

Concepción, seis de octubre de dos mil veintiuno.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO.

Con fecha 1 de julio, 5 y 19 de agosto, 6 y 21 de septiembre de 2021 se llevó a efecto audiencia de juicio en esta causa, en la cual se rindió la prueba singularizada en el acta de la audiencia, cuyo registro consta en audio y el de los documentos con su digitalización.

Las partes son las siguientes:

Demandante:

E [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Demandadas:

FISCO DE CHILE, persona jurídica de derecho público, representada por el abogado Procurador Fiscal de Concepción, don Georgy Schubert Studer, domiciliado en Diagonal Pedro Aguirre Cerda N° 1129 Piso 4 Concepción.

En forma subsidiaria **HOSPITAL NAVAL DE TALCAHUANO “ALMIRANTE ADRIAZOLA”**, RUT: 61.102.025-2, dependiente de la Dirección de Sanidad de la Armada de Chile, representado en atención a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por el señor Alejandro Espinoza Bieshke, de profesión médico en su calidad de Director, ambos domiciliados para estos efectos en la comuna de Talcahuano, en la Avenida Michimalongo S/N, Villa Las Canchas.

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, se procede a dictar la siguiente sentencia:

SÍNTESIS DE LAS ALEGACIONES DE LAS PARTES.

1º) Se presenta doña [REDACTED], ya individualizada, en adelante indistintamente la actora, demandante o la trabajadora, quien denuncia vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido indirecto, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales e indemnización de perjuicios por daño moral. En subsidio despido indirecto por incumplimientos contractuales, nulidad del despido, cobro de prestaciones e indemnizaciones.

Para fundar la demanda expone en síntesis que:

- Prestó servicios durante más de 37 años en el Hospital Naval de Talcahuano “Almirante Adriaola” hasta el día 31 de enero del año 2020 en que



procedió a su autodespido por incumplimientos graves y reiterados de su empleador. La acción por despido indirecto es compatible con la de tutela laboral según se ha resuelto por la Corte Suprema (Rol 11.200-2015 y Rol 18.465-2016).

- Su remuneración estaba compuesta por un monto mensual y bonos por responsabilidad y cumplimiento de hitos. La última remuneración imponible fue la suma de \$1.050.701. No obstante, solicita además el copago de remuneraciones pendientes que no le fueron pagadas y el cálculo de la misma debe corresponder a la suma de \$1.701.947.

- La relación laboral se desarrolló desde el 1 de octubre de 1982 en virtud de un contrato de trabajo de carácter indefinido. Ingresó en el cargo de secretaria administrativa con grado 19 dependiente del Servicio de Estadística, en el año 1986 fue transferida al recién formado Departamento de Computación como digitadora, para finalmente ser trasladada al Departamento de Abastecimiento y Finanzas.

- En el mes de mayo de 2006 renunció el Jefe de la Sección de Registro de Datos del Hospital don Mario Jorquera Cuevas y se designa una persona para reemplazarlo que a los pocos días hace entrega del cargo por no encontrarse capaz cumplir. Don Mario Jorquera le pide a ella hacerse cargo como Jefa De Sección de Registro de Datos indicándole que dispondrá de oficina sola para ella, su grado administrativo ascendería de grado 18 a grado 12 aumentándose su remuneración, además una asignación de responsabilidad por la suma de \$100.000.

- Tras aceptar el cargo comenzó inmediatamente a desempeñar los servicios de jefatura y el jefe del Departamento de Abastecimientos y Finanzas sr Carlos Reyes Bupert envió Memorándum Ordinario N° 10.000/301/146 al Jefe de Recursos Humanos ordenando se gestionase el cambio del cargo de secretaria al de jefa de Sección de Registro de Datos, para que fuese gestionado por la Dirección de Sanidad de la Armada. Se hace mención expresa del aumento del grado administrativo. Posteriormente se envía complemento del memorándum anterior, Ordinario N° 10.000/301/54, conteniendo el Organigrama de la Sección Registro de Datos y las funciones de ese Jefe de Sección donde se deja constancia expresa de su nombramiento como Jefa del Registro de Dato.



- No obstante lo anterior, ya en el cargo de jefatura, los memorándum no generaban sus efectos. Recién el 5 de noviembre del año 2007 (un año y 6 meses después) se emite resolución afecta N° 1120/2/361/A C.G.R donde se modifica su cargo de secretaria al de encargada de la Sección de Registro de Datos del Departamento de Abastecimiento y Finanzas por no se cumplía lo ordenado porque solo se le otorgaba la asignación pero no se modificaba su grado administrativo.

