

Santiago, veintisiete de julio de dos mil veintiuno.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Denuncia. Comparece doña [REDACTED] técnico paramédico, domiciliada en [REDACTED], representada por los abogados Cristian Soto Ponce de León y Virginia Orellana Antilef, ambos con domicilio en calle Carlos Antúnez 2025, Of. 903, Providencia, y denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del auto despido (artículo 19 N°1 de la CPR), y cobro de prestaciones y de manera subsidiaria por despido indirecto y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en contra de **Clínica Vespucio SPA**, RUT 96.898.980-4, representada legalmente por Luis Norambuena Gómez, ambos con domicilio en calle Serafín Zamora N°190, La Florida, fundada en:

1.- **Antecedentes de la relación laboral.** Expone la demandante que con fecha 4 de abril de 2013 ingresó a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia para la denunciada para desarrollar funciones como Técnico Paramédico en sus dependencias ubicadas en Serafín Zamora 190 de la comuna de La Florida. Tenía una jornada de trabajo pactado de 45 horas semanales, desarrollándose principalmente en el cuarto turno. La remuneración correspondía a la suma de \$550. 067.-, la que solicita se considere para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo. El contrato era indefinido.

2. **Derechos vulnerados:** Art. 19 N°1 de la CPR, derecho a la vida e integridad psíquica.

Refiere que presta servicios hasta el 4 de agosto de 2020 fecha en la que decide auto despedirse en atención a hechos donde aleatorios de los cuales fue sujeto y que la llevaron a tomar dicha decisión. Presto servicios durante siete años, desempeñándose de sus labores sin mayor problema hasta mediados del 2018 con la llegada del nuevo jefe de turno don Carlos Aguilera, quien llegó con nueva metodología e implementó nuevos protocolos de atención a pacientes, lo que trajo caos y se vio reflejado con los pacientes. Lo anterior también tuvo repercusión en el ambiente laboral, toda vez que discriminaban a los técnicos paramédicos señalando que no podían juntarse con los profesionales, esto es, con enfermeros universitarios y médicos de todas las áreas, y que les debían respeto.



Se molestaba si alguno salía en horario de colación con alguno de ellos o al término de la jornada laboral. En lo que respecta a la mandante señala que se vio afectada por cuanto su jefe señor Aguilera comenzó activar la cada vez que la veía junto a su compañero Sebastián Dinamarca, llegando separarlos e incluso la cambio de área para no estar con Dinamarca diciéndole abiertamente que no le gustaba que existiera parejas en el trabajo.

Señala que al cambiarlo de turno o área el señor Aguilera lo hacía para que pudiera encontrar una mejor persona, tenía obsesión con que estuviera cerca de Sebastián Dinamarca a que finalmente lo terminé despidiendo en el mes de diciembre del 2019 por la causal de necesidad de la empresa.

Qué solicitó vacaciones de invierno en el año 2019 con el -4 meses de anticipación pero le fueron negados argumentando su jefe que está solicitado con un año de anticipación sin embargo, las otras enfermeras no tenían el mismo plazo. Qué Carlos Aguilera le dice que no se la quería dar porque venía la campaña de invierno y era un periodo crítico sin personal suficiente, lo que no era efectivo toda vez que se disponían de Técnicos paramédicos part time en todo momento. Finalmente decidí otorgarle los 10 días de vacaciones solicitadas.

Qué otro hecho que la llevó al despido indirecto y que al final de la relación laboral su remuneración no era acorde quienes cumplían las mismas funciones habían algunos que tenían un sueldo superior considerando que se encontraba trabajando desde hace siete años y siendo considerado buena profesional. La denunciada no hizo nada para equiparar la remuneración con sus pares.

Señala que a contar del 18 de marzo de 2020, con el la pandemia, sumado al desgaste físico y emocional, y el área donde se desempeñaban urgencias se convirtió en una de pacientes críticos donde incluso hubo que reconvertir camas para atender pacientes con síntomas y enfermos de Covid 19 en el área de pabellón. Indica que la clínica ante la pandemia decidió cambiar los turnos a 24 horas por tres días libres, sin embargo, esos tres días libres sólo servía para recuperar un poco de fuerza para continuar nuevamente consumos totalmente agotadores, sumado a la gran cantidad de pacientes, tampoco se daban permisos para las horas de colación, quedando varias veces sin almorzar o cenar, sin embargo a su jefe no le importaba la situación sino que lo único que quería era que estuvieran todos los técnicos para la atención de los pacientes,



lo que conllevaba que la hora de almuerzo fuera a las 17 horas o bien en la noche la cena era puesta disposición para comer en la medida de lo posible, llegando las colaciones frías. Otro problema se dio cuando fueron reunidos el personal de urgencias por el jefe Carlos Aguilera que les informa que alguien habría cortado 600 U de mascarillas lo que iba a traer consecuencias para todos, ya que no todos contarían con exceso mascarillas y sólo estarían dispuestas para aquellos que tuvieron en el área COVID, siendo una media arbitraria y peligrosa para la salud ya que muchas personas son asintomáticas y siendo altamente probable que llegara por enfermedad a la unidad de atención. Ante la solicitud de investigación de ese hurto el señor Aguilera se negó a hacerlo dado que los enfermeros tenían acceso a ese sector, el jefe y dos técnicos paramédicos sin embargo no quisieron ahondar en ello.

En otro de las reuniones se les indicó que la clínica no sería responsable de costear sus exámenes, hospitalización y todos aquellos gastos que se encuentran relacionados con el Covid, haciéndonos sentir totalmente vulnerables, ya que primero se negaban los elementos de protección personal y ahora se les dejado indefensos teniendo que costear sus propios insumos, exámenes y otros cuando constantemente se encontraban en peligro de ser contagiados cumpliendo sus funciones o bien en el trayecto de ida y regreso de cumplir sus labores. La situación de otra trabajadora finalmente hace que decida la clínica entregarles el apoyo requerido en esas circunstancias.

Indica que ante la propuesta de soluciones para poder sobrellevar cada turno, lo que se transformaban en reclamos para finalmente ser escuchados, don Carlos Aguilera lo desechaba por ser un gasto para la clínica.

Que además se creó un área de segmentación en la entrada de urgencias donde recibían pacientes al fin de derivarlos al área que corresponde, en esta área los técnicos paramédicos debían soportar 24 horas en pésimas condiciones, con baja temperatura y muchas veces terminaba con resfrío dado que era un lugar abierto con conexión a la calle, problema que fue insignificante para su jefe sin que tomara medidas al respecto.

Respecto a las cargas de los pacientes era altísima y debían hacer un esfuerzo sobrehumano para hacerse cargo de 14 pacientes cuando según lo establecido por el Minsal sólo debían tener a cargo siete, debiendo soportar esta sobrecarga laboral.



El 5 de julio de 2020 informó a la clínica que se encontraba con síntomas de Covid, en esa circunstancia se le otorgaron dos días de licencia en espera del resultado del Test, el que resultó positivo extendiéndole otra hasta el 18 de julio de 2020, concurriendo el 20 de julio a la consulta del doctor Víctor Hugo Valdés M. en el Centro Médico de la clínica para que la examinara y viera las condiciones en la que se encontraba, a efecto de que extendiera otra licencia médica ya que tenía dificultades para respirar, su caminar era lento no podía sobre exigirse y las molestias las sentía en todo su cuerpo, hecho que era invisible a los ojos del médico, por lo que es dada de alta y le indica que puede trabajar “despacito”. La actora le dice que era imposible trabajar en ese estado en urgencias teniendo pleno conocimiento de ello, sin embargo, le refiere que está sana y puede hacerlo.

Al día siguiente concurre a su turno que le correspondía por 24 horas, sin poderse mantener durante largo tiempo de pie, le faltaba la respiración, comenzó a sentir mareos al pasar de las horas sensación de hormigueo en las piernas y brazos. Puso en conocimiento a la jefe de turno, que finalmente a las 10 A.M. decidió enviarla al centro médico de la clínica para ser atendida por la médica Constanza Cornejo Montenegro, la que no considero los síntomas, y que ya había reposo con licencia de 14 días, y, entendía que se encontraba bien y le recomienda seguir en el turno.

Luego se dirigió a la oficina de don Carlos Aguilera, le comentó la situación y le hace un gesto de lavarse las manos y le dice bueno vaya a trabajar despacito burlándose. Que se sintió frustrada, sus compañeros le preguntaban cómo se encontraba y estaban sorprendidos como la tenían trabajando en esas condiciones. Al regresar el turno tenía una frecuencia cardiaca de 145 palpitations por minuto lo que bien pudo haberle llevado un paro cardiorrespiratorio.

A las 16 horas concurre ante el médico residente doctor Marco García a realizar la consulta y al verla en esas condiciones se sorprendió, tenía dificultad para respirar, cansada y pálida, el doctor le mandó a realizarse un escáner, y al llegar las imágenes y aún sin tener informe, le dice que ingrese como paciente. En ese momento su jefe Carlos Aguilera fue a supervisar, ignora como supo que la habían ingresado y pasando fuera del Box en el que se encontraba le dijo una broma de mal gusto, “ya vendrá el anestesista a ponerle el central y la línea arterial”, lo cual se ocupa para pacientes en estado muy grave,

mofándose para luego retirarse. Finalmente fue hospitalizada en la unidad de médico quirúrgico con el diagnóstico de neumonía por Covid, y luego le otorgan licencia por otros 14 días para poder recuperarse.

Según los hechos recibidos, estos constituyen vulneración al derecho a la integridad física y psíquica por parte de su empleador, de forma tal que le ha generado un malestar emocional constante lo que evidentemente ha alterado estado psicológico y físico, y además atenta contra la dignidad de la persona, al no tener un trato digno respecto de ella frente a su evidente mal estado de salud, las burlas del señor Aguilar, que lo único importante es mantener al personal trabajando independientemente de cuáles fueran sus condiciones. No hubo un trato humano con ella, salvo el de sus compañeros y del doctor García. Indica que la clínica no cumplió con la obligación establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo, que implica proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

3.- Término de la Relación Laboral. El 4 de agosto de 2020 envió la carta de auto despido, al domicilio del demandado, invocando la causal del artículo 171 en relación al 160 N° 5 del Código del Trabajo, estos es, “actos, omisiones o imprudencia que afectan la seguridad del funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos”, en relación a la vulneración de los principios establecidos en el artículo 5° del Código del Trabajo y respeto a derechos fundamentales, como la afectación de su integridad física y psíquica, motivado por acciones contrarias al ordenamiento jurídico, de los convenios internacionales ratificados por Chile, practicados en su contra. Los hechos que lo fundan son los reseñados precedentemente.

4.- Daño emergente. Se refiere a los gastos con ocasión de la hospitalización el 21 de julio de 2020, que debían ser cubiertos por su empleador, ya que precisamente se informó que todos los gastos asociados al Covid 19 no se cobrarían a sus funcionarios, siendo precisamente en esas circunstancias en que fue internada, sin embargo, se igualmente realizaron el cobro por la suma de \$285.793.-.

