al hospital, pero en esos días Karen Valenzuela dejó de pertenecer a Servintegral Servicios Limitada. El día 12 de abril de 2019, la demandante acude al servicio de urgencia indicando que sentía adormecimiento facial derecho, palpitación labio inferior y ojo derecho, luego de esto no volvió a trabajar y se mantuvo con licencia médica por un doctor de medicina general. Se informa al Hospital de lo ocurrido por parte de su representada donde se informa la situación de la demandante, esto con fecha 15 de abril de 2019, acta que confecciona Sra. Alejandra Ramos Cáceres, enfermera ITO del contrato. Fue Jannett Camus, la nueva supervisora quien informó de lo que sucedía con la demandante y debido a esto, aun sin tener una carta de denuncia de parte de la demandante, Don Christian Cruells, representante legal de Servintegral Servicios Limitada solicito a Paulina Murua, prevencionista de riesgos de Servintegral, que investigara el caso. El día a 9 de mayo de 2019, Paulina Murua se reunió con la demandante en el Hospital de Quilpué y recupero toda la información que la demandante le había entregado a la supervisora anterior (Karen Valenzuela) y comenzaron con el proceso de revisar su caso. El día 14 de mayo de 2019, se envía la investigación a Christian Cruells por parte de Paulina Murua, concluyendo el informe que efectivamente existía acoso por parte de Manuel Díaz y que se recomendaba realizar cambio de puesto de trabajo y/o traslado a otra sucursal, esto para proteger a la demandante y así no vulnerar sus derechos. El 15 de mayo de 2019, Christian Cruells vía mail, ordena que se le informe a la demandante de las conclusiones de la investigación, no pudiéndose realizar verbalmente, toda vez que la demandante se encontraba con licencia médica. El día 28 de mayo de 2019, se envía carta certificada a la demandante informándole que debido a que Manuel Díaz no es trabajador de la empresa, no podían aplicar sanciones en su contra y que para resguardar su salud física y psicológica le ofrecían un puesto de trabajo, manteniendo las mismas condiciones laborales pero en el Hospital Gustavo Fricke de Viña del Mar, resguardando así que ella no sufriera ningún tipo de menoscabo. De igual manera esto le había sido informado verbalmente con anterioridad por Laura Escudero a la demandante, quien conocía la situación. El día 15 de Julio de 2019, la demandante ingresa a la Mutual por Estrés Laboral, después de la investigación del organismo, éste último califico la enfermedad como enfermedad común, según Resolución 3681686 de 8 de agosto de 2019. señala que la demandante se encontraba con licencia médica común, aunque ella insistía en que era tratada por un psicólogo, pero de haber sido tratada por un profesional de salud mental en este caso un psiquiatra, este está en toda su facultad de declarar la enfermedad de la demandante como estrés laboral, la cual si o si debía haber sido tramitada en la mutualidad en la que la empresa se encontraba adherida y así haber sido ingresa como enfermedad laboral, pero no fue así. En conversación telefónica posterior al 28 de mayo de 2019, se corrobora información con la demandante, ofreciéndole una nueva alternativa, la cual es volver al hospital de Quilpué pero en otra área, toda vez que, la demandante no quiso prestar servicios en el hospital



HXQRXWMEXN

Gustavo Fricke y por otro lado, ahora tampoco quería volver al hospital de Quilpué, por la razón de que podía encontrarse con Manuel Díaz, más aun, la demandante no estaba de acuerdo que no existiera ninguna medida disciplinaria en contra de Manuel Díaz, aunque eso no estuviera en las manos de la empresa, por no tener relación laboral con él. El día 20 de Agosto de 2019, se recepcionó carta de autodespido por parte de la demandante.

Señala que Laura Escudero le ofreció un cargo como administrativa en contrato de la empresa con la I. Municipalidad de Villa Alemana, cuya fecha de inicio era el 01 de junio del presente año. La demandante indico que le parecía una muy buena opción y que vendría a conversar con más tiempo ya que debía conocer la instalación. Sin embargo, la demandante siguió presentando licencia médica sin dar una respuesta. En consecuencia, no es cierto lo señalado por la demandante en cuanto a que su representada haya tenido una actitud pasiva respecto de la situación de acoso laboral que vivió. Tampoco es cierto que su representada no haya investigado el acoso laboral cometido por Manuel Díaz en contra de la demandante. Que, su representada efectuó una investigación del acoso laboral no obstante que la demandante no presentó una denuncia y en las conclusiones del informe se sugiere que el hospital tome las medidas que garanticen la protección de la demandante iniciando una investigación interna y adoptando las medidas de resguardo dado que Manuel Díaz era funcionario del hospital y no trabajador de su representada. El mismo informe señala que su representada deberá reubicar a la demandante dentro del hospital, lo más lejos de Manuel Díaz, o en otra sucursal sin que este genere menoscabo para la demandante, siendo esta la única medida de resguardo que la empresa puede tomar en este caso. Además, se debía esperar lo que resolviera la Fiscalía de Viña del Mar en la denuncia que ella interpuso en contra de Manuel Díaz de acuerdo a lo que le sugirió el sub director del hospital. No es cierto que su representada haya tenido una nula reacción ante esos hechos y se haya transformado en un cómplice de los abusos y maltratos hacia la demandante. Que, su representada tan pronto tomo conocimiento de los hechos acaecidos tomo medidas para evitar que ellos continuaran, proponiendo alternativas de solución a la demandante quien no acepto ninguna de ellas. Que tampoco es cierto que su representada no velara por la salud de la demandante infringiendo el deber de protección del artículo 184 del Código del Trabajo, puesto que conocido los actos de acoso cometidos por Manuel Díaz, y no obstante no ser un trabajador suyo, adopto diversas medidas o acciones para proteger la salud física y síquica de la demandante, reuniéndose con las autoridades del hospital, iniciando una investigación por acoso laboral sin que la demandante hubiera presentado una denuncia previa y ofreciéndole trabajar en otros lugares donde no estuviera expuesta a un riesgo en su integridad física o síquica. Al respecto, es falso que su representada no tramitara alguna licencia médica presentada por la demandante. Desde el mes de marzo de 2019, la demandante hizo uso de sucesivas licencias médicas por enfermedad común y todas ellas fueron tramitadas por su representada. En cuanto al termino del contrato de trabajo señala que con fecha 21 de agosto de 2019, su representada puso término al contrato de la demandante por la causal del articulo 160 N° 3 del Código del Trabajo por la no concurrencia a sus labores sin causa justificada los días 19 al 21 de agosto, ambas fechas inclusive, enviando el



aviso de despido al domicilio de la demandante por carta certificada y el respectivo comprobante de carta de aviso a la Dirección del Trabajo. Que, la demandante hizo uso de licencia médica por enfermedad común desde el 27 de julio al 16 de agosto de 2019, sin que volviera a trabajar. Si bien se recepcionó carta de autodespido de la demandante con fecha 20 de agosto de 2019, la misma tiene errores de fondo y de forma toda vez que no señala los hechos que constituyen las causales invocadas y no obstante relatar una situación de acoso laboral no invoca la causal del artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral. En la demanda tampoco se explicitan los hechos que constituyen las causales alegadas, es decir, no se señala en qué consisten los incumplimientos contractuales de su representada (artículo 160 N° 7 de Código del Trabajo) y los actos, omisiones o imprudencias temerarias en que incurrió ella (artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo). Que, su representada intervino activamente en la dinámica de hostigamiento que sufrió la demandante por un funcionario del hospital cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo no configurándose así la causal de artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo. A su vez, su representada tampoco incurrió en un incumplimiento contractual grave puesto que cumplió con el deber de protección, parte del contenido ético jurídico de la relación laboral, no configurándose tampoco la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Indica que no es efectiva la afirmación de la demandante en cuanto a que su representada la mantuviera en constante hostigamiento haciendo caso omiso de sus reiteradas denuncias o que pusiera en duda su relato adoptando una actitud incrédula afectando con ello su derecho a la integridad física y síquica. Su representada no tuvo una actitud pasiva y tomo medidas ante la situación de acoso laboral sufrida por la demandante y no obstante que ella no realizo una denuncia formal por acoso laboral, la empresa inició una investigación acerca de lo sucedido concluyendo que existo acoso laboral cometido por un funcionario del hospital respecto del cual no se podían aplicar sanciones, pero se intentó resguardar su salud física y síquica ofreciéndole un cambio de lugar de trabajo en varias ocasiones no aceptando ninguna de esas alternativas. En cuanto al derecho a la honra de la demandante, no es efectivo que se le haya dado un trato indigno o se le haya abandonado en su situación. Que, su representada hizo todo lo posible para mitigar las circunstancias adversas por las que atravesaba la demandante velando así por la protección de su dignidad y honra. Conocidos los hechos su representada la insto a que denunciara formalmente la situación, le ofreció alternativas de cambio de puesto de trabajo o de lugar de trabajo, tramito sus licencias médicas, informo al hospital y se reunió con sus representantes en el entendido que el agresor era un funcionario del hospital y que respecto de él la empresa no podía tomar medidas. El mismo hospital también procuro ayudarla efectuando reuniones para mejorar el ambiente laboral e instándola a que denunciara al funcionario que la acosaba, lo que efectivamente realizo en la fiscalía de Quilpué el 8 de abril de 2019. La demandante no señala en forma precisa y detallada cuales serían los indicios de la supuesta vulneración de garantías constitucionales cometida por su representada.

Agrega que la demanda no cumple con lo dispuesto en artículo 490 del Código del Trabajo, disposición legal que obliga que se enuncie en forma clara y



precisa los hechos constitutivos de la vulneración alegada. En efecto, la demandante en su libelo se dedica en forma lata y reiterativa a sostener que su representada tuvo una actitud pasiva ante el acoso laboral sufrido por ella, pero nada dice respecto de la forma o manera en que su representada habría lesionado su integridad síquica su honra o la habría discriminado, por lo que basta esta circunstancia para rechazar la acción de tutela. Demostrara que su representada hizo todo lo que estaba en sus manos para solucionar la situación de acoso laboral sufrido por la demandante en cumplimiento con el deber de protección del artículo 184 del Código del Trabajo, hay que considerar que la demandante pretende hacer responsable a su representada de un acoso laboral que no le provoca ella sino que un funcionario que no trabaja para ella sino que para el hospital. La demandante fundó la vulneración, en una supuesta actitud pasiva u omisión de su representada que habría permitido el acoso laboral cometido por un funcionario del hospital lo que no es efectivo puesto que demostrara que su representada tomo diversas medidas y acciones para proteger su honra y dignidad como trabajadora. La honra de una persona, es decir, aquellas cualidades éticas que la hacen merecedora de la consideración de los demás, se afecta cuando se le atribuye un hecho o acto, que le cause injustificadamente, daño o descrédito. Al tenor de aquello no se entiende de qué manera su representada afecto la honra de la demandante. Su representada no ha tenido una conducta que busque el descrédito de la demandante. Su honra habría sido afectada si ante una situación de acoso laboral su representada no hubiera hecho nada, claramente tomo medidas a pesar de que el funcionario que acosaba a la demandante no era trabajador de ella. La demandante sostiene que su integridad psíquica sufrió un atentado porque — a su juicio — se le causó angustia y estrés por el hecho de haber sufrido acoso laboral por un funcionario del hospital y que su representada nada hizo al respecto. Que, para exista una vulneración de la integridad psíquica debe vivirse por el afectado una experiencia hondamente turbulenta y violadora de la psiquis y que causa un desequilibrio emocional, es decir, violencia psicológica. Las circunstancias alegadas por la demandante no son de una entidad suficiente para producir aflicción, humillación y pesar que afecta su integridad psíquica prueba de lo anterior es que su enfermedad no fue declarada profesional por la Mutual.

Manifiesta que es efectivo que la demandante fue trabajadora de Servintegral Servicios Limitada, su fecha de ingreso fue el 5 de noviembre de 2018 hasta el 21 de agosto de 2019 y que su función era de auxiliar de servicios en el Hospital de Quilpué. No es efectivo que haya tenido jornada completa puesto que su contrato de trabajo señala que era jornada parcial. No es efectivo que su representada haya tenido una actitud pasiva ante la situación de acoso laboral sufrida por la demandante, por el contrario cumplió con el deber de protección que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo. No es efectivo que Servintegral Servicios Limitada haya ocasionado a la demandante un daño a la honra e integridad síquica. No es efectivo que con ocasión del autodespido su representada haya vulnerado las garantías constitucionales del artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la Republica y articulo 2 del Código del Trabajo. En relación con las prestaciones demandadas: Indemnización sustitutiva del aviso previo: no configurándose las causales invocadas en la carta de autodespido no procede el pago de esta indemnización.