- Siguió percibiendo el pago de remuneración equivalente al trabajo de una secretaria pero trabajando en los hechos con mayor responsabilidad y dificultad como una jefe de sección. Siempre se le indicaba que se solucionaría. Pasado 4 años en esas condiciones concurrió en julio de 2010 a la oficina de su jefe Capitán Gustavo Cid Mora, solicitándole que se hiciera cargo del problema pero no le recibió la carta que ella había redactado. En abril de 2013 redactó una nueva carta que se la recibió el nuevo jefe de Departamento, Capitán Jaime Ortega Varas pero jamás fue respondida. Desde ese año (2013) ya no era recibida cada vez que acudía a solicitar su aumento de grado.

- Su situación laboral se vio empeorada en diciembre del año 2018 cuando la jefatura toma la determinación de trasladar el lugar físico de todo el Departamento de Abastecimientos, desde donde se encontraba su puesto de trabajo en una oficina con iluminación y ventilación adecuada, a un lugar que no contaba con ventilación ni luz natural, tenía techo bajo y además problemas de humedad y hongos que expedían mal olor.

- La situación descrita le generó un colapso psíquico-nervioso en enero de 2019 mientras hacía uso de sus vacaciones cuando recibe una llamado de una persona que se encontraba en su reemplazo para que le diera apoyo en una situación argumentando una orden directa de la jefatura. En ese momento se encontraba viajando en bus junto a su cónyuge. Por el cúmulo de todo lo vivido referente a su situación sumado al traslado a un lugar inhabitable que la tenía enferma y el incumplimiento al respeto de su feriado, debe ser bajada del bus para poder concurrir a un hospital en la ciudad de Chillan a recibir atención. Y luego a Concepción donde fue diagnosticada con estrés laboral, se le otorgó tratamiento farmacológico, 3 días de licencia médica y se le derivó a especialista psiquiatría a la brevedad.



- Al reincorporarse a su trabajo al término de sus vacaciones en enero del año 2019, el capitán de corbeta Rodrigo Ortiz Tramón le señala que por sus constantes crisis nerviosas se pondría a otra persona en su cargo lo que ocurrió a mediados del año 2019. La bajan de su puesto y le informan que dejará de percibir la asignación de responsabilidad que tenía a la fecha.

- La situación le produjo otro colapso nervio y debió solicitar ayuda médica diagnosticándole trastorno adaptativo mixto asociado a estrés laboral dándole un reposo de 30 días. Por el tipo de licencia concurrió a la ACHS.

- Se mantuvo su licencia médica durante la cual solicitó un pronunciamiento a Contraloría sobre su situación con fecha 14 de marzo del año 2019. Y con fecha 26 de abril de 2019 denuncia su situación a la Inspección del Trabajo de Talcahuano.

- La respuesta de la Inspección del Trabajo se le comunicó por carta certificada al domicilio laboral. Al concurrir a solicitar al trabajo tomó conocimiento que había sido abierta por el empleador, lo cual constituye el delito 146 del Código Penal. Más aún se le indica que había sido entregada a RRHH con prohibición de entregársela a ella por disposición del asesor legal del Hospital Naval. Y se le remitió una copia a su correo en la cual la Inspección del Trabajo indica que carecía de la competencia para pronunciarse. No obstante se le informó en la Inspección del Trabajo que en el sobre se había enviado también una copia de la carta N° 497 correspondiente a carta enviada por la Inspección del Trabajo a Contraloría Regional del Biobío.

- Todos estos hechos concluyen en su autodepsido. Primero por vulneración al derecho a la no discriminación y protección de la igualdad en el trabajo porque se niega sin causa justificada elevar categoría remuneracional a Jefa de Sección. Segundo, por vulneración a la integridad física de la persona y su honra porque se le causa un Trastorno Adaptativo Mixto Asociado a estrés laboral, por el cual incluso se le negó ser ingresada a la mutualidad para ser tratada. También por acoso laboral por el descredito de quitarle en forma arbitraria su puesto de Jefa de Sección Registro de Datos. Tercero por vulneración de la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada al violar la correspondencia privada que le fue enviada por la Inspección del Trabajo.



- Se le adeuda el pago íntegro de la remuneración correspondiente a grado 12 del escalafón equiparado de remuneraciones como jefa de Sección que se hizo expreso en el memorándum 15 de Mayo el 2006, del Jefe del Departamento de Abastecimiento y Finanzas, sr. Carlos Reyes Bubert. El monto total de la diferencia que se le tuvo que haber pagado es de \$69.056.189 (se incorpora en la demanda un cuadro detalle).