5.- Daño Moral. Sustenta esta petición en el sufrimiento que venía arrastrando en relación a ser víctima de diferentes hostigamientos y hechos vulneratorios por parte de la denunciada, lo que se vio reflejado en la remuneración desigual con el resto de sus pares que ejercían las mismas funciones, los diversos hechos discriminatorios vulneratorios de



los cuales fue sujeto, donde muchas veces se ve en la necesidad de autodespedirse pero tenía el temor de hacerlo por quedar sin fuente laboral, sobre todo porque la trayectoria en la clínica extensa de cinco años aproximadamente sin problemas y que con el cambio de jefe de urgencia afectó el clima en Laboral con el trato que recibió de su parte. Sin embargo, el día 20 y 21 de julio de 2020, no logró entender el actuar de su empleador ya que vio reflejado a través de actos y omisiones el maltrato a su persona, el desinterés y sobretodo poner en riesgo su vida y salud. Señala que todo el sufrimiento ocasionado por el actuar de su empleador, que no midió consecuencias y atentó contra su integridad psíquica y física, tanto así que tomó la decisión de quedarse sin su fuente laboral, lo que le ha provocado una gran angustia hasta la fecha.

En cuanto al daño psíquico, señala que la situación de haber estado entre la vida y la muerte de la forma relatada en la presentación da origen a este daño, que tiene como nexos causales directos al hecho de haber concurrido a realizar el 21 de julio de 2020 el turno de 24 horas, luego de haber terminado 14 días de licencia por Covid y el hecho de su empleador la obligar a trabajar no importando las condiciones en las que se encontraba las que evidentemente no eran buenas, sin embargo, no fue considerado por su empleador, omitiendo cumplir con lo establecido en el art. 184 del CT.

4.- **Peticiones concretas:** Que se acoja la denuncia, y se declare:

1.- “Que ha sido víctima de actos vulneratorios de sus derechos constitucionales a la integridad psíquica y física, conforme el artículo 19 número uno de la Constitución con ocasión del auto despido en relación al artículo 485 y 479 del mismo cuerpo legal, ya que se produjo infracción en forma conjunta de las normas ya citadas o una en subsidio de la otra y que como resultado de ello se han infringido normas tutelares con ocasión a su despido indirecto”. (sic)

2.- Que el despido indirecto realizado conforme al artículo 171 y 160 N°5 por actos, omisiones o imprudencia temeraria que afectan a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de estos, se encuentra ajustado a derecho.

3.- Que consecuencia de lo anterior se le adeuden los siguientes prestaciones e indemnizaciones laborales o las sumas que determine de acuerdo al mérito del juicio:



a. \$ 6.050.737.-, por la indemnización especial establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo.

b. \$ 550.067.- por indemnización sustitutiva de aviso previo.

c. \$ 3.850.469.- por la indemnización por 7 años de servicios.

d. \$ 3.080.375.- por el recargo del 80% sobre la indemnización anterior.

e. \$ 476.724.- por el feriado legal y proporcional.

f. \$ 285.793.- por daño emergente consistente o se deje sin efecto la deuda por concepto de hospitalización correspondiente al día 21 de julio de 2020.

g. \$ 10.000.000.- por daño moral.

h. Ordenar que la denunciada se abstenga de ejecutar a futuro cualquier acción tendiente a dificultar la actividad laboral y la integridad psíquica de la denunciante.

i. Intereses, reajustes y costas de la causa.

5.- **Demanda subsidiaria por despido indirecto:** Los hechos en que funda la demanda son los expuestos en la relación circunstanciada en lo principal de la presentación, y que por razones de economía procesal se dan por reproducidos, solicitando se declare terminado su contrato de trabajo, en virtud del despido indirecto, de conformidad al artículo 171 en relación al artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, condenando a la demanda al pago íntegro de las indemnizaciones y prestaciones reseñadas en lo principal, salvo la indemnización del art. 489 del CT.

SEGUNDO: Contesta demanda. Comparece don Juan Ignacio Chamorro, abogado, en representación la demandada de **CLÍNICA VESPUCIO SpA.**, y contesta la demanda, reconociendo sólo los siguientes hechos: 1. Que la demandante ingresó a prestar servicios con fecha 4 de abril del año 2013. 2. Que a la fecha del ejercer el despido indirecto se desempeñaba como Técnico Paramédico en el área de urgencias. 3. Que estuvo con licencia médica desde el día 8 de julio de 2020 al 18 de julio de 2020 y posteriormente desde el 21 de julio al 3 de agosto de 2020. 4. Que su remuneración ascendía a la suma de \$ 560.007. 5. Que se le adeuda feriado legal y proporcional por 21

días, por la suma de \$ 476.724 pesos. 6. La fecha de término del contrato de trabajo por despido indirecto.

En lo demás **controvierte la demanda**, y particularmente señala que niega: 1. Que su representada haya vulnerado el derecho a la integridad física y psíquica de la denunciante. 2. Que, sin perjuicio de lo anterior, que su representada haya tomado conocimiento de los hechos narrados por la denunciante mientras se mantuvo vigente la relación laboral. 3. Que su representada haya incurrido en algún acto, omisión o imprudencia que afecte la seguridad del establecimiento o la seguridad y salud de los trabajadores, específicamente, de la denunciante. 4. Que, su representada no tuviese protocolos vinculados con el tratamiento y acompañamiento de los colaboradores que se hubiesen contagiado de Covid-19. 5. Que, su representada, expusiese a sus dependientes a prestar servicios en lugares no aptos o que en el ejercicio de las labores no se le respetase el derecho a colación. 6. Que, su representada no asumiera los costos de atención y tratamiento de los trabajadores de la clínica contagiados de Covid-19. 7. Que, su representada tuviese alguna injerencia en las decisiones de los médicos señalados en el libelo, respecto a la potestad que tienen para otorgar licencias médicas. 8. Que, su representada haya obligado a la denunciante a prestar servicios desde el 19 de julio de 2020. 9. Que, su representada, arbitraria y discriminatoriamente le tuviese una remuneración inferior a la denunciante respecto del resto de los técnicos paramédicos. 10. Que, arbitrariamente se le hubiese impedido o dificultado el derecho a gozar de su feriado legal el año 2019. 11. Que se le hubiese hecho efectivo el cobro que demanda como daño emergente. 12. Cualquier otro hecho que no sea reconocido expresamente en la contestación.

Plantea las siguientes alegaciones:

1.- Improcedencia de la alegación de supuestas vulneraciones de derechos fundamentales no ocurridas con ocasión del despido que sustentan la acción de tutela de derechos fundamentales, como la acción de despido indirecto. La acción se funda en el presunto incumplimiento del deber de seguridad en que incurrió mi representada, lo que habría afectado la seguridad y salud de la denunciante, no obstante, tanto la denuncia como la demanda de despido indirecto contienen hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral que no tienen relación alguna con la causal contenida en el artículo 160

N° 5 del Código del Trabajo, sino que más se enmarcan dentro de la relación vertical que habría mantenido la denunciante con su ex jefe, don Carlos Aguilera, hechos que, como afirma la denunciante se habrían desarrollado durante el año 2018 y 2019.

2.- El rechazo de la acción por incumplimiento de lo dispuesto en los arts. 490 y 446, N°4 del CT. Esta se funda en conductas, supuestamente de su jefatura, desarrolladas durante la vigencia de la relación laboral que habrían determinado la lesión a su garantía a la salud física y psíquica, limitándose a desarrollar con algo de claridad los acontecimientos ocurridos desde el día 18 a 21 de julio de 2020, pero que tienen una naturaleza distinta a los actos señalados en el libelo. Sin embargo, el relato es hasta tal punto poco claro e impreciso en sus alegaciones que incumple lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo. Esta disposición establece que “La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en que se fundamente”. La demanda incumple también el artículo 446 del mismo Código, relativo a los requisitos de toda demanda, señala en su numeral 4° que la demanda deberá contener “La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta”. Las disposiciones señaladas constituyen normas imperativas que todo demandante y denunciante necesariamente deben cumplir para que su demanda tenga la aptitud de ser acogida por un tribunal, con independencia, incluso, de la actividad que pueda desplegar el demandado en el juicio.

3.-Respecto a los hechos de la tutela, los controvierte. En efecto, es efectivo que el área en que se desempeñaba la denunciante fue objeto de un cambio de jefatura, pasando a ser el jefe del área de urgencias, don Carlos Aguilera Cisternas, quien cuenta con una vasta experiencia en el área. Este cambio de jefatura, a diferencia de lo que plantea la contraria, no implicó para el servicio que las condiciones laborales empeorasen o que este se convirtiera en un lugar en donde no era cómodo prestar servicios. Cuestión distinta es que la denunciante tuviera una mejor relación con la jefatura anterior o que no estuviera de acuerdo con las decisiones que, en el ejercicio del cargo, tomaba el Sr. Aguilera. • Así, en primer lugar, no es efectivo que el Sr. Aguilera iniciase una cruzada para dividir a los técnicos de los profesionales, instando a estos últimos que no se relacionasen con los primeros. Más allá de lo peculiar de una acusación así, es preciso



señalar que desde que comenzó a prestar servicios el Sr. Aguilera, se dio especial énfasis a la integración de los distintos estamentos en los equipos de trabajo, siendo conformados estos por enfermeros, médicos y técnicos. Además, se mantuvo el uso de espacios comunes para todo el personal, quienes podían compartir entre ellos en la sala de estar. En esta dependencia, podían estar el personal de aseo, técnicos, enfermeras, médicos y administrativos. • En relación a la contratación de técnicos paramédicos en la modalidad part time, esta se debió a que, atendida las características de la oferta de técnicos paramédicos, se hizo imposible encontrar técnicos que estuviesen disponibles para prestar servicios de jornada completa para la clínica, por lo que se optó por contratarlos de acuerdo a la disponibilidad de estos. Así se hizo necesario completar las plazas pendientes, ya sea por aumento del trabajo o por licencias médicas del personal, con técnicos de esta modalidad. Esto no fue un capricho del Sr. Aguilera. Lo mismo respecto a las remuneraciones que recibían los trabajadores part time, puesto que, atendida la modalidad de trabajo, la hora de un prestador así, se valoriza más en el mercado, por lo tanto, el precio por hora aumenta. • En torno a la remuneración que percibía la denunciante, esta se pagaba de acuerdo a los parámetros generales que mantiene la clínica, no existiendo ninguna decisión particular respecto de la denunciante, quien era una dependiente más del servicio. • Ahora bien, respecto al caso del Sr. Dinamarca, en primer lugar, es cierto que el Sr. Aguilera le preguntó a la denunciante que pasaba entre ellos, porque siempre andaban juntos. Esta fue la única vez que el jefe de urgencias hizo algún comentario al respecto. Si durante la relación laboral de ambos se hicieron cambios de áreas o turnos, estos se debieron a decisiones propias del servicio, lo mismo respecto a la desvinculación del señor Dinamarca. • Respecto de la solicitud de vacaciones del año 2019. Tal como señala la demandante, independiente que la solicitó para el mes de julio del año 2019, fecha en que todo servicio de urgencia aumenta considerablemente la prestación de los servicios, estas le fueron concedidas, por lo que no es relevante agregar nada más • Respecto al funcionamiento del servicio, este siempre funcionó de acuerdo a las normativas emitidas por el Ministerio de Salud. • En relación al horario de colación de la denunciante, el casino funcionaba de 12:00 a 15:00 horas. En este punto es importante recalcar que la denunciante era técnico paramédico de urgencias adultos, un área de la clínica que siempre se encontraba con altos ingresos de usuarios, por lo que, el jefe de turno debe priorizar la atención de los pacientes críticos, si estos ingresaban a la hora de colación, es natural que los funcionarios de urgencias o algunos de ellos, debían