Remuneraciones en conformidad 489, inciso tercero del Código del Trabajo: no procede por cuanto no ha existido vulneración de los derechos fundamentales invocados en la demanda; Saldo de remuneraciones, gratificaciones o cotizaciones: no procede por cuanto la demandante tenía una jornada parcial de trabajo y se le pago de acuerdo a esa jornada. Remuneración por 40 días por incumplimiento: no procede por cuanto su representada tramito todas las licencias médicas presentadas por la demandante. Remuneraciones post despido por nulidad del despido no procede puesto que no existía deuda previsional al momento del auto despido no siendo aplicable lo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo. Por tanto, y de conformidad a lo señalado en los artículos 491 y 452 y siguientes del Código del Trabajo solicita tener por contestada la denuncia de tutela laboral por violación de derechos fundamentales y rechazarla en todas sus partes con costas.

Expone que viene en contestar la demanda subsidiaria de auto despido y cobro de prestaciones, deducida por doña Lizabeth Vidal Contreras, reitera y reproduce en todas sus partes los hechos reseñados en la contestación de la demanda principal. Reitera y reproduce íntegramente todas las consideraciones de derecho hechas valer en lo principal, agregando lo siguiente: En cuanto a la carta de autodespido y las causales invocadas. Si bien se recepción carta de autodespido de la demandante con fecha 20 de agosto de 2019, la misma tiene errores de fondo y de forma toda vez que no señala los hechos que constituyen las causales invocadas y no obstante relatar una situación de acoso laboral no invoca la causal del artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral. En la demanda tampoco se explicitan los hechos que constituyen las causales alegadas, es decir, no se señala en qué consisten los incumplimientos contractuales de su representada (artículo 160 N° 7 de Código del Trabajo) y los actos, omisiones o imprudencias temerarias en que incurrió ella (artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo). Que, su representada intervino activamente en la dinámica de hostigamiento que sufrió la demandante por un funcionario del hospital cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo no configurándose así la causal de artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo. Establece la norma que se configura la causal cuando el empleador incurre en actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad, a la actividad o a la salud de los trabajadores. En el caso de autos, sin comprender todavía ni de la carta ni de la demanda, de qué manera su representada pudo haber incurrido en algún acto, omisión o imprudencia temeraria que pusiera en peligro la salud de la demandante. En efecto, del tenor literal de la disposición en análisis, se desprenden dos elementos configurativos que deben darse en forma causal: a) que haya habido un acto, omisión o imprudencia temeraria, esto es, el efecto, la posibilidad o la facultad de hacer alguna cosa, de acometer algo o la abstención de hacer o decir, de haber dejado de hacer algo necesario o conveniente para la ejecución de una cosa o por no haberla ejecutado, todo ello de forma inconsiderada, imprudente, sin fundamento, razón, motivo o con negligencia considerable por parte del empleador; y b) que como necesaria consecuencia de ese acto u omisión afecte (en la especie) la seguridad y / o la salud del trabajador. Que, en el caso de autos, la negligencia que se imputa al empleador es la de no haber adoptado una medida adecuada en resguardo de la salud e integridad del trabajador, actuando con una



imprudencia tal que se puso en peligro su salud física y psíquica; sin embargo su representada no sólo no incurrió en los hechos que se le imputan, sino que la propia demandante no denunció formalmente el acoso laboral, por lo que malamente se pudo haber incurrido en la causal que se imputa. De esta manera, si alguien efectivamente incurrió en alguna de las conductas tipificadas en el artículo 160 número 5 del Código del Trabajo, fue la propia demandante, quien no denunció a la empresa, ni a la Inspección del Trabajo los supuestos hechos que hoy denuncia. Señala que la obligación del empleador de tutelar la persona y la personalidad del trabajador constituye un elemento característico del contrato de trabajo, siendo de cuidado y su objeto es la preservación de la integridad de la persona del trabajador y de su personalidad. En efecto, se cuida que el dependiente no sufra riesgos que puedan causar perjuicios a su salud e incluso se reconoce y respeta su integridad moral y su personalidad tutelándolo frente a hechos que afecten su dignidad o que puedan influenciar o desviar su pensamiento. Lo anterior, encuentra además sustento en la legislación laboral al establecer el artículo 184 del Código del Trabajo. Que, ese deber especial de cuidado jamás fue infringido por la empresa demandada ya que no es efectivo que haya incurrido en las conductas u omisiones que señala la demanda. Agrega que la empresa cuenta con un Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, mismo que en su parte relativa a la salud y seguridad de los trabajadores se encuentra debidamente visada por la Autoridad Sanitaria y en él se reglamenta expresamente cuales son los derechos y deberes de los trabajadores frente a la ocurrencia de problemas de salud o acoso laboral y este documento se encontraba en poder de la demandante. Que, la falta que se atribuye a su representada no ha existido puesto que: a. en primer lugar, los hechos descritos por la demandante no son efectivos; b. la demandante jamás denunció a su representada los supuestos malos tratos que arguye dentro de los plazos legales; y c. la empresa ha dado estricto cumplimiento a las normas relativas a la salud y seguridad de los trabajadores. Que, no siendo efectivos los hechos señalados en la demanda no se configura la causal en análisis y solicita el rechazo de la demanda. A su vez, su representada tampoco incurrió en un incumplimiento contractual grave puesto que cumplió con el deber de protección, parte del contenido ético jurídico de la relación laboral, no configurándose tampoco la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Esta norma establece que incurre en esta causal el empleador que ha incurrido en un incumplimiento grave a las obligaciones que le impone el contrato. En este sentido, tanto la doctrina como la jurisprudencia judicial están acordes en el hecho de que para que se configure esta causal es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes requisitos: a) que haya incumplimiento de una obligación; b) que la obligación esté contenida en el contrato de trabajo; y c) que el incumplimiento de la obligación pueda ser calificado de grave. Que, el sostener que la empleadora ha incumplido gravemente alguna obligación que le impone el contrato importa acreditar en forma certera el hecho o acto que sirve de fundamento a la pretensión de la demanda. El incumplimiento de la obligación debe ser grave, esto es, de peso, grande, de mucha entidad o importancia, conforme lo exige la ley laboral. Así, el incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, para que configure causal de caducidad del mismo, debe ser de tal entidad y magnitud



que afecte en su esencia el acatamiento de las obligaciones contractuales. El incumplimiento no puede ser leve o residual, sino uno que merezca el calificativo de grave. A mayor abundamiento, para su procedencia debe tratarse de conductas de relevancia, cuyas consecuencias sean serias y que produzcan algún detrimento o perjuicio al trabajador. En el caso de autos, tal incumplimiento contractual no se configura. Que, las causales esgrimidas por la demandante tienen un carácter objetivo y de gravedad tal que deben acreditarse de manera fehaciente y clara en el proceso, no bastando las meras consideraciones subjetivas o apreciaciones personales.

Afirma que es efectivo que la demandante fue trabajadora de Servintegral Servicios Limitada, su fecha de ingreso fue el 5 de noviembre de 2018 hasta el 21 de agosto de 2019 y que su función era de auxiliar de servicios en el Hospital de Quilpué. No es efectivo que haya tenido jornada completa puesto que su contrato de trabajo señala que era jornada parcial. No es efectivo que su representada haya tenido una actitud pasiva ante la situación de acoso laboral sufrida por la demandante, por el contrario cumplió con el deber de protección que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo. Dado lo anterior, no es efectivo que Servintegral Servicios Limitada haya incurrido en las causales de los artículos 160 N° 5 y 7 del Código del Trabajo. En relación con las prestaciones demandadas: Indemnización sustitutiva del aviso previo: no procede el pago de esta indemnización por cuanto no se configuran las causales señaladas en la carta de autodespido. Saldo de remuneraciones, gratificaciones o cotizaciones: no procede por cuanto la demandante tenía una jornada parcial de trabajo y se le pago de acuerdo a esa jornada. Remuneración por 40 días por incumplimiento de su representada: no procede por cuanto su representada tramito todas las licencias médicas presentadas por la demandante. Remuneraciones post despido por nulidad del despido no procede puesto que no existía deuda previsional al momento del auto despido no siendo aplicable lo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Finalmente solicita se sirva tener por contestada la demanda laboral interpuesta en contra de su representada por doña Lizabeth Vidal Contreras, acogerla a trámite y conforme a su mérito y pruebas que se aportarán oportunamente, dictar sentencia declarando que: 1.- Se rechaza en todas sus partes la demanda contraria, en razón de no haber incurrido la empleadora en las causales establecidas en el artículo 160 números 5 y 7 del Código del Trabajo. 2.- Se condena a la demandante al pago de las costas de la causa.

**TERCERO:** Que, comparece don Alfredo Silva Villarroel, abogado, domiciliado en Avenida Libertad 919, Oficina 41, Viña del Mar, en representación del denunciado Hospital de Quilpué, establecimiento público de salud autogestionado en red, cuyo representante legal es don Alejandro Alarcón Landerretche, Ingeniero Comercial, ambos con domicilio en San Martín 1270, Quilpué, región de Valparaíso. Quien viene en contestar la demanda por vulneración de Derechos Fundamentales, que fuera interpuesta en contra de su mandante en forma solidaria o subsidiaria, solicitando desde ya se rechace la denuncia interpuesta en su contra, por las razones de hecho y derecho que expone: En primer lugar, niega categóricamente y expresamente todos los hechos indicados en el respectivo acápite de la demanda de autos, siendo de cargo de la contraria, acreditar lo aseverado, en especial, el hecho



de haber incurrido su representada en la vulneraciones que se le imputan. Que, se ha interpuesto denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales y subsidiariamente de despido indirecto en contra del Hospital de Quilpué, por supuestas vulneraciones a los Derechos Fundamentales de la denunciante de autos doña Lizabeth Carol Vidal Contreras.

Funda su contestación en que sobre la relación laboral que ligaría a doña Lizabeth Carol Vidal Contreras con Servintegral Servicios Limitada, no puede emitir pronunciamiento, dado que si bien es cierto, existe un contrato de “prestación de servicios de apoyo auxiliares” entre el Hospital de Quilpué y la empresa mencionada anteriormente, desconoce cuál es su plantilla de trabajadores y los términos contractuales referente a las jornadas y remuneraciones que estos ofrecen y acuerdan con sus trabajadores en específico, ignorando por completo si la demandante poseía una jornada laboral parcial o completa y cuál era su sueldo. Por consiguiente no les compete pronunciarse sobre ello, ya que es una materia que corresponde en su totalidad a la empresa Servintegral. Que, de conformidad con lo señalado en el artículo 452 inciso 2° del Código del Trabajo, niega en forma categórica, expresa y enfática, todas y cada una de las imputaciones hechas a su representada, y respecto de las cuales no sean expresamente reconocida en la contestación, por no constar los dichos ahí señalados. Que, si bien es efectivo que don Manuel Díaz, es un funcionario de planta del hospital, desconocen en su totalidad si hay denuncias existentes contra este funcionario y a la vez no tienen conocimiento de la realización, por parte de la demandante, de alguna denuncia en contra de este último ni de la reunión mencionada en el libelo de la demanda, como tampoco de las supuestas amenazas que Díaz habría realizado. Que, la demandante aduce que “habría existido una supuesta reunión”, que nunca existió, con doña Laura Escudero y don Claudio Salvo (autoridades del Hospital de Quilpué) donde la habrían “aconsejando de forma insultante y liviana que acudiera a un psicólogo y psiquiatra”, dicha acusación no tiene sustento alguno y carece absolutamente de veracidad. Que, además agrega que se “habría reunido nuevamente” con doña Laura Escudero, donde esta le habría aconsejado que realizara una “declaración del incidente”, agrega que dicha denuncia jamás se efectuó, no siendo recepcionada ni por Escudero ni por otro directivo del hospital, ya que nunca existió. La demandante acusa una actitud cuasi dolosa, de parte de su representado, ya que le resulta inentendible que no existiera investigación alguna en contra de don Manuel Díaz, luego de supuestas múltiples denuncias y una constatación flagrante de estas actitudes. Que, al no existir una denuncia formal por parte de Vidal Contreras, resulta imposible proceder a realizar un procedimiento que active los protocolos internos, si no se cuenta con una constancia y una petición investigativa, por lo que no existe en ningún momento complicidad pasiva de su parte, ni mucho menos conocimiento de estos hostigamientos y acosos para poder resguardar la salud física y psíquica de la trabajadora de la empresa Servintegral,

Señala que en lo que respecta, a la obtención, tramitación y posterior pago de licencia médica de doña Lizabeth Carol Vidal Contreras, no tiene conocimiento alguno de ello, ya que es obligación del empleador de esta última realizar dicha tramitación y en ningún caso corresponde a su representado algún tipo de



responsabilidad, en esta supuesta “negligencia”. Lo referente al auto despido de fecha 17 de agosto de 2019, no tiene mayor conocimiento del mismo ni le compete la relación contractual existente entre la demandante y Servintegral.

Indica que, sin perjuicio de lo anterior, y en el evento improbable que el tribunal estime por acreditados los hechos señalados en la demanda, su representada se encuentra amparada por el beneficio de excusión establecido en el artículo 183-B en su inciso tercero del Código del Trabajo. La norma lega citada es clara al establecer expresamente el beneficio de excusión a favor de la empresa principal. En efecto, el precepto legal establece que la responsabilidad de la empresa principal por los trabajadores del subcontratista es subsidiaria y solo podrá hacerse efectiva en la medida que habiendo perseguido previamente la responsabilidad en contra de esta última y de la empresa contratista, estos no responden. En consecuencia, su representada está amparada por el beneficio establecido expresamente en la norma legal que se citada anteriormente, en cuya virtud solo puede hacerse efectivo algún tipo de responsabilidad laboral única y exclusivamente siempre y cuando se haya accionado primero en contra de los obligados principales que son el Subcontratista en primer lugar y el contratista en segundo y que estos no respondan del cumplimiento de las obligaciones a que estuvieren obligados. Por otra parte, hace presente que su representada tiene por política el exigir a las empresas contratistas el más acabado cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de higiene y seguridad respecto de sus trabajadores, haciendo uso de debido derecho de información y retención en su caso, todo ello en concordancia con lo preceptuado en el artículo 183-C. Por, lo que cumpliendo con la normativa laboral se exige el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de higiene y seguridad, y se deja registro de ello a través del respectivo certificado de cumplimiento emitido por la Dirección del Trabajo, y solo en aquellos casos en que no se ha acreditado el cumplimiento con el certificado antes referido, se hace uso del derecho de retención sobre las obligaciones que tenga a favor de la empresa incumplidora, en estricta sujeción al inciso 3° del artículo 183-C del Código del Trabajo. Hace presente que nunca les fue informada por la Inspección del Trabajo, incumplimiento alguno del contratista a cargo del servicio, que tal como se señaló anteriormente no coincide con el demandado principal, sin embargo, hace presente que el Código del Trabajo al regular la responsabilidad solidaria de la empresa principal en régimen de subcontratación establece 2 limitaciones, a saber: el derecho de información, estableciendo en el artículo 183-D del Código del Trabajo y el tiempo o periodo en que se prestaron los servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En efecto el artículo 183 -B del Código del Trabajo establece en su inciso 1° “La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de estos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada a tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. Tal como se reitera en el artículo 183-D del Código del Trabajo. Por tanto, se puede inferir que, la empresa principal responde solidariamente de las obligaciones laborales y previsionales, solo en la medida que la empresa principal no



haya hecho efectivo el derecho de información y retención que se refiere el artículo 183- B del Código del Trabajo, que en la etapa procesal correspondiente se probara que si se hizo efectivo. Por tanto, en el evento improbable que el tribunal determinase que existe responsabilidad de su representada esta sería de carácter subsidiaria y por el periodo de tiempo en que supuestamente prestó servicios efectivos el demandante en régimen de subcontratación para ella.

Manifiesta que en primer término, la vulneración de derechos fundamentales consiste en una acción atentatoria proveniente de un empleador, dirigida en contra del trabajador y que afecta sus garantías o derechos fundamentales en el desempeño de sus labores. En efecto se trata de una conducta determinada que el empleador se debe abstener de realizar, teniendo una obligación consistente en no hacer o no incurrir en determinados actos o conductas. Que, es evidente que no existe vulneración alguna de los derechos que reclama la actora, negando por tanto, las alegaciones de la contraria. En definitiva, y conforme al mérito de todos sus argumentos anteriores, sostiene la absoluta improcedencia de la denuncia por vulneración de garantía incoada por doña Lizabeth Carol Vidal Contreras, y a consecuencia de ello, la demanda debe ser rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas. Por tanto solicita tener por contestada la demanda por vulneración de garantía de derechos fundamentales, en forma solidaria o subsidiaria contra de su representado el Hospital de Quilpué rechazándola íntegramente en todas sus partes, por cuanto resulta no ha existido dicha tutela por vulneración de derechos fundamentales, no dándose lugar al pago de indemnización alguna todo ello con expresa condenación en costas.

Finalmente viene en contestar demanda conjunta a la principal, por auto despido y cobro de prestaciones, interpuesta solidaria o subsidiariamente en contra de su representado Hospital de Quilpué, establecimiento público de salud autogestionado en red, cuyo representante legal es don Alejandro Alarcón Landerretche, ambos con domicilio en San Martín 1270, Quilpué, región de Valparaíso, solicitando su rechazo en todas sus partes, con expresa condena en costas, por las consideraciones que expone: En este punto se remitirá derechamente a todo aquello expresado en lo principal de este escrito a fin de evitar innecesarias repeticiones y por razones de economía procesal, da por íntegramente reproducidas. Por Tanto, en mérito de lo expuesto solicita tener por contestada la demanda por auto despido y cobro de prestaciones, interpuesta de forma solidaria o subsidiaria en contra de su representada el Hospital de Quilpué rechazándola íntegramente en todas sus partes por cuanto resulta improcedente dicha acción, no dándose lugar al pago de indemnización alguna todo ello con expresa condenación en costas.

**CUARTO:** Que, en audiencia preparatoria llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce, recibándose la causa a prueba.

**QUINTO:** Que, en audiencia de juicio oral, la parte demandante rindió las siguientes pruebas:

#### **I.- Documental:**

1.- Carta de autodespido o despido indirecto de doña Lizabeth Vidal Contreras, de fecha 16 de agosto de 2019.



- 2.- Carnet de citación Salud Mental de la Corporación Municipal de Quilpué, de doña Lizabeth Vidal Contreras, donde figuran las horas de control médico y fechas de entrega de medicamentos.
- 3.- Documento Intitulado citación extendido por la Mutual de Seguridad con fecha 18 de julio de 2019 y orden de reposo adjunta.
- 4.- Comprobante carta certificada emitida por la Empresa Correos de Chile y boleta de la misma empresa adjunta al documento, que da cuenta del envío de la carta de auto despido y fecha.
- 5.- Licencia Médica otorgada para cotizante Fonasa, correspondiente a la actora cuyo otorgamiento tiene fecha 18 de junio de 2016.
- 6.- Documento Intitulado Informe Médico, extendido por é el médico tratante Sr. Héctor Coriano, de fecha 14 de junio de 2019.
- 7.- Denuncia realizada por la actora ante el Fiscal Adjunto, con fecha 06 de abril de 2019.
- 8.- Licencias médicas de 11 de abril de 2019 y 20 de enero de 2019.
- 9.- Liquidación de remuneración correspondiente a la actora de noviembre de 2018 y febrero de 2019.
- 10.- Presentación de Reclamo ante la Inspección Provincial del Trabajo de Quilpué N° 505/2019/590, de fecha 19 de agosto de 2019.
- 11.- Contrato de trabajo de la actora, de fecha 5 de noviembre de 2018.
- 12.- Interconsulta de la actora doña Lizabeth Vidal Contreras, enviado del Servicio Salud Mental Psicológico emitido por la Corporación Municipal de Quilpué.
- 13.- Dato de atención de urgencia correspondiente a la actora, de fecha 12 de abril de 2019, en cuyo texto aparece la atención médica la anamnesis, examen físico y plan e indicaciones.
- 14.- Epicrisis de atención ambulatoria de fecha 15 julio de 2019 correspondiente a la actora.
- 15.-Documento Intitulado Declaración de incidente entregado a la empresa Servintegral, de fecha 11 de abril de 2019, firmado por la demandante doña Lizabeth Vidal y recepcionado por doña Paulina Murua, con adjunto donde se indican los hechos que se denuncian.

## II.-Confesional:

La parte demandante provocó la absolución de posiciones de doña Claudia Carolina Carvajal Muñoz, representante legal de Servintegral Servicios Limitada y a doña Penélope Andrea Peña Libuy, representante legal de Hospital de Quilpué, quienes legalmente juramentadas, exponen:

Doña **Claudia Carolina Carvajal Muñoz** señala que conoce a la demandante de autos, sólo en las veces en que había ido al Hospital por algún tema específico, pero nunca un trato directo con ella, las funciones para las que se le había contratado era para el tema de la lavandería en el Hospital de Quilpué. Que sabe que la demandante dio cuenta a la supervisora de ese momento, que tenía un problema específico con una persona que era del Hospital, no recuerda en nombre de la supervisora en esa fecha, pero que era una mujer, que duro poco, después de que la demandante hizo la denuncia. Las acciones que tomo la empresa al recibir la



denuncia fue que la prevencionista hizo la investigación pertinente, que no sabe el resultado específico que arrojó la investigación, lo que sabe es que la prevencionista se contactó con ella hizo la entrevista, en su momento ninguno de sus compañeros de trabajo de Servintegral quiso estar en la investigación, entonces no se puso en jaque lo que ella decía. Que la empresa tiene un contrato de trabajo con su mandante que es el Hospital de Quilpué, por lo que después de recibir la denuncia se reunieron con ellos, así como también le expusieron a ella si la podían cambiar de lugar de trabajo, se le ofreció mandarla al Hospital Gustavo Fricke, porque ahí tenían otro contrato. Que esta reunión, si mal no recuerda ocurrió en mayo y junio que se le ofreció cambiarla, o cambiarla dentro del mismo Hospital pero en otra área. Que, se dejó constancia con el Hospital de Quilpué de la situación que ocurría con el trabajador Manuel Díaz, que tiene entendido que dentro de la investigación que hizo la prevencionista esta una copia mandada al Hospital, que no lo está asegurando, que tienen entendido que ese fue el conducto que se hizo. Que si mal no recuerda el horario de trabajo de la demandante era de 8.00 a 12:00 horas, que era un horario parcial, no tenía las 45 horas, no sabe si se le solicitaban horas extras. Que, sobre las licencias que presento la demandada en su trabajo fueron tramitadas, tiene entendido que había una que era por mutualidad de eso no está clara, no sabe si todas las licencias que la demandante presento fueron tramitadas.

Doña **Penélope Andrea Peña Libuy** señala que el Hospital de Quilpué no estaba al tanto de la situación de la señora Lizabeth Contreras, que no se realizó ninguna reunión con la empresa Servintegral por algún reclamo o acoso laboral respecto de su trabajador Manuel Díaz, que tiene entendido que no existió ninguna reunión solicitada por Servintegral respecto del caso de la demandante. La empresa Servintegral no presento alguna denuncia respecto del trabajador del Hospital de Quilpué, de planta, Manuel Díaz respecto a acoso laboral que recibirían sus trabajadoras. Que Servintegral no solicito a reuniones mensuales para revisar temas respecto al comportamiento de los trabajadores, que tiene entendido que se hacen reuniones esporádicas, pero algún documento formal que acredite una denuncia o algo respecto de la trabajadora no. Que no tiene conocimiento si la trabajadora se dirigió a autoridades del Hospital para comentar su problema, el acoso laboral recibido respecto del trabajador Manuel Díaz y no existe registro de ello.