postergar su hora de comida. Además, si por estos requerimientos, algún funcionario no podía ir al casino, existía una coordinación con este para que enviaran a cada servicio colaciones frías para que pudiesen comer los trabajadores y prestadores de servicio. Si alguna vez la denunciante se encontró en esta situación fue por necesidades del servicio, no por capricho de su ex empleadora. • De igual manera, en relación al turno de noche, jornada en que aumenta cerca de un 80% el ingreso de usuarios al área de urgencias. En esta jornada el horario de cena se extendía entre las 22:00 y las 01:00 y tal como ocurría durante el día, el jefe de turno, de acuerdo a como operaba el servicio, coordinaba que área de trabajo concurría primero al casino. Pues bien, como el horario nocturno concentra la mayor cantidad de trabajo, el área de recursos humanos y las jefaturas pudieron conseguir que el casino extendiera su funcionamiento hasta las 03:30 horas, tiempo en que disminuye la cantidad de personas en la urgencia y tal como sucedía en los turnos diurnos, existía la posibilidad de enviar a cada área colaciones frías. • Respecto a los protocolos de funcionamiento de los servicios de urgencia a causa de la pandemia de Covid-19, por orden ministerial, estas tuvieron que segmentarse en dos, uno para atender a usuarios que ingresaban con urgencias generales y otro para atender a usuarios con urgencias respiratorias. Para adecuar la estructura del área de urgencias se dispuso de un segmentador a cargo de una enfermera que recibía los usuarios. El área de espera que se habilitó estaba al frente de la puerta de ingreso, por lo que, al abrir la puerta entraba algo de viento frío, lo anterior fue corregido inmediatamente por la Clínica, instalando cortinas de aire caliente para evitar estos cambios de temperatura. • En relación al uso de elementos de protección personal, a los colaboradores de la Clínica siempre se le otorgó mascarillas y otros implementos. Al parecer la denunciante hace una lectura incorrecta del hecho que las mascarillas en un primer momento estaban disponibles para que fueran sacadas directamente por los funcionarios, lo que después cambió, ya que se dispuso que estas debían ser solicitadas al jefe de turno, quien las entregaba al funcionario que la necesitase, tal como lo dispuso el Departamento de Infecciones de Clínica Vespucio. El cumplimiento de las medidas sanitarias se refleja en que nunca existió un brote infeccioso de Covid-19 entre los trabajadores y prestadores de servicio de la Clínica. • Respecto de las directrices emitidas por mi representada para resguardar la salud de los trabajadores, es pertinente señalar que a diferencia de lo que plantea la denunciante, desde el primer momento se dispuso que la atención y tratamiento de los trabajadores que, en el ejercicio de sus labores, se hubiesen contagiado de Covid-



19, serían gratuitos en la Clínica. Así se informó a través de un correo electrónico de fecha 1° de abril de 2020, enviado por don Cristian García, Gerente General de la Clínica: “Por último, les quiero comentar las medidas que hemos implementando para cuidar a nuestros colaboradores en el escenario COVID: - Protegemos a nuestros colaboradores más vulnerables (embarazadas, mayores de 65 años y crónicos graves o inmunodeprimidos), dejándolos en su casa. - Más del 80% de quienes por sus labores pueden trabajar en casa, hoy hacen Home Office. - Redujimos al máximo la actividad electiva para cuidar a nuestros colaboradores y apoyar las indicaciones del MINSAL. Esto nos permite modificar turnos para que nuestros funcionaron se cuiden en su casa. - Hemos dispuesto de VAN para evitar la locomoción colectiva y asegurar el correcto desplazamiento de nuestros colaboradores. - Estamos acompañando y monitoreando permanentemente a nuestros colaboradores con sospecha o en riesgo de COVID. - Daremos apoyo de salud a todos nuestros colaboradores afectados por COVID, es decir, toda consulta, examen u hospitalización asociada a COVID-19 no tendrá costo para el trabajador. La clínica asumirá su copago. Y para sus familiares directos, se les ofrecerá un “copago diferido”, es decir, se podrá pactar en cuotas. - Estamos instalando acrílicos en todas las recepciones, segmentamos las unidades en COVID19 y NO COVID19, Implementamos estrictas medidas en el casino, demarcando los pisos con un metro de distancia, y realizando un triage a funcionarios y pacientes para mantenernos libres de COVID, en la medida de lo posible.” • Junto con lo anterior, el Departamento de Prevención de Riesgos, confeccionó un “Protocolo de trabajo seguro para colaboradores. Contexto nueva realidad COVID-19”, que se aplicó para todos los colaboradores de clínicos y administrativos, y sus puestos de trabajo en las distintas instalaciones de cada filial. El cumplimiento de este, es de carácter obligatorio para todos, tanto colaboradores contratados como a honorarios o externos, clientes, proveedores, visitas y cualquier otro que pudiese ingresar a estas instalaciones. Los objetivos de este protocolo son: ✓ Establecer las medidas preventivas a realizar, para eliminar o disminuir el riesgo de contagio de COVID-19. ✓ Establecer los lineamientos de actuación frente a un posible caso de COVID-19 en el lugar de trabajo. ✓ Mantener informados a los colaboradores de manera permanente y eficaz de las medidas de actuación indicadas por las autoridades y estamentos pertinentes. • En el caso particular de la denunciante, siempre se cumplió con todas las medidas de seguridad dispuestas por la contingencia sanitaria por Covid-19.



Así, a pesar que se contagió de Covid-19 a través de un familiar, la clínica la apoyó en todo el proceso de licencia médica, haciéndole seguimiento a su estado de salud, tal como lo realizaba con los dependientes que se contagiaban en el ejercicio de sus labores.

- Al regresar la denunciante el día 19 de julio de 2020, le informó a don Carlos Aguilera que se encontraba con una sensación de ahogo, por lo que este decidió sacarla del área de trabajo y enviarla donde uno de los médicos de la Clínica Vespucio, quien, tal como lo señala la denunciante, la atendió y la evaluó como paciente que volvía a trabajar tras terminar una licencia médica, recomendándole, de acuerdo al análisis que hizo de la paciente, regresar a prestar servicios, pero desarrollando labores que significasen poco esfuerzo físico.
- Al regresar a su lugar de trabajo, le informó el diagnóstico a don Carlos Aguilera, quien, decidió trasladarla a otra área, donde pudiese trabajar sentada, sin realizar movimientos.
- Tras ser atendida nuevamente por otro médico de la Clínica, quien, tal como el anterior, decidió que podía volver a trabajar, la mantuvo prestando servicios en labores que implicaban un escaso esfuerzo físico. En este punto es relevante señalar que, de acuerdo a la evidencia, es un rasgo normal que una persona que estuvo enferma de Covid 19 quede con algún cuadro de cansancio o ahogo, por lo que, las decisiones tomadas por los médicos se condicen con la práctica normal para este tipo de situaciones.
- Por último, en relación al cobro que alega como daño emergente, la propia denunciante señala que este aún no se ha hecho efectivo, por lo que no existe perjuicio alguno. Alega la inexistencia de vulneraciones.

En cuanto a la demanda de despido indirecto, solicita el rechazo en todas sus partes, con costas, reiterando lo dicho y negando las aseveraciones indicadas por la demandante.

Respecto a las prestaciones e indemnizaciones demandadas, señala que nada adeuda por ningún concepto. Solicita que se rechace la demanda en todas sus partes con costas.

TERCERO: Audiencia Preparatoria. Que con fecha 27 de noviembre de 2020, se lleva a efecto esta audiencia con presencia de ambas partes. Se resuelve la excepción de caducidad opuesta, rechazándola.

Se llamó a las partes a conciliación, la que no prospera.



Posteriormente se fijó como **hechos no controvertidos**: 1. Que la actora prestó servicios para la demandada desde el día 04 de marzo de 2013, hasta el día 04 de agosto 2020, como técnico paramédico. 2. Que a la fecha del término de la relación de la trabajadora ejercía sus funciones en el área de urgencia de la Clínica Vespucio en el área de personas contagiadas con Covid. 3. Que con fecha 04 de agosto de 2020, la trabajadora remitió carta de autodespido fundado en el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo. 4. Que la demandada adeuda a la trabajadora la compensación del feriado, equivalente a 21 días.

Y, como **hechos controvertidos**: 1. Efectividad de haberse vulnerado por parte de la Clínica Vespucio el derecho a la integridad física y psíquica de la trabajadora, lo que habría motivado su auto despido. Hechos y pormenores, que permitan determinarlo. 2. Efectividad de los hechos invocados en la carta de autodespido de la trabajadora y que estos configuren la causal invocada. 3. Efectividad de haber sufrido la trabajadora daño moral, que sea imputable a su empleador, en su caso, hechos constitutivos del mismo, en la afirmativa, monto del daño causado. 4. Efectividad de haber sufrido la trabajadora daño emergente, en la afirmativa, naturaleza, y monto del mismo. Hechos, pormenores y circunstancias.

CUARTO: Audiencia de juicio. Prueba de la denunciante:

I.- Documental: 1. Contrato de Trabajo de fecha 04 de abril de 2013, entre Clínica Vespucio y Priscilla Astroza. 2. Anexo de actualización al contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2017. 3. Certificado Clínica Vespucio de fecha 23 de julio de 2020 4. Licencia médica de fecha 05 de julio de 2020 respecto a Priscilla Astroza 5. Comprobante de licencia médica electrónica fecha otorgamiento 05 de julio de 2020 6. Resolución médica Isapre Banmedica de fecha 05 de julio de 2020 7. Licencia médica de fecha 08 de julio de 2020 respecto a Priscilla Astroza 8. Comprobante licencia médica electrónica fecha otorgamiento 08 de julio de 2020 9. Resolución médica Isapre Banmedica de fecha 08 de julio de 2020 10. Certificado Clínica Vespucio medicina general de fecha 21 de julio de 2020 11. Epicrisis de fecha 23 de julio de 2020 respecto a Priscilla Astroza Novoa 12. Examen Ritmo sinusal normal respecto a Priscilla Astroza Novoa 13. Resultado examen microbiología respecto a Priscilla Astroza Novoa de fecha 21 de julio de 2020 14. Resultados Exámenes bioquímicos, inmunoensayos, gases y electrolitos, cardiacos,



hematología, coagulación, respecto a Priscilla Astroza Novoa, de fecha 21 de julio de 2020 15. Informe angio tac de torax de fecha 21 de julio de 2020 respecto a Priscilla Astroza 16. Resultado de tomografía computada de torax de fecha 21 de julio de 2020 17. Carta de auto-despido de Fecha 04 de agosto de 2020 dirigida a Clínica Vespucio con timbre de encargada de personal de Clínica Vespucio 18. Carta de auto despido dirigida a Inspección del Trabajo de La Florida con timbre de fecha 04 de agosto de 2020. 19. Copia mensaje de texto de Clínica Vespucio informando que cuenta está lista para ser cancelada de fecha 28 de agosto de 2020 20. Pantallazo WhatssApp de fecha 19 de agosto y 28 de agosto de 2020 entre Priscilla Astroza y Clínica Vespucio 21. Información cuenta Clínica Vespucio respecto a paciente Priscilla Astroza, por un monto de \$285.793.

II.- Confesional: Luis Norambuena Gómez.

III.- Testimonial: Charon Cristina Valezka Vergara Manríquez, y, Marlene Novoa Mella,.

QUINTO: Prueba de la denunciada:

I.- Documental: 1. Contrato de trabajo de fecha 4 de abril de 2013. 2. Recibo de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de fecha 30 de mayo de 2013. 3. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. 4. Cartola de licencias médicas de doña Priscila Elizabeth Astroza Novoa. 5. Finiquito y carta de despido de don Sebastián Dinamarca Estay, ambos de fecha 16 de diciembre de 2019. 6. Copia de correo electrónico de fecha 1° de abril de 2020, enviado por don Cristian García Torres a, entre otros, doña Angélica Altamira González. Asunto: Comunicaciones de Gerencia. 7. Copia "Protocolo De Trabajo Seguro Para Colaboradores. Contexto Nueva Realidad Covid-19", confeccionado por mi representada. 8. Copia de "Propuesta de Beneficios y Cuidados Contingencia Covid-19" de fecha 21 de abril de 2020. 9. Registro de asistencia de capacitación de fecha 17 de abril de 2020. 10. Copia de correo electrónico de fecha 20 de febrero de 2020, enviado desde la casilla comunicaciones@clinicavespucio.cl a funcionarios@clinicavespucio.cl. Asunto: Información preventiva de Coronavirus. 11. Copia de correo electrónico de fecha 21 de marzo de 2020, enviado desde la casilla comunicaciones@clinicavespucio.cl a funcionarios@clinicavespucio.cl. Asunto: Segmentación del Servicio de urgencia y nueva área Prioritaria Ambulatoria. 12. Copia de correo electrónico de fecha 21 de marzo de 2020, enviado desde la casilla



comunicaciones@clinicavespucio.cl a funcionarios@clinicavespucio.cl. Asunto: Habilitación de correo para consultas laborales. 13. Copia de correo electrónico de fecha 21 de marzo de 2020, enviado desde la casilla comunicaciones@clinicavespucio.cl a funcionarios@clinicavespucio.cl. Asunto: Comunicado: Atención prioritaria a pacientes con síntomas respiratorios. 14. Copia de correo electrónico de fecha 22 de marzo de 2020, enviado desde la casilla comunicaciones@clinicavespucio.cl a funcionarios@clinicavespucio.cl. Asunto: Actualización. Servicio de van a partir de hoy. 15. Copia de correo electrónico de fecha 20 de abril de 2020, enviado desde la casilla comunicaciones@clinicavespucio.cl a funcionarios@clinicavespucio.cl. Asunto: Inauguración hospedaje sanitario. 16. Copia de correo electrónico de fecha 24 de junio de 2020, enviado desde la casilla comunicaciones@clinicavespucio.cl a funcionarios@clinicavespucio.cl. Asunto: Como gestionar tu licencia en tiempos de pandemia. 17. Copia de correo electrónico de fecha 7 de julio de 2020, enviado por doña Tamara Astorga Guerrero a, entre otros, doña Macarena Díaz Contreras. Asunto: Ingreso Priscila Astroza. 18. Copia de correo electrónico, enviado por doña Andrea Arenas a, entre otros, doña Macarena Díaz Contreras. Asunto: REINGRESO COLABORADOR SEGUIMIENTO COVID-19. 19. Certificado médico de fecha 20 de julio de 2020, emitido por el médico general Víctor Hugo Valdés Muñoz 20. Dos documentos denominado "Ficha de Seguimiento Colaborador Expuestos para COVID19" (V.3) 21. Copia de documento denominado "Protocolo de aseo Covid 19". 22. Set de 11 fotografías de Clínica Vespucio SpA.

II.- Testimonial: Karem Aixa Mueña Ciero, y, Macarena Ignacia Duarte Herrera.

SEXO: Renuncia de acciones. Que la acción principal deducida es la del artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, una denuncia por actos vulneratorios de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto de la actora, indicando que su separación así producida lo fue vulnerando su derecho a la integridad física y psíquica (art. 19 N°1 de la CPR).

Qué subsidiariamente, solicita que su autodespido se declare que es ajustado a derecho, y cobra prestaciones e indemnizaciones asociadas respecto de ambas acciones ejercidas.



Qué sin perjuicio, de no haberse cuestionado por la parte demandada la compatibilidad de las acciones ejercidas, es importante tener presente que previo a entrar al fondo, debe analizarse el modo de proponer las ejercidas por la demandante ante este tribunal para su resolución.

Que para tal efecto, del libelo pretensor se desprende claramente una infracción a lo dispuesto en el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, norma que dispone que *“Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de qué trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratara de la acción por despido justificado, indebido o improcedente la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de algunas acciones en la forma señalada importará su renuncia.”*

Si bien estamos ante el caso de un despido indirecto, finalmente la petición de la acción subsidiaria lleva a la declaración de que éste se encuentra ajustada a derecho.

Que el artículo antes reseñado tiene sentido en cuanto a que esta evita la duplicidad del juicio por un lado y la de indemnizaciones por el otro, lo que motiva la subsidiariedad. Por tanto de no estar ejercidas de la forma que la ley indica se entiende que se ha renunciado a ella.

De los hechos narrados en la acción principal de la presente causa, que ambas -principal y subsidiaria- tienen el mismo sustento fáctico; no obstante en la acción principal el petitorio en su N° 2.- solicita que el tribunal declare que el despido indirecto realizado conforme al artículo 171 y 160N°5, se encuentra ajustado derecho, siendo esta petición incompatible con lo solicitado en el N° 1 que le antecede, que es que se declare que el despido ha sido vulneratorio, lo que evidencia que ambas acciones fueron ejercidas de manera conjunta ante este tribunal, en contravención a lo dispuesto debiendo entenderse que la deducida subsidiariamente está renunciada, y así se declarará en lo resolutivo.

SÉPTIMO: Análisis y valoración de la prueba. Que analizados los medios de prueba aportados por las partes en la audiencia de juicios de conformidad lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo, se tienen por establecidos los siguiente hechos:

1.- Que son hechos pacíficos que entre las partes existió un vínculo de subordinación y dependencia a contar de 04 de marzo de 2013, hasta el día 04 de agosto 2020, como técnico paramédico. (TENS)



Que a la fecha del término de la relación de la trabajadora ejercía sus funciones en el área de urgencia de la Clínica Vespucio en el área de personas contagiadas con Covid.

Que con fecha 04 de agosto de 2020, la trabajadora remitió carta de autodespido fundado en el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo.

Que la demandada adeuda a la trabajadora la compensación del feriado, equivalente a 21 días.

2.- Conforme lo descrito en el numeral anterior, entonces, trabajó siete años para la demandada, como técnico paramédico y antes de su despido se desempeñó en la unidad urgencia de la clínica, relacionada con el área de personas contagiadas con Covid.

Según el contrato del año 2013 en la cláusula primera describe las funciones son las siguientes: le corresponderá el apoyo al funcionamiento del establecimiento en aquellas materias que dice en relación con la actividad médica y de enfermería del área de la salud y manejo adecuado de equipos e instrumental a cargo. En el cumplimiento de su cargo deberá acatar y respetar las normas y políticas emanadas de la administración de la clínica, en especial deberá emplear debido cuidado en el manejo de los materiales, insumos que equipos existentes para la labor que ejecutará, asimismo le corresponderá realizar todas aquellas actividades administrativas y de coordinación necesaria para la buena marcha de la unidad en que se asigne según lo disponga su superior directo tales como llenar, completar, clasificar y distribuir de acuerdo a los procedimientos los documentos de carácter administrativo o médicos, informar y orientar al público sobre las actividades que realizan en la clínica y cubrir los puestos de trabajo específico que determine la jefatura. Asimismo le corresponderá otorgar orientación profesional, inducción de actividades de docencia trabajadores que se incorporen a la clínica funciones relacionadas con su cargo. En este orden el trabajador se compromete a traspasar sus conocimientos y experiencia práctica a los nuevos dependientes que prestan funciones de su cargo que guarden relación con aquel para el cual ha sido contratado el trabajador.

El lugar de prestación de servicios es el domicilio de la clínica en Serafín Zamora N° 190, o, en cualquiera de las demás oficinas que el empleador tiene en la actualidad o a futuro.

La jornada de trabajo pactada era de una duración de 45 horas semanales distribuidos de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Cuando se aplica el sistema de turnos denominado Cuarto Turno serán los mismos términos y modalidades establecidas en la autorización administrativa concedida a la empresa por la Dirección del Trabajo, respecto al personal que ocupa los cargos mencionados en la referida autorización. El tiempo de entrega de turno máximo 30 minutos que eventualmente sigue a continuación del turno normal no se pagará como sobre tiempo por estar compensado por aquellas semanas en que la rotativa de turno indique una jornada semanal de trabajo 36 horas por lo tanto el trabajador no podrá reclamar el pago de extractos por la realización de estas funciones. El contrato indica que sin perjuicio de la rotativa general del cuarto turno esta podrá ser modificada de acuerdo a las necesidades del servicio. La jornada de trabajo sería interrumpida diariamente con un descanso 45 minutos para colación, las cuales se considerarán trabajados para todos efectos legales.

Que la remuneración pactada estaba compuesta de un sueldo base mensual de \$257.794.- por mes efectivamente trabajado, más gratificación correspondiente al 25% de la remuneración mensual percibido en el respectivo periodo, y será equivalente a \$64.449.- de conformidad lo establece el artículo 50 del Código del Trabajo. La empresa pagará en forma mensual una asignación de servicio correspondiente al 10% del sueldo base del trabajador y será proporcional a los días trabajados.

Anteriormente el 1 de junio de 2017 se actualizó mediante anexo del contrato de trabajo la remuneración del sueldo base aumentándolo a \$351.725.-, suscrito por ambas partes.

Que la remuneración percibida y para efectos de los dispuesto en el art. 172 del CT, sin perjuicio que no está particularmente controvertida por el demandado según se desprende de la contestación efectuada, la demandante acompaña un certificado de 23 de julio de 2020, emitido por la Jefa de Recursos Humanos doña Beatriz Farías Oyarzun de la Clínica Vespucio, que da cuenta que los rubros que componen la remuneración son los siguientes: sueldo base de \$377.064.-, gratificación por \$94.266.-, movilización por \$36.851.-, asignación de antigüedad por \$3.771.-, asignación de servicios por \$37.706.- y asignación de entrega de turno de \$10.349.-, con un total de haberes de **\$550.067.-**, los que serán considerados para efectos de la norma señalada.