### III.-Testimonial:

La parte demandante rindió prueba testimonial constituida por los dichos de Catalina del Carmen Zulch Saldivia y Gredys Tania Fernández Coyan, quienes legalmente juramentadas, exponen:

**Catalina del Carmen Zulch Saldivia** señala que conoce a la demandante cuando llego a su trabajo, a su unida, en el servicio de ropería del Hospital de Quilpué en el año 2018. Que sobre la relación del señor Manuel Días con la demandante, indica que en la primera semana que la demandante llego, cree que fue en noviembre, no noto nada ya recién la venia conociendo, después de esa semana la noto diferente en su manera de ser, si bien al principio era como callada con ella no le costó entrar en confianza, además que estuvo trabajando días con ella en el área de costura, le enseñaba algunas cosas, pero también trabajaba en la parte más al



interior que era el doblado de ropa, pero tenían bastante comunicación, la comenzó a notar extraña un día salió de la unidad para ir a la oficina de la empresa, que está en el Hospital en un contenedor, cuando regreso la encontró extraña, asustada, tiritona, le pregunto qué le pasaba porque nunca la había visto así y ahí le cuenta que Manuel la había seguido ese día, que la vio salir y la siguió, que él se había escondido en unos ligustrinos, se quedó ahí hasta que regresará, que cuando paso por el lado de él le dijo algunas cosas como al oído, que la trataba de asquerosa y cosas así. Que, el señor Manuel Díaz Vargas trabajaba en la sección de lavandería, sobre la relación que mantenía con sus compañeros de trabajo, manifiesta que con algunos se llevaba relativamente bien y con otros nada, no se llevaba bien con otros compañeros. Que la relación laboral entre la demandante y el señor Manuel Díaz era mala le consta porque en algunas oportunidades observo que la molestaba indirectamente, cuando él se quería referir a alguien para molestar no iba a la persona y se ponía de frente a decir “oye tú me caes mal o tu eres flojo” no, pero lo hacía de forma indirecta y a veces de reojo miraba a la persona que quería molestar, respecto a la demandante le prohibía el baño, se dio cuenta cuando la vio venir del baño público y le pregunto qué porque usaba el baño público y ellas tenían un baño para el personal, si bien era el baño hombre y mujeres, es lo que tenían y tienen, le decía que Manuel Díaz no la dejaba ocupar el baño. Que el horario de trabajo de la demandante era de 8.00 de la mañana a medio día, no trabaja en las tardes en el Hospital de Quilpué. Agrega que la demandante trabajaba en el área de ropería, que trabajo desde noviembre de 2018 hasta abril, cree, de 2019. Que la demandante ante esta situación que tenía con Manuel Díaz, si reclamo por escrito a su empresa o al Hospital casi inmediatamente después que llego a trabajar que comenzó este acoso laboral, cuando se lo menciono le aconsejo que hiciera la denuncia tanto en la empresa como en el Hospital por medio de carta porque así es el protocolo, no recuerda la fecha en que presento las cartas, consta que se las mostro, las cartas iban dirigidas a la empresa Servintegral y la otra tendría que haber sido al Hospital. Respecto a Servintegral sabe que hablo con el supervisor que estaba en ese tiempo, porque van cambiando las personas. Respecto al Hospital principalmente con la jefatura con don Flavio Fleming que es jefe de servicios generales, no sabe si él le habrá dado algún consejo, pero lo que le dijo a ella de las cartas, que tenía que hacer el reclamo a la empresa luego al Hospital ya que en el Hospital hay un conducto regular, sabe que lo hizo a la jefatura, que, el jefe en una conversación le dijo que él incluso se encargó de hacer saber lo que la demandante estaba pasando en el Hospital a don Claudio Salvo Subdirector de operaciones. Respecto a que le dijo Servintegral sobre lo que tenía que hacer la demandante, sabe que la demandante entrego la carta a Servintegral, que no está al tanto porque jamás hablo con ningún supervisor de la empresa. Que no sabe si el Hospital con Servintegral se reunieron por esta situación. Que no sabe si la empresa realizo una investigación o si la demandante declaro en alguna investigación. Que, sabe que Servintegral le había ofrecido sacarla de la institución para evitar que siguiera pasando todas esas molestias con el compañero de trabajo Manuel Díaz. Que, el Hospital no hizo nada con respecto a Manuel Díaz. Que, la demandante no quería retirarse de donde estaba, dijo que se sentía bien, en cuanto al trabajo de lo que



realizaba, no quería irse de ahí, a pesar de la situación. Que, sabe que la demandante tomo licencia médicas pero no en qué periodo, que si fueron tramitadas esas licencias médicas. No tiene conciencia de si la empresa Servintegral le pago cotizaciones y remuneraciones en el periodo que trabajo, ya que no trabaja para la empresa, trabaja para el Servicio de Salud, nunca ha trabajado para una empresa externa. Le consta que la demandada hizo la denuncia al Hospital de Quilpué, porque don Flavio su jefe, se lo comunico, le consta por dichos, tiene entendido que las licencias médicas eran psiquiátricas, que conoce personalmente a la demandante en lo poco que alcanzó a trabajar en el Hospital. Que no sabe si a la demandante en su vida personal le han afectado otros hechos que no sean los relacionados con Manuel Díaz.

**Gredys Tania Fernández Coyan** señala que conoce a la demandante porque trabajaban juntas en el Hospital de Quilpué en marzo del año pasado trabajo para la empresa Servintegral en el Hospital de Quilpué, eran compañeras en la misma sección de trabajo. Indica que durante el tiempo que trabajo el ambiente laboral era tenso, tenían problemas con una persona en específico, tanto Lizabeth y ella tuvieron problemas con Manuel Díaz encargado de Hospital, él era una persona demasiado machista, trabajaban con puros hombres, eran las únicas dos mujeres con la señora Catalina, pero la señora catalina estaba en una oficina y ellas compartían con los demás hombres, entonces él en sí era el que nos las dejaba entrar al baño las trataba pésimo con palabras groseras, al ser mujer, era una situación insostenible, al principio con ella no era tanto era más con la demandante porque era más antigua. No recuerda hasta que mes trabajo la demandante para Servintegral. El horario de trabajo de la demandante era de 8:00 a 13:30 si no se equivoca. Que, sabe que la demandante si presento un reclamo por las conductas del señor Manuel Díaz, lo sabe porque ella también los presento, los presento sobre Servintegral y Hospital, a ambas Instituciones, le consta porque estuvo con la demandante en el proceso, no la presentaron juntas, ella la presento mucho después, antes de irse porque en ese momento no se podía quedar sin trabajo y ella renuncio a su trabajo en septiembre del año pasado, no la echaron ella renuncio. Agrega que la empresa no hizo nada, que el gremio que es la Fenats, apoyaba demasiado a Manuel Díaz entonces era obvio que la empresa no se iba a querer quemar con la Fenats. Que no sabe si a empresa le solicito al Hospital alguna reunión para solucionar el problema con el señor Manuel Díaz. Que no sabe la fecha de ingreso de la demandante al Hospital tampoco la de término, la demandante trabajaba en lavandería, el jefe era don Flavio Fleming y la demandante le informo de este tema y él le dijo que tenía que presentar una carta formal, como ellas eran empresa externa, tenían que hacer todo primero por protocolo, es decir, era primero Servintegral y Servintegral tenía que presentarla al Hospital, no está segura si hablo con otra persona del Hospital, si hablo con la supervisoras de Servintegral que habían en ese tiempo que eran Karen y después con la señora Laura, ellas le dijeron que tenía que presentar una carta diciendo todo lo que había pasado y que tenía que esperar que iba a suceder porque lo tenían que presentar al Hospital. Que sabía que había aun inconveniente porque el supuesto agresor era un funcionario del Hospital y no un interno de Servintegral, y que por eso tenía que pasar por protocolo, primero por Servintegral y que después



Servintegral tenía como que representar con Hospital. No recuerda la fecha en que fue presentada la carta, pero fue como en abril, porque ella estuvo de marzo a septiembre y de hecho no es la única carta que se ha presentado. No sabe si se hizo una investigación interna por este tema, no sabe si a la demandante la empresa le pidió que declarara para una investigación interna. Que, el Hospital no hizo nada respecto a Manuel Díaz, siempre lo han protegido porque como él es del gremio de la Fenats, al final y al cabo uno se tira encima a la Fenats porque al tener problemas con Manuel Díaz se tiraban a la Fenats encima y era una persecución de Manuel Díaz y de Fenats. Que, Servintegral no le ofreció a la demandante cambiarla de trabajo, que sabe que tomo licencias médicas pero no tiene clara las fechas, pero prácticamente desde que paso el problema, como en abril, porque después no la vio más, no tuvo contacto con ella, solo uno o dos contactos que tuvieron por lo mismo, querían ver que podían hacer, lo que le paso a la demandante también le paso a ella. Que, la demandante volvió una vez de licencia las que si fueron tramitadas. No sabe si Servintegral le pago las cotizaciones. Agrega que le consta que la demandante hizo la denuncia ante el Hospital de Quilpué porque vio las cartas, las que se supone que fueron recibidas por las supervisoras de Servintegral y ellos mismos le hicieron llegar la carta a recursos humanos cree que a don Flavio no recuerda los nombres ya que no trabaja hace tiempo, le consta que Servintegra le entrego las cartas al Hospital por la Fenats, por el gremio, porque se supone que después de todo lo que paso con la demandante como ella también tuvo el problema, ellos le hicieron saber de que ellos estaban respaldando a Manuel Díaz y que ellos tenían en el poder los reclamos que ellas habían hecho en contra del personaje, le consta porque se lo dijo el niño de la Fenats, nada escrito ellos se lo dijeron, no vio el documento timbrado o recepcionado, n o sabe en qué fecha fue presentado. Que, su relación con la demandante dentro del Hospital era de trabajadora, normal no compartían mucho tiempo porque estaban en secciones a veces distintas, porque como trabajaban en lavandería y ropería así que estaban en las dos secciones y era puro trabajo, hola y chao y nada más ni amistad ni nada. Que por lo que ella tiene entendido las licencias medicas de la demandante eran por todo el tema que pasaba con Manuel, que si le consta que las licencias medicas fueran exclusivamente por el actuar de Manuel Díaz y no por otros problemas en su vida personal, le consta porque antes que empezara con las licencias ella la vio que empezaba a estar mal, llegaba al trabajo y estaba mal emocionalmente la relación con Manuel no se podía, ellos mismo chocaban, le consta cien por ciento que es por Manuel Díaz.

#### IV.-Exhibición de documentos:

La parte de la demandada Servintegral, exhibe el contrato de trabajo celebrado con la actora en su totalidad.

**SEXTO:** Que, en audiencia de juicio oral, la parte demandada principal rindió las siguientes pruebas:

#### I.-Documental:

1.-Contrato de trabajo, entre Servintegral y doña Lizabeth Vidal, de fecha 05 de noviembre de 2018.



- 2.- Anexos de contrato de trabajo, de fechas 01 de diciembre de 2018 y 31 de enero de 2019.
- 3.- Carta de término de contrato, de fecha de 21 de agosto de 2019.
- 4.- Comprobante de envío carta de término de contrato a través de Correos de Chile, de 21 de agosto de 2019, con su respectivo comprobante de envío.
- 5.- Comprobante de carta de aviso para terminación de Contrato de trabajo remitido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de agosto de 2019.
- 6.- Libro de remuneraciones de julio de 2019.
- 7.- Informe de Investigación de Servintegral, confeccionado ó por Paulina Murúa Carvajal, Experto en Prevención de Riesgos, a propósito de caso de acoso a doña Lizabeth Vidal Contreras, de fecha 14 de mayo de 2019.
- 8.- Acta de Reunión entre Servintegral y Subdirección de la Gestión del Cuidado (SDGC), del Hospital de Quilpué, de fecha 15 de abril de 2019.
- 9.- Correo electrónico de fecha 29 de marzo de 2019, de doña Laura Escudero (Servintegral) a doña Flavia Cortes Pacheco (Capredena), a propósito de accidente sufrido por doña Lizabeth Vidal Contreras.
- 10.- Hilo de correos electrónicos de fechas 14, 15 y 17 de mayo de 2019, entre doña Laura Escudero y don Christian Cruells y doña Paulina Murua (todos de Servintegral), a propósito del caso de acoso de doña Lizabeth Vidal Contreras.
- 11.- Hilo de correos electrónicos de fechas 24, 27 y 29 de mayo de 2019, entre doña Laura Escudero (Servintegral) y don Alejandro ramos (SDGC de Hospital de Quilpué), solicitando acta de Acta de Reunión entre Servintegral y Subdirección de la Gestión del Cuidado (SDGC) de Hospital de Quilpué;
- 12.- Carta informativa de fecha 27 de Mayo de 2019, de Servintegral a doña Lizabeth Vidal Contreras, y comprobante de envío a través de Correos de Chile.
- 13.- Licencias médicas de doña Lizabeth Vidal Contreras de fechas 29 de marzo de 2019, 13 de abril de 2019, 20 de abril de 2019, 20 de mayo de 2019 y 18 de junio de 2019.
- 14.- Órdenes de reposo ley 16.744: dos de fecha 15 de julio de 2019 y una de fecha 08 de agosto de 2019.