3.- Que la demandante hizo uso de licencia médica por tres días a contar del 5 de julio hasta el 07 de julio de 2020, consignando como antecedente clínico “Caso sospechoso de Covid 19”.

Luego a contar del 8 de julio de 2020 se otorgó una nueva licencia médica por 11 días, la que se autorizó hasta el 18 de julio de 2020 por Covid 19 positivo confirmado con PCR. Esta última licencia se rechaza, consignando como motivo que de los antecedentes aportados sugieren el origen laboral de la patología, y se solicitó se complete una pauta de entrevista para resolver.

4.- El 21 de julio de 2020 la demandante es atendida por la doctora Constanza Belén Cornejo Montenegro en dependencias de la clínica demandada a las 10: 21 horas, quien de acuerdo al certificado extendido por esta última facultativa señaló que atendió a demandante, quien se encuentra de alta por haber sido caso Covid 19 confirmado, actualmente re consulta por disnea y cansancio, examen físico normal, sin alteraciones. Se mantienen las indicaciones. Y recomienda control “SOS”.

5.- Se acompaña epicrisis de la demandante, la que da cuenta que se mantuvo dos días internada en la Clínica Vespucio a contar del 21 de julio de 2020, siendo ingresada a las 21:43 horas, y dada de alta el 23 de julio de 2020 a las 11:39 horas. En el Resumen de la hospitalización señala que la demandante, funcionaria, consulta por cuadro de 10 días evolución, caracterizado por compromiso del estado general con marcada astenia, dificultad respiratoria de esfuerzos moderados, con taquipnea, taquicardia y palpitaciones. Se le realizó examen físico por la facultativa Dra. Carmen Rain Marinao, quién consigna que se decide hospitalización en MQ., para monitorización y manejo, se mantienen estos días asintomática, sin requerimiento de oxígeno. Se suspenden antibióticos en forma prácticos en contexto de pro calcitonina superior a 0,05 y antígenos urinario negativos. Se mantiene en esta vía con apoyo de Kinesioterapia. Ante mejoría de capacidad funcional. Se repite PCR Covid 22 de julio de 2020 que resulta negativa. “Impresiona cuadro clínico debido al compromiso residual de infección Covid pasada.”

Cómo diagnóstico de ingreso se anotó sospecha o caso probable de coronavirus 2019. Y como diagnóstico de egreso se hizo consignó lo mismo.

Como indicación al alta se señala: re consultar en caso de dificultad para respirar. Se extiende licencia médica para mejoría de capacidad funcional previo retorno laboral.



Lavado de manos frecuente con agua y jabón. Se estableció un próximo control luego de seis semanas con radiografía de control con medicina general.

Que se ordenó realizarle examen Angio tac de tórax, cuyo resultado indica “IMPRESION: examen negativo para tromboembolismo pulmonar. Incipiente compromiso pulmonar en segmento posterior LII, congruente con el antecedente de Covid 19.”, informa la médica radióloga.

Acompañó también una tomografía computada de tórax sin contraste a la demandante, con antecedentes clínicos de Covid. Disnea. Impresión: pequeño opacidad pseudonodular periférica en video esmerilado aislado en segmento posterior del lóbulo inferior izquierdo, inespecífica. Indispensable correlación clínica y de estimarse necesario, debe considerar control tomográfico seis semanas post tratamiento, para documentar resolución. Informa médica radióloga.

6.- Término de la relación laboral. La demandante con fecha 4 de agosto de 2020 dirige una carta a la Clínica Vespucio, comunicando su decisión de poner término al contrato de trabajo haciendo uso de la prerrogativa establecida en el artículo 171 del estatuto laboral, en relación a la causal del artículo 160 N°5. Esto es recibida por la encargada personal con fecha 6 de agosto de 2020, y además es comunicada a la Inspección del Trabajo de la Florida el mismo 4 de agosto de 2020, de lo que se desprende que la demandante cumplió con las formalidades exigidas por la ley para el autodespido del artículo 162 del Código del Trabajo.

Que los hechos que fundan la causal del artículo 160 N°5 en relación al art. 171 del CT, esto es, “actos, omisiones o imprudencias 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 estos”, indica que constituyen una vulneración a sus derechos fundamentales como trabajadora, y por economía procesal se refieren a todos aquellos hechos reseñados en la síntesis de la demanda.

7.- Acompaña pantallazo de mensaje de texto telefónico en que se le informa a la demandante el 28 de agosto de 2020, que la “...cuenta está lista para ser cancelada se puede pagar vía transferencia o en página web consultas al WhatsApp +56985625443”.

Que además se incorporó imagen con la información de la cuenta médica extendida a la actora lista para su pago, por la suma de \$285.793.- a favor de la clínica, registrándose a la demandante en calidad de paciente con la orden de ingreso 190.064-1.



8.- Que prestó declaración el representante legal de la clínica demandada don **Luis Norambuena Gómez**, y el absolvente refiere que conoce a la demandante, trabajó en la unidad de urgencia y que se autodespidió en el mes de agosto del 2020, tuvo licencias médicas mayormente no recuerda, sin embargo, sabe que estuvieron relacionadas con el coronavirus. Respecto al protocolo refiere que la clínica cuenta con ellos en protección a los trabajadores, de forma gratuita se aplica PCR se espera resultado, se dispone un retiro a residencia sanitaria que están contratadas para los trabajadores, y en caso que no lo requiera puede hacerlo a su domicilio, este tipo de licencias médicas están supeditadas al origen de la enfermedad, ya sea laboral, que se la otorga la Asociación Chilena de Seguridad, o bien, de origen social que se le otorga el Ministerio de Salud, terminada la licencia médica debe incorporarse al tercer día después de hacerse el PCR con resultado negativo. Refiere que con la demandante se llevó a cabo el protocolo. Terminó la relación laboral y en su carta denuncia que no se cumplieron los protocolos y que se sintió menoscabada. En la empresa hay canales para realizar seguimientos y el protocolo está en el reglamento interno, se debe llenar una solicitud para indagar qué ocurrió, sin embargo, en este caso no acudió a los canales dispuestos. Señala además que en los computadores de la clínica hay casillas, que contacta con los canales de ética y casillas de incidentes, que llegan directamente los hechos denunciados a la sección de Auditoría Interna. Respecto a la situación particular no sabe que ocurrió el último día de trabajo de la actora. El señor Carlos Aguilera era su jefe, el que ya no trabaja en la empresa toda vez que éste se cambió de ciudad, llegando un acuerdo con la empresa.

9.- Que atestigua a favor de la demandante doña **Sharon Vergara Manríquez**, técnico paramédico, fueron compañeras de trabajo de enero de julio del 2020, da cuenta de circunstancias vividas o declaración de pandemia indicando que una explotación laboral, que no tenían horario de colación, que no se respetaban los días de descanso y los días libres, no existían elementos de protección personal y algunos reutilizaban, y no tenían escudos faciales para ingresar. En el mes de julio del 2020 no había gente para cubrir los turnos, por lo tanto era sobre explotados. Priscila estuvo hasta principios de julio, luego enfermó de Covid, y cuando volvió no lo hizo al 100%, la mandaron al categorizador y debía entrar y salir de urgencias, se le notaba cansada, y por mensajes de audio que le enviaba se le sentía mal. Refiere que estaba con taquicardia. Trabajaron juntas en el último turno le dijeron que se sentara y luego siguiera trabajando. Carlos

Aguilera era el jefe, cuando vio a Priscila en urgencias, esta le dijo que los exámenes salieron mal y se quedó ese día hospitalizada. El examen se lo hizo aproximadamente entre las 17 y 18 horas. La vio con cansancio, agitación y le faltaba el aire. Indica que el doctor Marcos García le mandó hacer un examen, ella no los vio pero le preguntó al doctor como a la hora después, esto ocurrió el mismo día que regresó a trabajar. En relación a lo señalado a la falta de elementos de protección personal, refirió la testigo que reclamó una vez al jefe al señor Aguilar pero esto no hizo nada. En cuanto a las colaciones señaló que estas no se podían realizar a las horas porque no había gente -trabajadores- y el por el alto flujo de pacientes.

Qué presta declaración la segunda testigo de la demandante, doña **Marlene Novoa Mella**, reponedora, y madre de la demandante quien señala que su hija fue discriminada, y obligada a trabajar estando enferma, el día que se reincorporó se encontraba agitada y respiraba con dificultad, ella le dijo que no fuera, pero su hija es responsable. El día anterior concurre a su control y en la clínica no le extendieron otra licencia y le recomendaron que trabajara despacito. Dentro de la mañana su hija la llamó por teléfono y le dijo que se sentía mal, que estaba respirando mal, y que lo están obligando a trabajar. Señora que tenía un turno de día por 12 horas y entró a las 08 A.M., en la mañana le envió mensajes, luego la llamó por teléfono entre las 17 y 18 horas le mando imágenes señalándole que iban a realizarle exámenes, y, como a las 21 horas le avisa que la estaban hospitalizando. Todo esto ocurrió el día que se reincorporó a trabajar.

10.- Que los testigos de la clínica denunciada, señalan: 1. **Karem Muena Ciero**. Médica urgencióloga, y jefa de servicio a contar del 10 de febrero de 2020. Refiere que los vínculos con los TENS, es a través del enfermero coordinador, y no dependen directamente de ella. Carlos Aguilera era el jefe de la demandante. Esta última no interpuso reclamos en contra de Aguilera. Con la pandemia señala que hubo cambios de protocolo, respecto a la entrega de las elementos de protección personal, redistribución de equipos e ingreso de nuevo personal a trabajar con ellos, segmentaron las áreas de pacientes respiratorios y no respiratorios, para mejorar los flujos de atención de pacientes. En cuánto a los elementos de protección personal, estos usaban según las directrices dispuestas por el Holding de Banmédica, y se distribuyeron para el manejo de pacientes respiratorios. En cuanto a su recambio dependía del área de trabajo, ya sea respiratoria o no respiratoria. En cuanto a las vacaciones se limitaron a los trabajadores, y, se pidió

hacer más turnos extraordinarios, en relación a las colaciones ésta le llegaba desde el casino para evitar exposiciones y aglomeración de personal en esa área a fin de evitar contagios. Respecto a los protocolos de los trabajadores contagiados señala que debían tomarse temperaturas y anotarse si tenía síntomas respiratorios, esto se registraba y si aparecían debían avisar a las jefaturas. Se ordenaba la toma de PCR y se lo derivaba a su domicilio a la espera del resultado y se debe informar a los contactos estrechos. Terminada la cuarentena debía tener otro PCR para dar el alta médica. Cuándo reingreso la demandante tuvo una evaluación en urgencia y dijo que si podía ingresar a urgencia y se le dejó hospitalizada para completar el diagnóstico. El alta se da cuando cumple con la cuarentena completa. Al examen físico no presentó nada, dificultad respiratoria o algún signo que pudiera dar indicios de complicaciones. La evaluación con examen físico no arrojó nada y por eso se le dio el alta. Respecto al certificado de alta no sabe la fecha precisa de otorgamiento.