## **II.-Confesional:**

La parte demandada principal provocó la absolución de posiciones de doña Lizabeth Carol Vidal Contreras, quien legalmente juramentada, expone:

Señala que trabajo para Serintegral desde el 05 de noviembre de 2018, en ropería y lavandería en el Hospital de Quilpué, su jornada era de 8:00 a 12:00 era su turno y a veces le decían que se quedara más tarde pero ahí no timbraba con el dedo, porque había que marcar con la huella y a veces le decían que se quedara como una hora más, una hora y media más, su remuneración era de \$175.000 era variable, que en esa área había gente contratada del Hospital, que si fue compañera de don Manuel Díaz. Indica que llego el 05 de noviembre en ese momento estaba otro supervisor don Juan Carlos, fue con don Flavio a lavandería y la presentaron, Manuel Díaz altiro empezó que no quería gente ahí menos una mujer, niquiera lo conocía anteriormente como para que fuera así con ella, siguió trabajando y a los días después le negó el baño que no lo podía usar, ella no tuvo problema y empezó



a usar el baño público pensando que ella era la única mujer hasta el momento, después conoció a la señora Cata y ella se dio cuenta y le dijo que el baño era de todos, con el tiempo después tenía que estar con las carpetas para entregar la ropa de cada servicio y él se las quitaba, le decía que era asquerosa, la molestaba por su cara porque tiene problemas y él siempre le decía que era asquerosa. Que, al principio le comento esta situación a don Juan Carlos que era supervisor de Servintegral en ese momento noviembre y diciembre, después fue la señorita Karen Valenzuela, a ambos le conto lo que estaba pasando, doña Laura Escudero estuvo cuando firmo contrato lo recibió y también le comento lo que había pasado y ella le dijo que no se preocupara que harían todo porque ese tipo siempre molesta a las que van entrado nuevas porque no era el primer caso, la señora Laura le dijo que lo iba a comentar con los directores para resolver el problema mas allá y a don Flavio Fleming que también le comento y el mismo mes de diciembre hizo una reunión y ahí fue cuando la hizo callar incluso a él lo hizo callar, don Flavio Fleming es jefe de la Unidad de auxiliares del Hospital de Quilpué, trabaja para el Hospital, le dijo que iba hablar con el Subdirector don Claudio Salvo y que solucionarían todo este tema porque hasta para él era un problema Manuel Díaz, no era solo problema con ella, con gente que iba a dejar la ropa también había problemas, siempre. Que, llegó al límite de ubicar a don Claudio Salvo, porque siempre le decían que harían la reunión pero pasan los días, las semanas y no pasaba nada y ella era la que insistía, llamaba a la señora Laura a don Flavio y hasta que un día salió hasta en redes sociales que lavandería estaba mala y ahí fue don Claudio ahí recién lo conoció y le dijo que ella estaba esperando hace mese que él la atendiera por el problema de Manuel Díaz que ya no podía más y él le dijo que fueran a la oficina, le conto que el día anterior la había seguido y le dio miedo, le dijo que revisarían las cámaras que no se preocupara que ella mientras fuera a carabineros. Carabineros le dijo que no podían tomar la denuncia que fuera a Fiscalía. Fue A Fiscalía y conto todo lo que había pasado, luego de dos días ella de nuevo tuvo que estar buscándolos ya que nadie le solucionaba nada, ahí fue cuando le dijo que las cámaras habían borrado todo que no aparecía nada. Que, cuando hablo con Servintegral primero le dijeron que tenía que hacer unas cartas con el relato con fecha y todo eso, adjunto los papeles médicos, los papeles de Fiscalía y todo eso se perdió. Primero la señora Laura le dijo que se le había perdido a la secretaria de don Flavio, don Flavio decía “lo tienes tú con Karen” , al final los primeros papeles se perdieron, le saco copia a todo eso. La denuncia por escrito la presento a la señora Laura, al Hospital no, porque no le daban para ella tener contacto directamente con el Hospital. Que, sobre si Servintegral hizo una investigación interna, dice que no, porque ellos no le daban solución, no le decían nada más, lo único que le recepcionaron esa carta y los papeles y después se perdieron cuando ya estaba con licencia fue para allá a preguntar qué estaba pasando para poder volver, y ellos lo único que le dijeron fue que iban a ver si la cambiaban de puesto, nunca le dijeron que la iban a trasladar a Valparaíso o algo así, solo le dijeron eso, primero le dijeron que la iban a cambiar a farmacia a auxiliar de farmacia en especialidades, en el Hospital al medio, le dijeron que ahí no se lo iba a topar, ella dijo que bueno, pero nunca fue algo concreto, nunca le llego la carta que dicen, nunca nada, no le ofrecieron un cambio al



Gustavo Fricke de Viña, solo un cambio a la farmacia de especialidades. Que, en la investigación ella no declaro, solo escribió la carta. Que, a la exhibición de documento señala que si es su firma, que es declaración de incidente con fecha 11 de abril de 2019, que ella es quien la que escribe, es todo el relato que estaba diciendo, que anteriormente ya había hecho esto, en enero después de la reunión ya lo había hecho y todo esto se había perdido, tuvo que hacerlo de nuevo y ahí conoció a Paulina Murúa que es la prevencionista de riesgo que la vio sola esa vez y le adjunto los documentos, los cuales tiene con su firma y fecha para que no se perdieran de nuevo. Que no sabe si Servintegral se reunió con El Hospital para tratar este tema, porque cuando Paulina le dijo que hiciera esa carta ella le dijo que se iba a reunir con el Director, pero después no la llamaron no le dijeron si se reunieron que hicieron, nada solamente cuando fue a dejar otra licencia ahí la atendió don Flavio y le dijo que lo único que habían dicho en esa supuesta reunión que ella se dirigiera a la Oirs a colocar un reclamo, fue todo lo que le dijeron. Sobre los ofrecimiento que le hizo Servintegral es que había una posibilidad que la pudieran cambiar a especialidades a la farmacia, auxiliar de farmacia, después no hubo más tema, le preguntaba a la señora Laura porque ella fue la que le dijo, si pasaba algo y no le contestaba los wahtsaap, las llamadas nada, nadie le contesto más el teléfono. Que, hizo uso de licencias médicas desde abril, la primera vez que tiro licencia fue porque la lavadora estaba mala y se rasmillo el brazo, esa licencia fue porque se había cortado la mano, después volvió a trabajar normal y fue en ese momento que Manuel la siguió, que se lo comento al tiro a la señora Laura, esas licencias fueron catalogadas como común, porque fue al consultorio de Belloto, no contaba con dinero para ir a un médico particular, pero se estaba atendiendo en el consultorio con el médico tratante y el psicólogo , el médico que la estaba atendiendo era médico de medicina general, la última licencia duro hasta el 17-18 de agosto fue la de la mutual, esas licencias no se las pagaron porque Servintegral tenía que mandar los documentos, aunque ellos hubieran dicho que era enfermedad común, en la mutual le explicaron que tenían que haber mandado los documentos lo que no hicieron. Que, Servintegral no tramito las últimas dos licencias médicas de la mutual, porque fue a la misma mutual a preguntar porque no se las habían cancelado, le dijeron que ellos no habían mandado los documentos solicitados. Que durante el tiempo que estuvo ahí Servintegral si pago sus remuneraciones y cotizaciones

### **III.- Testimonial:**

La parte demandada principal rindió prueba testimonial constituida por los dichos de Laura Escudero Colombo Paulina y Denisse Murua Carvajal, quienes legalmente juramentadas, exponen:

**Laura Escudero Colombo Paulina** señala que trabaja en la empresa Servintegral desde julio de 2017 y es jefa de operaciones, conoce a la demandante porque tuvo una relación contractual con ellos en el contrato que la empresa mantiene con el Hospital de Quilpué, el contrato de la demandante partió el 01 de noviembre y ella inicio el primero de noviembre, trabajo con ellos marzo y abril porque después estaba con licencia médica, su cargo era auxiliar de lavandería de media jornada de 8:00 a 12:00 horas de lunes a sábado, es una jornada especifica que pide el Hospital, en la lavandería del Hospital de Quilpué. El jefe directo de la



demandante es el supervisor a cargo del servicio, inicio con joven que no recuerda su nombre, estuvo noviembre y diciembre, después estuvo Karen Valenzuela y después estuvo Jeanette Camus, entre varios lapsos de supervisor que hicieron el cambio ella estuvo presente en los contratos, su jefe directo con el hospital es la señora Alejandra Ramos que es la Referente Técnico informada por el contrato, por resolución dentro de la licitación, la empresa tiene siete personas trabajando en la lavandería del Hospital de Quilpué, generalmente hay un jefe de unidad o de área, en este caso la demandante tenía tres jefes de turno, dependiendo turno día turno noche y otra persona que estaba adicional, respecto al tema contractual de los compañeros de trabajo, no todos los que estaban en lavandería tenían contrato con Servintegral, habían unos eran directamente con el Hospital, que eran funcionarios Hospitales, o sea había gente de Servintegral, del Hospital y gente que hacía reemplazos para el Hospital. En termino general lo que sucedió es que en lavandería Lizabeth se le acerca si no se equivoca, primero a Karen después se acerca a ella y le comenta lo que le estaba sucediendo con un funcionario del Hospital que se llama Manuel Díaz, este funcionario se dirigía a Lizabeth en forma muy déspota, que no era parte del grupo de trabajo no la consideraba dentro de su grupo de trabajo, le dirigía muy poco la palabra ese tipo de cosas, primero hablo con Karen de Servintegral la supervisora que estaba en ese instante, Karen le informa, pide hablar con Lizabeth también se lo informa y le dice lo que tienen que hacer, como empresa directa como la empresa que la contrata inician la investigación que corresponde bajo este tipo de situación. Que, la demandante tenía que hacer el denuncia correspondiente a ella, ella debía informar como corresponde a la empresa para hacer la investigación de lo sucedido y tenía que informar al respecto. Que, la demandante hizo una denuncia a la Fiscalía donde estableció todos los hechos, no sabe en qué quedo porque perdió contacto con ella, ellos como empresa pidieron una investigación interna de la situación y adicionalmente ella esas situaciones las tiene que informar al Hospital, se reunió con la Referente Técnico que en este caso es Alejandra Ramos, y le informo la situación que estaba sucediendo con Manuel Díaz. Que, la investigación interna la hace directamente la prevencionista de riesgo, pero Lizabeth hizo en el fondo una declaración en la cual indico que es lo que estaba pasando, la misma declaración fue enviada al Referente Técnico para que ellos también tomaran conocimiento de lo que sucedía en el Hospital. Efectuada la investigación el Referente Técnico le dijo literalmente que ellos no podían hacer nada porque el funcionario de Hospital esta bajo estatutos de contratación administrativa y que contractualmente no tienen que tener ninguna relación con la empresa Servintegral porque no pertenece a la empresa Servintegral por lo tanto le dijeron que no podían hacer nada. Que, con respecto a Lizabeth hizo la denuncia se vio el caso y se le dio la opción de irse, que tienen dos contratos a donde la podían asignar, el ofrecimiento se lo hizo ella personalmente, uno era el contrato a orientadores del Hospital Gustavo Fricke, donde le explico que ellos tienen otro contrato donde ella puede trabajar allá, que era de jornada completa, pero si no podía trabajar jornada completa, que ellos le respetaban su jornada de trabajo y la otra opción que la volvió hablar después de dos mese más con ella, fue de un trabajo en la Municipalidad de Villa Alemana porque justo le habían notificado la



HXQRXWMEXN

adjudicación de un contrato en Villa Alemana y ella calzaba justo en el horario que necesitaban para un administrativo ahí. Que, ante estos ofrecimientos le dice que lo va a pensar que le avisaría y seguían llegando las licencias médicas. Estos ofrecimiento se le hicieron saber verbalmente, sino se equivoca hay un correo pero lo desconoce, tienen entendido que se le envió una carta. Que, ante esta situación el Hospital no tomo ninguna medida, respecto a Manuel Díaz él sigue trabajando en lavandería. Que, previo a la investigación si hubo reuniones entre el Hospital y Servintegral, el día 29 del mes pasado volvieron a tener una reunión donde se volvió a tocar el caso de Manuel Díaz y el Director del Hospital dio la instrucción que ante cualquier problema con Manuel Díaz se debía informar directamente a él. Que, ella participo en todas las reuniones que se hicieron en el año 2019, estaba la Referente Técnico que es Alejandra Ramos que tiene a cargo todo lo del contrato, el señor Claudio Salvo que es el Subdirector de Servicios Generales y que tiene a cargo la unidad de lavandería, la primera reunión fue en marzo, la segunda en mayo y la tercera en septiembre, en noviembre tuvieron otra reunión donde se planteaba siempre la situación y ahora en enero. Sobre la reunión del 19 de abril se les informo de la situación que estaba pasando Lizabeth y querían saber que iban hacer ellos como Hospital, porque como Hospital se tienen que pronunciar y siempre la respuesta fue ninguna, era “ya lo voy a conversar con el Director”, “ok lo vamos a ver”, pero no había respuesta de parte del Hospital. En cuanto al tema contractual la demandante presento licencias médicas, se mantuvo con licencia hasta septiembre, donde después ya no presento más licencia médica, ella no hizo el contacto, pero el procedimiento generalmente es que si la persona es contactada y no responde, esperan el plazo para mandar la carta de desvinculación por fallas reiteradas. Las licencias médicas fueron de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre, luego de eso la empresa le manda la carta de aviso por fallas reiteras porque no presento otra licencia y tampoco se comunico con la empresa. Que, la empresa tramita todas las licencias médicas y es parte de lo que le exige en este caso el Hospital mandante de la licitación, que se tienen que entregar los respaldos correspondientes. Que, respecto del pago de remuneraciones y cotizaciones de la demandante el Hospital les exige que todos sus trabajadores tienen que tener sus imposiciones pagadas, se presentan todos los meses los estados de pago correspondiente. Reitera que después de lo informado por Lizabeth y sabiendo en la situación que estaba ella le ofreció irse al Hospital Gustavo Fricke al contrato de orientadores que tienen actualmente, desde esa fecha, los contratos eran paralelos, a lo que le responde que sí, que lo va a ver y después vuelve a llegar una licencia entonces ahí la llama por teléfono y le dice si había pensado en su ofrecimiento que va a estar más tranquila en un lugar donde el trabajo el súper entretenido no va a estar encerrada como en una lavandería haciendo trabajo de lavandería, que es otro nivel de trabajo que en el fondo es mucho mejor porque es un contrato de orientación a usuarios en el Hospital Gustavo Fricke, ante esto la demandante no responde. Que, si, el Hospital de Quilpué le exige a Servintegra que quede claro el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores que tienen a su cargo, está por bases contractuales, lo exige a través de F-30 y de imposiciones pagadas, los que son entregados todos los meses con la factura



correspondiente al mes del servicio. Que, desconoce si algún funcionario del Hospital o de Servintegra insto o le aconsejo a la demandante realizara la denuncia formal al Hospital de Quilpué, tiene entendido que la señora catalina siempre la apoyaba no sabe si ella le dijo algo al respecto. Que, desconoce si la demandante hizo la denuncia al Hospital de Quilpué. Que no tiene conocimiento si hay una denuncia formal a Manuel Díaz de manera oficial al Hospital de Quilpué que permita activar los protocolos internos del hospital, tales como iniciar un sumario administrativo al funcionario, tiene entendido que él tuvo un problema de violencia el año 2019 porque su pareja trabaja ahí en el Hospital pero no sabe en qué quedo, no sabe de una denuncia formal solo del comentario. Que, la demandante comenzó a trabajar en noviembre y trabajo noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo y abril hasta que comenzaron las licencias. Que, en noviembre diciembre trabajo con un supervisor que no recuerda el nombre pero en enero cambio supervisor ella estuvo supervisando hasta que llego el nuevo supervisor, fecha exacta no recuerda pero debe haber sido en marzo cuando fue la primera vez que la demandante denunció los hechos, desconoce si al supervisor anterior Juan Carlos, le realizo alguna denuncia. Que, el conducto regular en la empresa si un trabajador realiza una denuncia a su supervisor, se le informa a la prevencionista de riesgo quien hace la investigación correspondiente. Que, no recuerda la fecha de cuando habría sido la primera vez que Lizabeth hace la denuncia pero cree que fue en marzo. Que, la demandante si hizo una denuncia fuera del trabajo, en la Fiscalía respecto de Manuel Díaz no recuerda la fecha.

**Denisse Murua Carvajal** señala que trabaja para Servintegral desde diciembre de 2016 y es prevencionista de riesgo, que conoce a la demandante por una carta que realizo, en realidad por una declaración que se le pidió de acuerdo a un reclamo que hizo contra un funcionario del Hospital de Quilpué, la demandante trabajaba en el Hospital de Quilpué, en lavandería en el periodo de noviembre de 2018 hasta agosto de 2019, su jornada de trabajo era parcial de 8:00 a 12:00 horas de lunes a sábado, su remuneración era de \$190.000 liquido su jefe en esa área era la señorita Jeanette en ese momento, cuando ella fue por la declaración que hizo, anteriormente era otra supervisora Karen Valenzuela, en el Hospital quien estaba a cargo de no recuerda el nombre, en todos los Hospitales siempre hay alguien que está a cargo del área aquí es Flavio Fleming. Que, en el lugar la demandante trabajaba con personal de Servintegral y además con personal hospitalario. Lo que sabe de lo que sucedió es lo que está en la declaración y lo que la demandante le comento, que tenía problemas con uno de los funcionarios hospitalarios que era don Manuel, que la perseguía que le decía cosas feas, etc. Que hablo con la demandante y lo que paso fue que estaba una supervisora que era Karen Valenzuela con quien hablo en un principio, se les dijo que debían hacer una carta, que nunca se hizo, lo que hizo Karen fue tomarle una declaración la que nunca llego a la oficina central y en ese intertanto la señorita Karen dejo de pertenecer a la empresa, por lo tanto cuando asumió la nueva supervisora la llamo y le conto que existía este problema, esto fue en mayo del año pasado, fue hablar con ella se le pidió que fuera al Hospital para tratar de encontrar la documentación que había dejado, porque Karen Valenzuela la había entregado al Hospital directamente, recuperaron la información



que la tenía una de las secretarias que le entrego la información y en ese mismo momento hablo con la señorita Lizabeth, le pidió que le explicara lo mismo que decía en el papel y le conto que la investigación duraba 30 días. Que, nunca hubo una denuncia formal, nunca hubo una carta, solamente una declaración que le tomo la supervisora. Que, la investigación se realizo debido a que la señorita Jeanette la llamo por teléfono se le informo al gerente general y él pidió que se reunieran los documentos y se iniciara la investigación, solo se pudo entrevistar a la señorita Lizabeth porque ninguno de sus compañeros quiso participar en la investigación, tampoco se presento por parte de la demandante testigos, siempre sus testigos eran hospitalarios y se tiene que trabajar con testigos de la empresa porque ella no trabaja para el Hospital y ellos no trabajan para la empresa, entonces solamente quedaron con la declaración de la señorita Lizabeth, obviamente con toda la información en ningún momento se cuestiono lo que dijo, en el informe se pidió que lo primero que debían hacer como empresa era trasladar a la trabajadora o reubicarla en algún otro contrato. Fue ella quien hizo la investigación y la investigación concluyo que si había acoso por parte de don Manuel, de acuerdo a la información que entrega la demandante, la empresa debía informar al Hospital de lo que estaba sucediendo y reubicar a la trabajadora, no podía seguir trabajando con él. Que, el Hospital ante esta situación no hizo nada, mas allá de lo que respondían eso lo veía directamente la jefatura, ella entrega el informe, pide que se le informe al Hospital y ahí ya lo vio directamente gerencia con la jefa de operaciones que el Laura, directamente con el Hospital con la Referente Técnico, que es a lo más que pueden llegar y después ir subiendo a instancias, en este caso la señora Alejandra. Que Servinteegral si se reunió con el Hospital para tratar el tema de Lizabeth, lo hizo Laura con Alejandra que es su Referente Técnico, desconoce la fecha en que se reunieron, lo que se acordó en esas reuniones es que cualquier problema que ellos lo iban a investigar y que cualquier problema les debían informar inmediatamente. Que, en primera instancia se le ofrece a la demandante reubicarse en el Hospital Gustavo Fricke como orientador a usuario, se le envía una carta que nunca recibió, donde se le vuelve a explicar lo que concluyeron que se le ofrece el cambio de puesto, sin que esto signifique un desmedro a su remuneración, que nunca recibió, Laura le ofreció cambiarse al Gustavo Fricke, ella le hablo en algún momento y le ofreció cambiarse a un contrato en Villa Alemana, también le ofreció por teléfono, que trabajara con el supervisor en el mismo horario, la respuesta siempre fue que no porque consideraba que no correspondía que tuviese que irse del Hospital y Manuel que era quien la estaba acosando permaneciera allá. Que, este ofrecimiento se le informa a la demandante vía telefónica y también se le envió una carta certificada que nunca recibió. Que, respecto a Manuel Díaz, lo que sabe es que enviaron a un psicólogo que estuvo en un sumario, pero más allá no tiene información. Que, sabe que la demandante tomo licencias médicas, de hecho cuando ella inicio la investigación en mayo de 2019, ya estaba con licencia médica. Que, las licencias duraron mucho tiempo pero no sabe hasta cuando, que debe haber sido hasta julio agosto. Que, el vinculo contractual con la demandante termina cuando ya no se presentaron más licencias, se espero que volviera a trabajar al Hospital con el supervisor, como apoyo del supervisor para poder mantenerla en el mismo horario de



8:00 a 12:00 horas porque no le acomodaba otro horario, nunca volvió a trabajar por lo tanto se le envió la carta de aviso por fallas. Que, respecto a las remuneraciones y cotizaciones fueron todas canceladas. Que, la demandante no inicio ninguna denuncia formal ante el Hospital que permita activar un protocolo dentro de este y para iniciar una acción tal como un sumario administrativo. Que, trabaja en Servintegral desde diciembre de 2016, la primera vez que se le comento la situación de Lizabeth fue en mayo de 2019 no recuerda la fecha. Que, le consta que no recibió la carta que se le envió con el ofrecimiento porque la llamo por teléfono y le dijo que nunca había recibido una carta. Que, no mantenía contacto telefónico habitual con la demandante. Que, personalmente se entrevisto con la demandante una vez. Que, ella es quien realiza las investigaciones la que consiste en tomar declaración del afectado, de los testigos, que en este caso no hubo testigos, porque sus testigos siempre fueron Hospitalarios nunca fue un testigo de ellos y cuando se le pidió a la gente que alguien quisiera participar en la investigación dijeron que no querían.

**SEPTIMO:** Que, en audiencia de juicio oral, la parte demandada solidaria y/o subsidiaria rindió las siguientes pruebas:

**I.-Documental:**

- 1.- Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales código de oficina 2000 año 2019, certificado N° 8222898.
- 2.- Resolución interna N° 1061, de fecha 29 de junio o de 2018, emitida por el Servicio Salud Viña del Mar- Quillota, Hospital de Quilpué, Unidad de Licitaciones y Gestión de contrato.
- 3.- Contrato del Hospital de Quilpué con Servintegral Servicios Ltda., de fecha 24 de julio de 2018.

**II.-Testimonial:**

La parte demandada solidaria y/o subsidiaria rindió prueba testimonial constituida por los dichos de Claudio Salvo Sánchez, quien legalmente juramentado, expone:

Señala que es Subdirector de operaciones del Hospital de Quilpué, las funciones principales del cargo es ser responsable de coordinar a las jefaturas que están bajo su cargo, jefaturas del área de operaciones, jefatura de servicios generales, informática, prevención de riesgo y gestión ambiental. Que conoce a la demandante, no sabe en qué trabaja actualmente, que a principios del año 2019 la demandante trabajaba en la unidad de lavandería del Hospital, contratada por la empresa Servintegral que les presta servicios. Que, en relación a su cargo directamente no tiene ninguna relación con el área de lavandería, está a dos jefaturas de su responsabilidad. Que, no tiene directamente ningún tipo de deber dentro de sus funciones de supervisión con el área de lavandería. Que, dentro de su cargo y sus funciones no recibió algún tipo de denuncia formal ya sea directamente o a través de sus subordinados de alguna especie de vulneración de derechos laborales dentro del área de lavandería. Que, cuando se realiza una denuncia formal por algún tipo