2. **Macarena Duarte Herrera**, TENS (técnica paramédica), expone que hace tres años trabaja en la clínica, y en la unidad de urgencias desde marzo de 2020 en adelante se dedicaba antes a las toma de muestras, y luego se le pidió incorporarse a los servicios de urgencia para apoyar, en el mes de junio del 2020 señala que había mucha gente, en mayo y junio no trabajó porque sufrió Covid. Indica que se le hizo un PCR, y luego estuvo en espera del resultado del examen que finalmente salió positivo, y tuvo que hacer cuarentena. Refiere que le controlaron los síntomas y la temperatura, indica que ella no generaba los anticuerpos y no podía volver a trabajar. A los 14 días se le tomó un nuevo PCR que volvió a salir positivo, luego la volvieron a citar y ordenaron nuevos exámenes arrojando que tenía anticuerpos, se le hizo una evaluación física que salió bien, en su caso se presentó más bien como un resfrío simple. Respecto al señor Aguilera manifiesta que no hacía diferencias con los profesionales, y que no se sintió discriminada de manera alguna. En cuanto a las colaciones, el horario para poder hacerlo comenzaba a partir de las 12 del mediodía y hasta las 16 horas, pero a veces no podían tomarla por la carga laboral en la unidad. Particularmente no habló de la situación con la demandante, solamente son compañeros de trabajo, si recuerda que se sintió mal, no recuerda en qué fecha y señala que ella y varios de sus compañeros fueron a verla al box, viendo que ella no se encontraba bien físicamente.

11.- Qué 01 de abril de 2020 don Cristian García Torres dirige un correo electrónico a trabajadores de la clínica en el cual, agradece el trabajo realizado y además

comunica algunas decisiones de la clínica que inciden en cada uno de ellos particularmente indica que entre las medidas que han implementado en favor de sus trabajadores en el escenario de la pandemia es el siguiente: “daremos apoyo de salud a todos nuestros colaboradores afectados por Covid, es decir, toda consulta, examen u hospitalización asociada a Covid- 19 no tendrá costo para el trabajador. La clínica asumirá su copago...”.

12.- Que el 30 de mayo de 2013 recibió la demandante el ejemplar del reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

13.- Que se aprobó el “Protocolo de trabajo seguro para colaboradores contexto nueva realidad Covid 19”, con una vigencia entre el 29 de julio de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020. Entre ellos se dispone de un procedimiento seguir en caso de colaboradores confirmados o contacto estrecho Covid, qué en el numeral 11 describe que en caso que se pesquise el colaborador sintomático se debe gestionar con el departamento de seguridad laboral para gestionar una hora de control médico según corresponda. Se debe higienizar el perímetro alrededor del lugar donde trabaja la persona, con el fin de poder desinfectar todo lo que haya estado sacando. Para la identificación de casos de contacto estrecho laboral y seguimiento de colaboradores, se utilizará el protocolo de seguimiento de colaboradores confirmados y contactos estrechos Covid 19 en su última versión vigente. El mismo documento en sus anexos el número uno dispone el uso de mascarilla, con un instructivo de manipulación y lavado de mascarillas de género reutilizables. Indicando que con el fin de proteger de posibles contagios se hará entrega de cuatro mascarillas y dos bolsas de género. Anexo cuatro: lista de verificación de síntomas, se dispuso de una encuesta de ingreso a turno para colaboradores que debe ser aplicada antes de que ingrese al turno, cada vez que corresponda y complementada con toma de temperatura. Se indica que si tiene dos o más síntomas, debe notificar a su jefatura directa y establecer contacto con el área de salud laboral.

14.- Se establece además, un plan de beneficios de cuidado por contingencia de la pandemia, indicando que los trabajadores contratados se entregarán elementos de protección personal, orientación clínica telefónica, transporte, canal de consultas laborales, diferir las deudas familiares en seis a 12 meses sin intereses, existirá un canal de atención psicológica, copago cero en examen de Covid, centro clínico de atención a los colaboradores copago cero, hotel sanitario para casos especiales, proceso de protección al reingreso después de cuarentena preventiva, copago cero hospitalizaciones



por Covid, copago diferido en complicaciones de familiares por Covid, atención preferencial en caso de urgencia Covid. Se habilitó un lugar dentro de las instalaciones de cada filial para atender exclusivamente a trabajadores que han presentado sintomatología de Covid 19, el personal que regresa de su cuarentena preventiva. El Copago cero en hospitalizaciones por Covid de los trabajadores, establecieron que este beneficio para los que deban hospitalizarse por complicaciones asociadas a esta enfermedad, es una vez realizado el cobro a la entidad tradicional (Fonasa/Isapre)

Señala que además implementaron un proceso de reingreso tras cuarentena, con seguimiento y acompañamiento para el reingreso de los trabajadores que terminan la cuarentena garantizando el cumplimiento de los protocolos del Minsal y Seremi y la seguridad de todo el personal. Asimismo en casos de atención de urgencia, establecer un flujo especial de atención para sus trabajadores que requieren acudir a un centro de urgencias en la Red por sintomatología asociada al Covid 19, que será activada posterior a la identificación, recibiendo colaborador la atención que necesite por parte del equipo asistencial. Expone que además habilitaron hospedajes adicionales para brindar alojamiento a sus trabajadores por casos especiales durante la contingencia.

15.- El 17 de abril de 2020 la demandante participó en una capacitación sobre el análisis de casos Covid 19, capacitación procedimiento de seguimiento según consta de la respectiva acta de asistencia a la misma suscrita por la actora.

16.- Con fecha 21 de marzo de 2020 se informa a las segmentación del servicio urgencia y se dispone de la nueva área prioritaria ambulatoria, a fin de que los pacientes sean atendidos por un equipo especializado exclusivo y un sector adecuado para ellos, dividiéndolo en casos leves y en caso de graves, y disponiendo de entradas diferenciadas para cada tipo de paciente.

17.- El 23 de marzo de 2020, se comunica al personal por parte de la clínica la habilitación de un correo para consultas laborales.

18.- EL 2 de marzo de 2020, se dispuso de la implementación del servicio de Van (transporte) para trabajadores a contar esa fecha informando a los recorridos que tendrá y los horarios.

19.- Se informa también al personal como gestionar su licencia médica por la contingencia sanitaria, indicando que en el caso confirmado de origen social o no trazable deben acudir a un médico para evaluación, si se determina la necesidad de realizar un examen PCR el médico deberá emitir una licencia tipo 1 por los días que se demore el



resultado del examen. Si sale positivo se deberá emitir una nueva licencia de modo de garantizar que cumpla 14 días de reposo desde el inicio de los síntomas. Si sale negativo, puede volver al trabajo al finalizar la licencia. Si persiste con síntomas debe acudir nuevamente a la consulta en donde el médico debe definir en base a sus cuadros clínicos si necesita renovación o no de la licencia. Si su licencia médica es rechazada se pone a disposición un correo electrónico, y la gerencia de personas tomará esta licencia rechazada y lo ayudará a gestionar con la mutualidad que corresponde para el cambio de Clasificación.

Si el caso es de origen laboral, y es identificado como contacto estrecho o su caso es trazable laboralmente y comienza con síntomas debe acudir a la sucursal más cercana de la mutualidad para el control y toma de PCR. Si el examen resulta positivo esta enfermedad será cubierta por la mutualidad mediante licencia tipo 6, y se garantizará que cumpla 14 días de reposo desde el inicio de los síntomas. Si el examen resulta negativo deberá terminar su reposo por contacto estrecho laboral y luego podrá retomar sus labores una vez que le den el alta cuando cumpla 14 días desde la fecha del último contacto con el caso confirmado. El contacto estrecho de origen laboral deberá ser reportado a la Seremi quien debe de notificar a la mutualidad para el ingreso remoto, emisión de licencia tipo seis y pago de subsidio que corresponde.

20.- El 20 de julio de 2020, doña Andrea Arenas Orellana técnico en prevención de riesgos de la clínica que comunica mediante correo electrónico al señor Carlos Aguilera Valenzuela, con el asunto: Reingreso Colaborador Seguimiento Covid 19, que en esa fecha los siguiente funcionarios dependientes de la unidad de urgencia culminan el seguimiento de colaboradores por concepto de Covid 19, entre las que estaba doña Priscilla Astroza. Señala que seguimiento, según lo establecido en el protocolo de seguimiento de colaboradores de 14 días corridos desde la fecha de exposición, vía telefónica monitoreando signos y síntomas de Covid. Según la definición del protocolo, pueden reincorporarse a sus funciones laborales, con certificado de alta laboral otorgada por facultativo el cual se adjunta respecto de la demandante de autos.

21.- Que de acuerdo a la “Ficha de Seguimiento Colaborador Expuesto para Covid 19 (V.3)”, da cuenta que se hizo este seguimiento a la trabajadora demandante por 14 días, desde el 7 de julio de 2020 hasta el 18 de julio de 2020, en esos días se evalúa la temperatura de la actora (fiebre), tos, disnea o dificultad respiratoria, dolor torácico, odinofagia o dolor de garganta al tragar, mialgias o dolores musculares, escalofríos,



cefalea o dolor de cabeza, diarrea, pérdida brusca del olfato o anosmia, y, pérdida brusca del gusto o ageusia. El último día, esto es, el día 14 de seguimiento la señora Astroza Novoa presentaba fiebre de 36, 3, tos, reportó odinofagia o dolor de garganta al tragar y diarrea, cómo síntomas presentes.

Que de manera posterior al término de la cuarentena y consecuentemente de su licencia médica, se abre una Ficha de Seguimiento del Colaborador Expuesto para Covid 19 (V.3), con fecha de inicio del 7 de julio al 18 de julio de 2020, el día 15 se anotó respecto de la actora: fiebre 36, 4; presentaba tos, disnea o dificultad respiratoria, odinofagia o dolor de garganta al tragar como únicos síntomas.

22.- Que el 20 de julio de 2020 el doctor Víctor Hugo Muñoz, médico cirujano de la Clínica Vespucio extiende un certificado médico que indica que la paciente -doña Priscilla Astroza Novoa- acude a control médico, con diagnóstico para SARS COV 2 el 5/7/2020, cumpliendo periodo de cuarentena, el cual al momento de control médico no presenta cuadro clínico y exámenes para indicar alta de SARS COV 2, según criterios Minsal.

OCTAVO: 1.- De la Acción principal de tutela de derechos fundamentales. Consideraciones jurídicas para resolver la acción de tutela de derechos. Que el artículo 489 del Código del Trabajo dispone en su inciso primero que “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.”

Que a su vez, el artículo 485 del Código del Trabajo refiere que el procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”.



“También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”.

“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales”.

“Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.”

Que los profesores Juan Carlos Ferrada Bórquez y Rodolfo Walter Díaz, refieren en relación a los derechos que protege esta normativa lo siguiente: “El proceso de tutela laboral dispone en el artículo 485 del Código del Trabajo una enumeración expresa de los derechos fundamentales amparados por esta vía especializada, no pudiendo extender su aplicación a otros derechos distintos de los señalados taxativamente en la ley. Así la "lista de derechos fundamentales" protegidos por esta vía está integrada por el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica de las personas; el derecho al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; el derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; el derecho a la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquiera de las formas y por cualquier medio; y, en fin, el derecho a la libre elección del trabajo y de contratación laboral.

Sólo estos derechos fundamentales son amparados en nuestro derecho por esta vía de tutela privilegiada, lo que implica que otros derechos fundamentales, como la libertad sindical o el derecho a huelga, dentro de los derechos fundamentales de contenido específicamente laboral, o el derecho a la salud o a vivir en un medio ambiente libre de contaminación dentro de los demás derechos, no pueden utilizar este instrumento procesal, aun cuando las infracciones o lesiones de estos derechos se produzcan en las



relaciones laborales. En estos casos, el trabajador deberá recurrir a la vía ordinaria de amparo de estos derechos, es decir, el Recurso de Protección.

Ahora bien, este mismo procedimiento se aplicará, según indica el mismo artículo 485, inciso 2°, en los casos que el trabajador sea objeto de actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, es decir, fundadas en cuestiones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social. En este caso el legislador, aparentemente, configuró con mayor precisión el mismo derecho constitucional a la igualdad ante la ley establecido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, en términos prohibitivos para los empleadores, estableciendo una interdicción de discriminación de los trabajadores por las razones ya apuntadas, ya que ello afectaría la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.”¹

NOVENO: Que en el caso de autos conforme los hechos asentados en el considerando séptimo, conforme se analizó y valoró las pruebas allegadas, y habida consideración a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, que traslada la carga de la prueba al denunciado, imponiéndole la ley que debe “explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

Dicha norma impone que ello se haga una vez que se constatan indicios suficientes que lleven a concluir primero que la vulneración denunciada existió.

Así las cosas, que los antecedentes allegados, constituyen en su conjunto indicios suficientes como para estimar que se ha vulnerado a la actora en sus garantías fundamentales en los términos denunciados, particularmente su derecho a la integridad física y psíquica, conforme lo peticionado por la actora.

Si bien de los hechos que fundamentan la presente demanda, mismos que están contenidos en la carta de auto despido de fecha 4 de agosto de 2020 y que dirige la actora a Clínica Vespucio, comunicando su decisión de no perseverar en el contrato de trabajo, expone la denunciante una serie de antecedentes de la relación laboral desde sus inicios en calidad técnico paramédico, al final de la primera página de la carta en comentario claramente define que los hechos del 20 de julio del año 2020 en adelante fueron los determinantes para poner término a ésta. No obstante en su extensa carta de despido indirecto, narra hechos ocurridos dividiéndolos desde el 2013 hasta mediados del año

¹ Juan Carlos Ferrada Bórquez y Rodolfo Walter Díaz. “La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral”. Revista Derecho de Valdivia. Vol.24, dic 2011. Scielo.



2018, y refiriendo que a partir de este último año el clima laboral cambió con la llegada en calidad de jefe del señor Carlos Aguilera, reseñando una serie de hechos relacionados con supuestos actos discriminatorios efectuados por el Sr Aguilera no sólo respecto de ella sino que también respecto de aquellos que desempeñaban su misma labor, como asimismo, actos de hostigamiento, sobre la denunciante y un compañero de trabajo, y la aversión del Jefe de que se formaran parejas, cambiándola de unidades o turnos, y que finalmente desembocó en la desvinculación del compañero de trabajo el 2019; que además acusa que no quería cursarle los 10 días de vacaciones que había solicitado, sin embargo su compañera se las otorgaba, para finalmente indicar que se las otorgaron; que además, expone hechos relacionados con supuestas diferencias remuneración hales con otros compañeros que cumplía la misma funciones y que percibían una mayor remuneración, considerando los siete años que prestaba servicios, solicitando un aumento, sin que su jefe hiciera nada, indicándole que a él no le correspondía a tratar dicho asunto, indicando que era un hecho injusto para ella. Que si bien, la demanda reproduce de manera más extensa los tópicos antes señalados, de los hechos que están consignados en la consideración séptima, y que analizó la prueba aportada en estos autos, ninguno de todos estos supuestos referidos por la actora, fueron acreditados en juicio. Es importante reseñar, que los actos denunciados como vulneratorios en concordancia con la petición hecha a este tribunal, no es respecto de la garantía de no discriminación, sino que al derecho a la integridad física y psíquica.

Por otro lado la demandante indica otros hechos accesorios, que tampoco están relacionados ni con vulneraciones a garantías fundamentales ni con la causal que finalmente invoca para autodespedirse (Art. 160 N°5 del CT), tales como los referidos a la hora de colación, y la oportunidad de poderla concretar a diario, que a juicio de la denunciante implicaba el no respeto por parte de su empleador a dicho tiempo, sin embargo, ella misma explica el devenir de las atenciones y la alta carga general los turnos principalmente a partir de la pandemia con un gran flujo de pacientes, lo que es refrendado la testigo Karem Buena Ciero, médica urgencióloga y jefa de servicio, quien también realizaba turnos de lunes a viernes, explicando lo difícil que resulta salir en la horas dispuestas para colación, por la demanda de atención de pacientes y el alto flujo de éstos en los servicios de urgencia, situación que la testigo Macarena Duarte Herrera, técnico paramédico al igual que la demandante al efecto señala que a partir del mediodía y hasta las 16 horas podían colacionar sin embargo muchas veces no podían tomarla por



la carga laboral existente en la unidad. Que si bien puede generar la situación descrita molestia a la demandante, claramente no depende de su empleador, quien ha dispuesto lo necesario para efectos de que el personal pueda tomar la colación a sus horas, tanto así, que la médico jefe indica que las colaciones eran llevadas hacia cada unidad para evitar los contagios en el casino, no obstante su labor como técnico paramédico, el nivel de ingreso de pacientes respiratorios y no respiratorios en el desarrollo de la pandemia son de alto flujo, lo que constituye un hecho público y notorio, y lleva a descartar cualquier animosidad por parte del empleador tendiente a obstaculizar o impedir que el tiempo destinado a la colación, no se concretara.

Tampoco del análisis de las probanzas incorporadas se establece la efectividad de haber ocurrido un supuesto hurto de 600 unidades de mascarillas, y que ese hecho haya tenido consecuencias en el acceso de éstas para todo el personal.

Que siguiendo con los hechos que indica la actora, de acuerdo en el numeral 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, y 19 del considerando séptimo, y que se dan por reproducidos, no es efectivo lo que sostuvo la actora en cuanto a que la clínica no se haría cargo de los contagios por Covid del personal y que deberían de pagar los gastos derivados de su propio contagio por coronavirus. La clínica dispuso de un protocolo específico para los trabajadores, asumiendo gastos de hospitalizaciones para el trabajador y su familia, gastos por traslado, residencia sanitaria sólo para trabajadores, seguimientos de las enfermos por Covid, elaboración de fichas de seguimiento post Covid, toma de PCR, entrega de elementos de protección personal, ayudarlos en las gestiones de licencias médicas en caso de rechazos, entre otros, a lo que también se refieren el Sr. Norambuena Gómez, representante legal de la clínica y la Jefa Médica Urgencióloga, doña Karem Muená.

Por el contrario no hay antecedentes de que hubieran faltado elementos de protección personal, o de racionalizarlos, o de reutilizarlos, tampoco hay evidencia de haber existido reclamos por parte de la actora por medio de canales formales.

Que las partes estuvieron contestes que la demandante se contagió de Covid 19, y que el 5 de julio de 2020, uso de licencia médica por tres días hasta el 7 de julio, en tanto se confirmaba como positivo al contagio el 8 de julio de 2020, otorgándole una nueva licencia médica por 11 días hasta el 18 de julio de 2020, hasta completar los 14 días de tratamiento y cuarentena.



Por protocolo se dispuso de seguimiento respecto de los trabajadores contagiados con Covid, debiendo reportar diariamente los síntomas, tales como, tos, disnea o dificultad respiratoria, dolor torácico, odinofagia o dolor de garganta al tragar, mialgias o dolores musculares, escalofríos, fiebre o dolor de cabeza, diarrea, pérdida brusca del olfato o anosmia, pérdida brusca del gusto o ageusia, y, temperatura los que se consignaba en una "Ficha de seguimiento colaborador expuesto (V.3)". Que la demandante al día 14 de seguimiento si bien no presentaba fiebre (36,3), reportó tos odinofagia y diarrea como síntomas presentes.

Que al término de la cuarentena y de su licencia médica, se abrió una Ficha de Seguimiento del Colaborador Expuesto, y el día 15 se reportó respecto de la actora: temperatura de 36,4, tos, disnea o dificultad respiratoria, odinofagia o dolor de garganta al tragar como síntomas persistentes.

Que al término de la licencia médica doña Priscila Astroza Novoa, debía reincorporarse para reanudar sus labores como técnico paramédico en la clínica, y debía contar con un certificado de alta médica, el que fue otorgado por Víctor Hugo Muñoz, médico cirujano de la clínica quien al acudir la demandante al control médico el 20 de julio de 2020, certificó que cumplió el periodo de cuarentena y que a ese día no presentaba cuadro clínico alguno, ni se requirió un examen para dar el alta médica, sino que recurrió sólo a criterios dados por el Minsal.

Ese mismo día doña Andrea Arenas Orellana, técnico en prevención de riesgos de la clínica comunicó al señor Carlos Aguilera Valenzuela, jefe de la demandante mediante correo electrónico el reingreso de la funcionaria a la unidad urgencia dado que se culminó el seguimiento por concepto de Covid 19, indicando que se había cumplido con el protocolo respecto de la trabajadora, adjuntando el certificado de alta laboral.

Conforme a lo anterior, sin tener un examen PCR de salida que confirmara la negatividad frente a la enfermedad, sino que en base a criterios dados por el Ministerio de Salud, se le otorgó el alta médica, y a pesar de haberse registrado el día anterior que mantenía algunos síntomas relacionados con la enfermedad, entre ellos tos, disnea o dificultad respiratoria, y pérdida del olfato, tal como parece en su ficha de seguimiento médico.

Que de acuerdo a los dichos del representante legal de la clínica demandada don Luis Norambuena Gómez, parte del protocolo es que terminada la licencia médica debe incorporarse el trabajador dentro de tercero día después de hacerse un examen de PCR



con resultado negativo. Que la médica urgencióloga Karem Mueña, jefa del servicio también indica que al terminar la cuarentena la trabajadora debía tener otro PCR para dar el alta médica, lo que es refrendado por doña Macarena Duarte Herrera, Tens, y quien también se contagió, y para reincorporarse al trabajo se le hizo seguimiento y al término de la cuarentena se le ordenó un examen de PCR que resultó positivo, generando licencia médica hasta que otro examen confirmó que generaba anticuerpos, se le hizo evaluación física que salió bien para ella y pudo reincorporarse.