de violencia o vulneración de la integridad física o psíquica de un trabajador, el Hospital tiene definido un protocolo para la denuncia de eventos de maltratos o acoso, ese protocolo está orientado a los funcionarios del Hospital, no está pensado para los funcionarios de empresa externa, ese protocolo consta de un formulario que los funcionarios deben llenar resguardando su privacidad para que no sientan temor respecto a hacer una denuncia, ese formulario con la denuncia se canaliza a través de la unidad de bienestar del Hospital y se canaliza directamente al Director del Hospital, quien en esa instancia analiza los antecedentes que se entregan en este formulario y define si se realiza alguna investigación sumaria o alguna acción de ese tipo, eso es lo que corre para los funcionarios, ese el protocolo que tiene definido el Hospital. Que, si conoce a Manuel Díaz que trabaja en el área de lavandería. Que, formalmente no se ha hecho algún tipo de denuncia en contra de Manuel Díaz a fin de que se activen los protocolos internos del Hospital, solo sabe que ahora durante el verano febrero – enero, existió una queja de un funcionario interno del Hospital, desconoce de cualquier otro tipo de acusación formal previa. Que, no existe una denuncia formal y ante el Hospital del funcionario Manuel Díaz por parte de la demandante. Que, conoce a la demandante que han hablado en muchas oportunidades, así como lo hace con todo el personal y de manera como reuniones cuando va visitando las aéreas de las que tiene responsabilidad donde puntualmente y sobre este tema, ella si le manifestó verbalmente que estaba siendo molestada por un funcionario del Hospital a lo que le dijo que tenía que levantar una acusación formal, que a él no le llego no le consta que la haya hecho. Que, sabe que ella también converso de la misma manera que con él con su jefatura directa, que es el jefe de servicios generales, pero solo le consta que fue una conversación verbal. Que nunca se ha reunió con Servintegral para tratar el asunto puntual de Lizabeth, si se han reunido con personal de lavandería para tratar el problema de relaciones laborales en forma genérica. A la exhibición de documento manifiesta que efectivamente el titulo dice listado de asistente reunión y al final del documento reconoce su letra su nombre y su firma. Dice “Laura denuncia que hay problemas desde inicio de la relación con la institución en lavandería, existe acoso por parte de un funcionario de hospital a una funcionaria empresa Lizabeth, a fines de abril no se renovarían contrata cuatro funcionarios, Lizabeth realizo denuncia en Fiscalía por acoso por parte de Manuel, se mantendrá comunicación 24/7. Se enviara por parte de Servintegral antecedentes de maltrato y/o acoso a su funcionaria por parte del funcionario hospital” . Que, no recuerda íntegramente esa reunión, pero si claramente esa es su letra y los antecedentes no le son ajenos, pero no recuerda exactamente esa reunión. Respecto a Manuel Díaz, él sigue siendo funcionario del Hospital, el Hospital ha hecho una intervención por parte del psicólogo de desarrollo organizacional para mejorar el clima laboral en general de la unidad, dado que es una unidad compleja la de lavandería, compleja en termino de relaciones, no se ha tomado ninguna acción directa en contra de don Manuel porque no tienen ningún documento que los inste hacerlo, la administradora del contrato, no les ha hecho llegar por lo menos a sus manos, como Subdirector de operaciones una solicitud de investigación sumaria o algo por el estilo. Que, están al tanto de que él ha ejercido acoso laboral, que lo han escuchado como rumores, no tienen ningún instrumento, como reclamos de gente,



pero no pueden tomar medidas al respecto en base a declaraciones verbales. Que, este reclamo es informal, que Lizabeth que ella hizo llegar a través de su jefatura, y su jefatura le dice que hay un problema, pero formal no. Que, efectivamente cuando él iba a reuniones o se da vueltas por las distintas unidades que están bajo su administración, se le plantean situaciones que ocurren en todas las unidades. Que, no recuerda haber tenido una conversación por este tema, sin embargo no le es ajeno, él sabe que ella tenía problemas con Manuel, había un problema ahí, lo sabe desde una o dos semanas antes de que ella comenzara su licencia. Que, para contextualizar llevo a trabajar en enero de 2019, desconoce historia previa a lo que haya ocurrido antes en la unidad, desde que está en el cargo cree que el caso de Lizabeth es el primero que se le planteo, pero si se le indico que esto trae historia, pero no le consta. Señala que el Hospital no puede realizar ninguna acción particular respecto del señor Manuel Díaz porque es trabajador del Hospital y los reclamos eran respecto de la empresa Servintegral y porque no hay un proceso como define el protocolo, que es la única manera en la que pueden tomar medidas disciplinarias contra un funcionario

**OCTAVO:** Que, en la oportunidad correspondiente, las partes formularon sus observaciones a la prueba.

**NOVENO:** Que, en cuanto a la acción de tutela de derechos fundamentales, el procedimiento de tutela laboral se aplica respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, comprendiendo aquellos derechos que se enumeran taxativamente en el artículo 485 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 19 de la Constitución Política del Estado. En autos se reprocha la transgresión del derecho a la integridad física y psíquica, del artículo 19 N° 1, inciso primero de la Constitución Política de la República, esto es, como asimismo la del artículo 19 N° 4° de la Constitución Política de la República “Derecho a la honra” y el principio de no discriminación contenido en el artículo 2° del Código del Trabajo.

Por otra parte, este es un procedimiento excepcional, que reconoce al trabajador afectado la posibilidad de probar la vulneración que alega, mediante prueba indiciaria, lo que no significa invertir la carga de la prueba, sino que es un aligeramiento probatorio para el demandante trabajador, exigiéndosele una prueba menor al momento de aportar antecedentes que consistan en indicios suficientes de los hechos constitutivos de la transgresión de derechos fundamentales que reclama, para que tenga que ser el empleador denunciado, quien deba probar, que su actuar se enmarcó dentro de lo razonable y que operó dentro de su facultad de dirección y organización.

**DÉCIMO:** Que, para establecer si existió o no la vulneración de derechos que se denuncia en autos, es preciso despejar cuales son los hechos que se imputan y si se cumplió con el estándar probatorio indiciario, lo que estima este sentenciador no se ha logrado, porque la prueba aportada en el juicio, de manera alguna permite concluir que el actuar del empleador lesionó derechos fundamentales de la actora, ni que haya desplegado acciones de carácter ilegítimo, arbitrario o desproporcionadas en



su contra, que sobrepasando sus facultades legales para organizar, dirigir y administrar su empresa, afecten a la denunciante.

En concreto, la denunciante refiere en su libelo varias situaciones como fundamento de su denuncia, a saber:

- a) Que desde el comienzo de la relación laboral ha debido soportar las constantes amenazas y malos tratos de parte del Sr. Manuel Díaz Vargas, funcionario de planta del Hospital de Quilpué, lugar donde ha prestado sus servicios conforme a lo pactado.
- b) Situaciones tales como insultos, menosprecio, amenazas e improperios a viva voz, se transformaron en una constante del indicado señor hacia su persona, a lo largo de la relación laboral y, no obstante, haber realizado las denuncias correspondientes de forma verbal y por escrito, se mantuvo una actitud indiferente y despreocupada lo cual no sólo provocó su indefensión, sino, además, un incremento cualitativo y cuantitativo de los malos tratos a que se ha referido.
- c) La situación que ha vivido en el transcurso de la relación laboral, fue primeramente informado al representante legal de la Empresa Servintegral señor Juan Carlos, quien, instó a una reunión a fin de conversar sobre el buen trato entre los compañeros. En dicha reunión, al relatar lo sucedido en relación al acoso del Sr. Díaz, frente a todos los compañeros y el jefe, el mismo imputado, lo hizo callar subiendo el tono de voz, realizando movimiento con sus manos en forma amenazante hacia ella. Situación cuya indiferencia no solo causo su asombro sino, además, validó la actitud del acosador, lo cual le sirvió para continuar su maltrato. De esta forma, el mismo Sr. Manuel Díaz, comenzó a realizar una serie de amenazas tales como “El que se mete conmigo la va a pagar igual que las otras personas...” ; posteriormente en distintos días, continuó con una seguidilla de insultos, tales como “qué asco, que asquerosa, la mierda camina, tápate el caracho, hay que eliminar la basura, etc.” , lo cual, decía, normalmente, cuando estaban solos en el servicio de ropería.
- d) A raíz de esto nuevamente notificó a su jefe por estos hechos dándole como respuesta que solucionaría el problema, situación que jamás ocurrió. La indiferencia de parte de la demandada, la obligó a buscar otros canales de solución, de esta forma se dirigió a las autoridades del hospital (Sra. Laura Escudero y Sr. Claudio Salvo), quienes, ante los hechos relatados, poco y nada hicieron pues a pesar de la abundante prueba de los malos tratos del funcionario Díaz hacia ella y del prontuario que este señor mantiene, optaron por aconsejarle de forma liviana e insultante, que fuera a ver a un psicólogo o psiquiatra para estar más tranquila. En definitiva optaron por el camino más fácil cual fue el de desprestigiar su denuncia trasladando el problema hacia ella, casi como si fuera una situación inventada. La sensación de desprotección y desamparo a esas alturas comenzó a hacer mella en su salud mental.
- e) El día 11 de abril del presente año, nuevamente fue a hablar con la señora Laura Escudero quien le señaló que la ayudaría, pues le insistía cada vez más desesperada que estaba nerviosa pues debía compartir su turno con el Sr. Manuel Díaz y que tal circunstancia propiciaba una nueva amenaza a sus derechos



personales y fundamentales. En ese contexto, la Sra. Laura Escudero la conmino hacer una declaración de incidente la cual debía entregársela al día siguiente.

- f) El día 12 de abril, esto es, al día siguiente, fue a trabajar muy nerviosa sin dormir bien pensando en lo que estaba pasando y a la vez no sintiendo apoyo de sus empleadores ni del hospital. Y ya visiblemente afectada por esta situación de angustia y stress, comenzó con un tic involuntario en el ojo y el lado derecho de su cara, además de sufrir un persistente y constante dolor de cabeza. En el transcurso de la mañana su ex supervisora Karen Valenzuela la vio muy mal y la derivó a la urgencia del mismo hospital, donde fue atendida por la médico Nataly Sampson quien, la deriva a un Psicólogo y le otorgó un reposo de siete días por licencia médica. Lo anterior debido a que, de acuerdo a su diagnóstico médico, le podía dar una parálisis facial. Junto con lo anterior, la médico le receto un medicamento de nombre Zoplicona, que le permitió poder relajarse y dormir tranquila.

g) Que esta situación de maltrato por una parte y de omisión de la contraria, en cuanto buscar una protección efectiva hacia su persona, le fue provocando un importante trastorno y detrimento emocional y físico por el que se vio en la necesidad de acudir a otro médico (dentro de sus posibilidades económicas). De esta forma, en primera instancia fue atendida por la doctora Núñez a quien le relato todo lo que estaba pasando viéndola mal y que lloraba sola al dar su relato. Ella de inmediato la derivó al médico Héctor Coreano el cual le dio una licencia de 30 días, derivándola, nuevamente, de urgencia por una interconsulta a salud mental-psicólogo (recetándole más tranquilizantes y pastillas para dormir fluoxetina). Por este motivo se mantuvo con Licencia médica hasta la fecha de su despido indirecto.

h) Añade que, teniendo en consideración las reiteradas denuncias que realizó ante su empleador directo, como así también a las autoridades del Hospital, no solo respecto de los hechos informados, sino, además por otros sucesos de índole similar, cometidos por el mismo funcionario contra otras compañeras, le resulta inentendible que ni siquiera haya existido una investigación u procedimiento que llevara al menos a verificar la veracidad de su relato, sobre todo cuando, además al menos desde el hospital, se pudo constatar flagrantemente, el daño que le producía la situación de acoso vivida.

i) Que, la nula reacción de la demandada la ha transformado en un cómplice pasivo de los abusos y maltrato que sufrió de parte del funcionario Sr. Díaz y a ella en una víctima de tales agravios.

j) Que, no es posible que la contraria pueda negar la circunstancia de conocer las circunstancias y hechos acaecidos y que, luego provocaron la necesidad de presentar su despido indirecto.

k) La suma de actos de hostigamiento y acoso cometidos por el funcionario, Sr. Manuel Díaz Vargas, hacia ella y que se plasmaron en una constante actitud violenta, de maltrato y amenazas atentatorias contra su salud física y psíquica, unidas a la negativa de parte de la demandada en cuanto procurar las medidas e implementar una solución efectiva a su salud, han supuesto un evidente y deliberado desacato al deber que impone la ley en el art



184 del Código del Trabajo, todo lo cual determina la necesidad de poner término a su contrato de trabajo.

l) A lo anterior se suma la circunstancia de que, haciendo uso de licencia médica, debidamente tramitada y entregada a su empleador, por motivos que desconoce, lisa y llanamente no se tramitó, lo que le impidió recibir el subsidio que le correspondía.

m) Que con fecha 17 de agosto de 2019 presentó su carta de autodespido dejando la respectiva copia en la Inspección del Trabajo de Quilpué, en virtud de haber incurrido su ex empleadora en las causales de caducidad establecidas en el artículo 160 N° 5 y N° 7 del Código del Trabajo, esto es “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, aplicable en este caso por expresa disposición del artículo 171 del mismo cuerpo legal; y, “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.” En conclusión, se señala en la misiva, que con motivo de los actos de incumplimiento reiterado y grave a que hace alusión, ha sido diagnosticada con una depresión severa y crisis de pánico originadas, justamente por motivos laborales situación que redundan en comprobar los incumplimientos, conjuntamente con constituir un evidente menoscabo de su integridad física y psíquica, además de las disposiciones que se contienen en el Código del Trabajo y demás normas complementarias. La suma de circunstancias antes relatadas suponen incumplimientos contractuales evidentes, conjuntamente con transgresiones manifiestas a disposiciones legales y Constitucionales.

n) Que, la denunciada constantemente y como consecuencia de su legítimo derecho de hacer valer todos los mecanismos de tutela de derechos laborales, como recurrir ante la Dirección del Trabajo frente a irregularidades, la mantuvo en un constante hostigamiento, ante los que cuenta hacer caso omiso respecto de las reiteradas denuncias realizadas por ella con el objeto de frenar las constantes amenazas y malos tratos de parte del funcionario del hospital indicado; poner en duda su relato adoptando una actitud incrédula, no obstante su posterior estado psíquico, sugerirle intervención profesional sin siquiera procurar la aplicación del reglamento interno en lo que respecta a la aplicación del procedimiento de acoso laboral, entre otras.

o) Frente a dicho clima de hostilidad es que en reiteradas ocasiones debió hacer uso de licencia médica, pues debía estar en constante tratamiento psiquiátrico, producido sin más, por el clima laboral que debía soportar, lo que se tradujo en un daño a su integridad psíquica y física a la luz del preceptor constitucional en comento.