Si bien en la aplicación de protocolo respecto de la actora, no tuvo un PCR de salida que confirmara que había superado la enfermedad, lo cierto es que el día de su reincorporación, esto es, el 21 de julio de 2020, debía presentarse en el turno que le correspondía a las 8 AM para finalizarlo luego de 12 horas, su madre doña Marlene Novoa Mella, refiere que su hija se encontraba agitada y respiraba con dificultad, presentándose igualmente a sus labores en ese estado. Que la testigo Sharon Vergara Manríquez, y, la testigo del demandado doña Macarena Duarte Herrera, y que trabajaron ese día 21 de julio con la demandante, también señalan que vieron a doña Priscila Astroza esa mañana, y no estaba en buen estado físico, respiraba con dificultad y la primera señala que la demandante además estaba con taquicardia, incluso pasaron a verla en el box de atención cuando ya finalmente la derivan como paciente.

Que las tres personas antes señaladas, dan cuenta que la actora no estaba en condiciones físicas óptimas para reincorporarse, además considerando el extenuante turno, y funciones que cumplía en la clínica en la unidad de urgencia. Vergara Manríquez señala que trabajaron juntas ese turno, y le dijeron que se sentara y luego siguiera trabajando; por otro lado, a las 10:21 horas es atendida doña Priscila Astroza por una médica en dependencias de la misma clínica, la que certifica que “re consulta por disnea y cansancio”, pero se anota un examen físico normal, y sin alteraciones, recomendando control en caso de urgencia, manteniendo las indicaciones. Por lo que se desprende que luego de aquella atención sigue trabajando, sin que además su jefatura directa se apersonara a preguntar o tomara alguna acción respecto de la trabajadora.

Sin embargo, la demandante mantuvo los malestares y aproximadamente entre las 17 a 18 horas, según detalló la testigo Sharon Vergara, vuelve a requerir que la vea un médico, indica que el Sr. Aguilera estaba en conocimiento de lo que sucedía con la demandante, la vio en urgencias. La misma testigo indica que el médico Marcos García la atiende, ordena exámenes, y la ingresan como paciente hospitalizándola ese mismo día,



permaneciendo internada hasta el 23 de julio de 2020, que le dan el alta y se le extiende otra licencia médica por 14 días, “para mejoría de capacidad funcional previo retorno laboral”, estableciendo control luego de seis semanas con orden de radiografía, según indica la epicrisis incorporada. Se ordenaron exámenes cuyos resultados son negativos al Covid 19, sin embargo, otros dan cuenta de un incipiente compromiso pulmonar congruente con antecedentes de Covid.

Es decir, que pese a los malestares físicos que la denunciante venía haciendo presente, que incluso fueron consignados en las fichas de seguimiento, el médico que la evaluó para el retorno laboral, no los consideró ni oyó a la trabajadora al respecto; asimismo el día 21 de julio de 2020, la médica que la atiende y evalúa en la mañana, certifica igualmente que estaba bien físicamente; para ser vista por un tercer médico que la examina, dispone exámenes para terminar hospitalizada en la misma clínica al finalizar el día, porque los síntomas que indicaba estaban presentes efectivamente, y, eran residuales de la infección de Covid, y que probablemente de haber mayor rigurosidad y dispuesto de lo necesario con la funcionaria paramédica, considerando además las funciones que desarrollaba, en turnos extensos, con flujos altos de pacientes, requería una evaluación incorporando estos factores junto al físico para hacerla retornar al trabajo, sin embargo, insistieron en su mejoría haciéndola retomar sus funciones, y a las horas de haberse reincorporado y sin alcanzar a completar su turno laboral, la demandante TENS era internada en la clínica por tres días, más una licencia médica hasta la completa recuperación de su capacidad funcional, todo lo anterior, en menos de dos días, y cuatro atenciones y evaluaciones médicas de la misma clínica.

Que se evidencia entonces que respecto de la trabajadora no hubo un debido cuidado por parte del empleador, considerando no fue oída por los facultativos, que de haber sido escuchada como paciente y dar crédito a sus dichos respecto a su estado general de salud, toda vez ella dio cuenta que tenía dificultad para respirar, - dándole la razón luego el hecho de haberla internado y los exámenes ordenados-, habrían advertido que no estaba en condiciones físicas óptimas, y requería de reposo para recuperar su capacidad física para retomar sus funciones, lo que si notaron sus compañeras de trabajo, y no los médicos que certificaron que estaba bien físicamente y le dieron el alta médica habida consideración a la extensión de licencia de rigor, aplicando estándares generales del Minsal más que atender los síntomas y estado particular de la trabajadora.



En este sentido el art. 184 del CT., obliga al empleador a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, lo que en el caso no se cumplió, pues a pesar de lo informado por la actora, se la instó a regresar a sus labores.

Claramente en las condiciones descritas, se causó un menoscabo a la trabajadora, lesionando la garantía cuya tutela solicita y que nuestra legislación protege reconociéndola constitucionalmente en el art. 19 N° 1 de la Carta Fundamental dada la relevancia que reviste para el desarrollo humano, la conservación de la integridad física y psíquica, y que llevándolo al ámbito del trabajo se constituye en el medio o herramienta de la trabajadora y trabajador, que merece el debido resguardo y se adopten a su respecto por el empleador, según los riesgos que entrañen la función desempeñada, de las medidas necesarias que impidan cualquier afección como golpes, heridas, mutilaciones, pero también de enfermedades que puedan invalidarlo, por ende debe propiciar cuidados y promover trabajar en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, ambientales y propias de quien realice las labores requeridas.

Que en el caso los hechos constatados como vulneratorios hacia la actora, son graves, y el haber decidido usar la prerrogativa del art. 171 del CT, y que la llevo a ejercer el autodespido, es consecuencia de la gravedad percibida, desprotección, y menosprecio a su persona, considerando que se trataba de una trabajadora que tenía más de siete años trabajando en la clínica, comprometida con su labor y sin reproches por parte de su empleador.

Atendida las conclusiones arribadas, es que se acogerá la denuncia declarando que se ha vulnerado la integridad física y psíquica de la actora, ordenando el pago de las indemnizaciones que se dirán.

DÉCIMO: Daño moral. Que habiéndose constatado como efectivos los hechos constitutivos de la vulneración al derecho a la integridad física y psíquica de la actora, sin que ambos puedan ser escindidos, toda vez que se ha conculcado la integridad de una persona, resulta ser un motivo suficiente para reparar a la denunciante afectada.

Que en cuanto a la procedencia del daño moral, hay que tener presente que en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual, cuyo fundamento descansa en lo dispuesto en los artículos 1556, 1558 y 2329 del Código Civil, la directriz del legislador apunta a restablecer el equilibrio roto por la transgresión de las garantías esenciales del trabajador, por lo que la indemnización permitirá paliar el malestar,



angustia e inseguridad que significaron los actos de los que fue sujeto y que afectaron su integridad física y síquica.

Así las cosas, si un empleador conculca uno de los derechos a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, provocándole una lesión de carácter extra patrimonial, puede resarcirse, puesto que la reparación del daño moral es compatible con la indemnización tarifada predeterminada por la ley, ya que ésta tiene un fin punitivo o sancionatorio, en cambio la que se analiza, es compensatoria; de modo esta jueza está habilitada para otorgar la reparación pedida, para lo cual fijará un monto prudencialmente que se establecerá en lo resolutivo.

UNDÉCIMO: Daño emergente. Atendidos los beneficios que la clínica otorga a sus funcionarios en caso de contagios por Covid 19 desarrollados en los numerales 11, 13 y 14 de la motivación séptima, y lo dicho por el Sr. Norambuena Gómez como representante legal de la demandada, acerca de los costos de la enfermedad, no habiéndose constatado el pago efectivo de la atención brindada por la clínica por parte de doña Priscilla Astroza Novoa, y cuyo cobro se le está efectuando a esta última, conforme se estableció en el considerando séptimo número siete, deberá la clínica abstenerse del cobro y otorgar el copago cero comprometido para sus trabajadores, tales como, consultas, exámenes y hospitalizaciones asociados al Covid 19, como ocurrió en el caso con la demandante de autos.

DUODÉCIMO: Otras prestaciones demandadas. Feriado legal y proporcional. Refiere que se le adeudan 21 días por concepto de feriados legales correspondientes a períodos anteriores más el feriado proporcional, lo que avalúa en su conjunto en la suma de \$476.724.-

Que respecto a los días señalados no se ha acreditado por el demandado que fueron otorgados o compensados, por los que constituyendo un derecho de la trabajadora deberá realizar su pago. Sin embargo, para su cálculo habrá de estarse a lo dispuesto en el art. 71 del CT, considerando para ello que la remuneración percibida era una de tipo fija, así las cosas, deberá estarse al sueldo base para su determinación, por tanto, la cifra que deberá el empleador compensar por estos conceptos asciende a la suma de **\$263.949.-**

DÉCIMO TERCERO: Costas. Que cada parte pagará sus costas.



DÉCIMO CUARTO: Los demás antecedentes probatorios que no se han señalado en los considerandos resolutivos fueron también analizados conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo y en nada alteran lo que viene decidido.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1º, 420 y siguientes, 446 y siguientes, 456, 459, 485, 489 demás pertinentes del Código del Trabajo, artículo 19 de la Constitución Política de la República, **SE DECLARA:**

I.- Que se declara la renuncia de la acción subsidiaria por despido indirecto.

II.- Que **SE ACOGE** la denuncia de tutela de derechos fundamentales hecha por doña [REDACTED] en contra de **Clínica Vespucio SPA**, ambos debidamente individualizados, declarando que este último ha incurrido en actos vulneratorios de la garantía de la integridad física y psíquica de la trabajadora con ocasión del autodespido.

III.- Que a consecuencia de lo anterior se condena al demandado **Clínica Vespucio SPA.**, al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1. \$ 6.050.737.-, esto es, 11 remuneraciones de conformidad lo establece el artículo 489 del Código del Trabajo.

2. \$ 550.067.- como indemnización sustitutiva de aviso previo.

3. \$ 3.850.469.- como indemnización por 7 años de servicios.

4. \$ 3.080.375.- como recargo del 80% de conformidad al art. 171 del CT.

5. \$263.949.- como compensación del feriado legal y proporcional.

6. \$ 4.000.000.- a título de indemnización del daño moral.

7. Que las sumas antes señaladas se pagarán con intereses y reajustes de conformidad lo disponen los arts. 63 y 173 del CT, según corresponda.

IV.- Que deberá abstenerse de realizar el cobro de los gastos médicos en que incurrió la actora como paciente a consecuencia de haberse contagiado de COVID-19, cuenta avaluada en la suma de \$285.793.- asociada a la orden de ingreso 190.064-1.

V.- En lo demás, se desecha la demanda.

VI.- Que cada parte pagará sus costas.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Que tiene el demandante el plazo de cinco días para consignar los fondos, contados desde que esté ejecutoriado el presente fallo, transcurrido este y certificándose el no pago, pasen los antecedentes al juzgado de cobranza laboral.

Notifíquese a las partes mediante correo electrónico registrado en la causa.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : T-1510-2020

RUC : 20- 4-0293528-7

Pronunciada por doña ANDREA ALEJANDRA ILIGARAY LLANOS, Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintisiete de julio de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