Ninguno de estos hechos, debidamente incorporados en el acta de audiencia preparatoria como hechos a probar, ha sido confirmado como acto atentatorio de las garantías constitucionales de la demandante. En efecto, y en relación a “las constantes amenazas y malos tratos de parte del Sr. Manuel Díaz Vargas, funcionario de planta del Hospital de Quilpué”, si bien la probanza rendida da cuenta de los problemas sufridos por la actora, de sus reclamos en contra del señalado funcionario



y de las consecuencias negativas en su salud mental, y sin perjuicio de que tal funcionario no fue oído en estos autos para brindar su propia versión de los hechos, lo cierto es que aún si se hubiese confirmado los indicios alegados por la actora en este punto, ello no puede ser atribuido a su empleador, quien es el sujeto pasivo de su acción, por cuanto los actos de maltrato son imputados a un funcionario del Hospital de Quilpué, que no tiene relación alguna con la demandante, no es su superior jerárquico ni mucho menos su empleador. De hecho, es el propio demandado principal quien concluye que en efecto, la trabajadora sufrió ataques del señalado funcionario, lo que nos lleva necesariamente a examinar si acaso por desidia, omisión inexcusable o mera negligencia, el empleador dejó que esto siguiese ocurriendo sin más, y con ello incurriría en alguna responsabilidad infringiendo derechos fundamentales de la trabajadora. La prueba rendida en este punto hace concluir a este sentenciador que no hay tal omisión o negligencia, sino por el contrario, se ha acreditado el despliegue de una serie de acciones que tuvieron como objeto proteger a la trabajadora, reconociendo el maltrato sufrido por un tercero, funcionario del hospital de Quilpué, aun cuando se trataba de alguien con respecto al cual no mantenía vínculo jurídico alguno. En efecto, así lo ha señalado la testigo Laura Escudero Colombo Paulina, quien afirma que “con respecto a Lizabeth hizo la denuncia se vio el caso y se le dio la opción de irse, que tienen dos contratos a donde la podían asignar, el ofrecimiento se lo hizo ella personalmente, uno era el contrato a orientadores del Hospital Gustavo Fricke, donde le explico que ellos tienen otro contrato donde ella puede trabajar allá, que era de jornada completa, pero si no podía trabajar jornada completa, que ellos le respetaban su jornada de trabajo y la otra opción que la volvió hablar después de dos meses más con ella, fue de un trabajo en la Municipalidad de Villa Alemana porque justo le habían notificado la adjudicación de un contrato en Villa Alemana y ella calzaba justo en el horario que necesitaban para un administrativo ahí. Que, ante estos ofrecimientos le dice que lo va a pensar que le avisaría y seguían llegando las licencias médicas”, lo cual es ratificado por el testigo Denisse Murua Carvajal, sosteniendo que “lo que la demandante le comento, que tenía problemas con uno de los funcionarios hospitalarios que era don Manuel, que la perseguía que le decía cosas feas, etc. Que hablo con la demandante y lo que paso fue que estaba una supervisora que era Karen Valenzuela con quien hablo en un principio, se les dijo que debían hacer una carta, que nunca se hizo, lo que hizo Karen fue tomarle una declaración la que nunca llego a la oficina central y en ese intertanto la señorita Karen dejo de pertenecer a la empresa (...) Que, nunca hubo una denuncia formal, nunca hubo una carta, solamente una declaración que le tomo la supervisora. Que, la investigación se realizó debido a que la señorita Jeanette la llamó por teléfono se le informo al gerente general y él pidió que se reunieran los documentos y se iniciara la investigación, solo se pudo entrevistar a la señorita Lizabeth porque ninguno de sus compañeros quiso participar en la investigación, tampoco se presentó por parte de la demandante testigos, siempre sus testigos eran hospitalarios y se tiene que trabajar con testigos de la empresa porque ella no trabaja para el Hospital y ellos no trabajan para la empresa, entonces solamente quedaron con la declaración de la señorita Lizabeth, obviamente con toda la información en ningún momento se cuestionó lo



que dijo, en el informe se pidió que lo primero que debían hacer como empresa era trasladar a la trabajadora o reubicarla en algún otro contrato. Fue ella quien hizo la investigación y la investigación concluyo que si había acoso por parte de don Manuel, de acuerdo a la información que entrega la demandante, la empresa debía informar al Hospital de lo que estaba sucediendo y reubicar a la trabajadora, no podía seguir trabajando con él (...) Que Servintegral si se reunió con el Hospital para tratar el tema de Lizabeth, lo hizo Laura con Alejandra que es su Referente Técnico, desconoce la fecha en que se reunieron, lo que se acordó en esas reuniones es que cualquier problema que ellos lo iban a investigar y que cualquier problema les debían informar inmediatamente. Que, en primera instancia se le ofrece a la demandante reubicarse en el Hospital Gustavo Fricke como orientador a usuario, se le envía una carta que nunca recibió, donde se le vuelve a explicar lo que concluyeron que se le ofrece el cambio de puesto, sin que esto signifique un desmedro a su remuneración, que nunca recibió, Laura le ofreció cambiarse al Gustavo Fricke, ella le hablo en algún momento y le ofreció cambiarse a un contrato en Villa Alemana, también le ofreció por teléfono, que trabajara con el supervisor en el mismo horario, la respuesta siempre fue que no porque consideraba que no correspondía que tuviese que irse del Hospital y Manuel que era quien la estaba acosando permaneciera allá. Que, este ofrecimiento se le informa a la demandante vía telefónica y también se le envió una carta certificada que nunca recibió. Que, respecto a Manuel Díaz, lo que sabe es que enviaron a un psicólogo que estuvo en un sumario, pero más allá no tiene información.” . Ello se ve corroborado por la declaración en absolucón de posiciones de don Lizabeth Carol Vidal Contreras, quien afirma que “ellos no le daban solución, no le decían nada más, lo único que le recepcionaron esa carta y los papeles y después se perdieron cuando ya estaba con licencia fue para allá a preguntar qué estaba pasando para poder volver, y ellos lo único que le dijeron fue que iban a ver si la cambiaban de puesto, nunca le dijeron que la iban a trasladar a Valparaíso o algo así, solo le dijeron eso, primero le dijeron que la iban a cambiar a farmacia a auxiliar de farmacia en especialidades, en el Hospital al medio, le dijeron que ahí no se lo iba a topar, ella dijo que bueno, pero nunca fue algo concreto, nunca le llego la carta que dicen, nunca nada, no le ofrecieron un cambia al Gustavo Fricke de Viña, solo un cambio a la farmacia de especialidades” .

Lo anterior lleva a concluir que, si bien es posible que se hayan practicado malos tratos por parte del funcionario público don Manuel Díaz Vargas, dependiente del Hospital de Quilpué, ello no convierte al empleador de la trabajadora, la demandada Servintegral Servicios Limitada, en “cómplice” ni mucho menos responsable de tales malos tratos, y por el contrario ha quedado confirmado que desarrolló acciones de protección de diversa índole, dentro de sus facultades como empleador, las que incluyeron la investigación de los hechos denunciados, la coordinación con el Hospital de Quilpué, así como la oferta de un traslado a otras dependencias, todo con el fin de proteger a la trabajadora. Las alegaciones de la demandante en cuanto a que no se habría hecho cosa alguna con su denuncia, son contradictorias con la prueba ya analizada, la cual se encuentra además íntegramente reproducida en la parte expositiva de esta sentencia.



**UNDECIMO:** Que, descartada la acción principal, corresponde ahora abordar la demanda subsidiaria por despido indirecto y cobro de prestaciones.

Tratándose de una acción por despido indirecto fundada en las causales del artículo 160 N° 5 y N° 7 del Código del Trabajo, su ejercicio se determina por las imputaciones contenidas en la carta con la que la trabajadora comunicó al empleador la decisión de poner término al contrato, en este caso, por haber incurrido en conductas que afectan su integridad psicológica y su honra, y en incumplimientos contractuales de carácter grave, que la han llevado a tomar esa determinación. En la carta se han señalado como fundamentos fácticos los mismos hechos con que se sustenta la acción de tutela, hechos que tal como se señaló a propósito de esa acción, han sido desestimados por estimar que no hay prueba suficiente para tenerlos por acreditados, y por el contrario, hay prueba suficiente para sostener que ocurrió lo opuesto. No es posible entender que ha existido vulneración de garantías fundamentales atribuibles al empleador, cuando éste ha demostrado una conducta completamente diferente, proactiva, que incluyó la investigación de los hechos y la propuesta concreta de cambio de lugar o funciones para alejarse del funcionario que la agredía.

**DUODÉCIMO:** Que, en todo caso, no cualquier incumplimiento contractual habilita para poner término a la relación laboral, en el caso del despido indirecto o autodespido, se requiere que la acción que se imputa al empleador tenga una significación y relevancia tal, que lleve al trabajador a la necesidad de concluir unilateralmente la relación laboral y es por esto que el legislador ampara al trabajador al hacer procedente, las indemnizaciones propias del despido y tal como se señaló precedentemente, la prueba no permite tener por acreditados incumplimientos de relevancia, por lo que, la demanda por despido indirecto también será rechazada, debiendo estimarse que la demandante renunció a sus labores, y en consecuencia carece del derecho para exigir el pago de las indemnizaciones demandadas.

**DÉCIMO TERCERO:** Que en relación a la responsabilidad que le pueda caber a la demandada subsidiaria o solidaria, esto es el Hospital de Quilpué, y de conformidad al hecho a probar que le afecta, si bien ha quedado establecido que hizo uso de su derecho de retención e información, y que por ello tiene una responsabilidad subsidiaria, mediante la prueba documental “Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales código de oficina 2000 año 2019, certificado N° 8222898”, “Resolución interna N° 1061, de fecha 29 de junio o de 2018, emitida por el Servicio Salud Viña del Mar- Quillota, Hospital de Quilpué, Unidad de Licitaciones y Gestión de contrato” y “Contrato del Hospital de Quilpué con Servintegral Servicios Ltda., de fecha 24 de julio de 2018”, atendido el rechazo de las acciones interpuestas por la demandante contra la demandada principal, no cabe declarar tampoco responsabilidad alguna para la demandada subsidiaria.



**DÉCIMO CUARTO:** Que en relación a las costas, no será condenada la demandante toda vez que tuvo motivos plausibles para litigar.

La prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, según lo establece el artículo 456 del Código del Trabajo.

Los medios probatorios de los que no se ha hecho referencia expresa en el razonamiento, han sido igualmente valorados, pero no se mencionan cuando los hechos han sido demostrados de mejor forma por otros medios de prueba, o porque han resultado insuficientes para modificar lo razonado.

Y Visto lo dispuesto en las normas legales ya citadas y artículos 1, 2, 12, 63, 160 N° 5 y 7, 162, 171, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485, 493 y 495 del Código del Trabajo y artículo 19 de la Constitución Política de la República, se resuelve:

I.- Que **SE RECHAZA** la acción de tutela laboral interpuesta por doña LIZABETH CAROL VIDAL CONTRERAS, en contra de SERVINTEGRAL SERVICIOS LIMITADA y el HOSPITAL DE QUILPUÉ.

II.- Que, **SE RECHAZA** la demanda de despido indirecto y por lo tanto se entiende que la demandante renunció voluntariamente el día 17 de agosto de 2019.

III.- Que atendido lo resuelto, cada parte pagará sus costas.

REGÍSTRESE, NOTIFIQUESE Y OPORTUNAMENTE ARCHÍVESE.

RIT T-26-2019