- Por la diferencia de remuneración no pagada se adeudan también las cotizaciones previsionales enteradas por un valor menor a la que tenía derecho, por lo que se aplica la sanción de nulidad del despido del artículo 162 inciso 5° y 7° del Código del Trabajo. También se negó su empleador sin causa justificada a enterar sus cotizaciones previsionales en el fondo de seguro de cesantía no obstante haberlo solicitado por escrito.

- Los hechos le han generado secuelas psicológicas y psiquiátricas constitutivas de daño moral o extrapatrimonial que le debe ser reparado por incumplimiento del empleador a su deber de seguridad. El daño lo avalúa en la suma de \$30.000.000.

- La demanda la interpone en contra del Fisco de Chile en consideración de que el Hospital Naval de Talcahuano es una unidad dependiente de la Dirección de Sanidad de la Armada, por tanto un órgano de la administración centralizada del Estado que carece de personalidad jurídica propia. En subsidio, para el caso que se estime que el empleador no es el Fisco, demanda derechamente al Hospital Naval de Talcahuano.

Solicita en definitiva al tribunal declarar:

1. Que su ex empleador ha vulnerado en forma conjunta sus derechos constitucionales a la no discriminación y protección a la igualdad en el trabajo, la garantía a la protección a la vida e integridad física de la persona y su derecho a la honra y además la garantía de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, todos ellos conjuntamente, o solo respecto de aquellas garantías que se determine.

2. Que la denunciada debe pagar la suma de \$18.721.417 por concepto de indemnización adicional equivalente a 11 meses de la última remuneración mensual, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 294 inciso final, en relación con el artículo 489 inciso 3° parte final del Código del Trabajo, y en subsidio de lo



anterior, a la suma que se determine conforme al derecho, al mérito del proceso y a la magnitud y extensión del daño que se le ha provocado.

3. Que la demandada sea condenada a pagar la suma de \$ 18.721.417 de pesos, equivalente a 37 años de servicio (con tope de 11 años); y en subsidio de lo anterior, a la suma que su se determine conforme a derecho y al mérito del proceso.

4. Que la demandada sea condenada a pagar la suma de \$1.701.947 de pesos por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo; y en subsidio de lo anterior a la suma que se determine conforme al derecho y al mérito del proceso.

5. Que la demandada sea condenada a pagar la suma de \$ 9.360.708 de pesos por concepto de recargo legal por sobre los años de servicio por aplicación del artículo 171 del Código del trabajo; y en subsidio de lo anterior a la suma mayor o menor que se determine conforme al mérito del proceso.

6. La suma de \$69.056.189 de pesos, por concepto de remuneraciones impagas; y en subsidio de lo anterior a la suma mayor o menor que se disponga.

7. Que se ordene el pago de sus cotizaciones en el fondo de seguro de cesantía y que como consecuencia de ello, como una forma o medida concreta y precisa destinada a reparar las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, se condena a la demandada a pagar a la actora la suma de \$30.000.000 a título de indemnización de perjuicios por daño moral; y en subsidio de lo anterior, que se condena a la demandada a pagarle por daño moral, las cantidades mayores o menores a las demandadas que se determinen.

8. Que se imponga a su empleador la sanción de nulidad de despido, y en consecuencia se ordene por aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo el pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones de seguridad social consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del auto-despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación de convalidación al trabajador a razón de \$1.701.947 mensuales.

9. Que la demandada sea condenada al pago del feriado legal y proporcional pendiente por la suma de \$890.564; y en subsidio de lo anterior a la suma que se determine conforme al derecho y al mérito del proceso.



10. Todo con los respectivos reajustes, intereses desde la fecha del término de la relación laboral hasta la fecha del pago efectivo, de conformidad al artículo 163 del Código del Trabajo. Más las costas.

En subsidio deduce demanda por despido indirecto, nulidad del despido, cobro de prestaciones e indemnización de perjuicios por daño moral. La funda en los mismos hechos expuestos. Señala que el empleador incumplió el deber de otorgar un trato digno, deber de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, deber de pagar las remuneraciones y deber de pagar las cotizaciones de seguridad social. Formula iguales peticiones, salvo lo referente a los números 1 y 2 precedentes.

2º) Por la parte demandada compareció el Consejo de Defensa del Estado en representación del Fisco. Contestó la demanda y alegó como primera cuestión la caducidad de la acción aduciendo el artículo 486 del Código del Trabajo, cuyo inciso final establece que la denuncia deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Señala que, sin perjuicio de no concordar con la compatibilidad de la acción de tutela y el despido indirecto, en este último caso se debieran considerar solo hechos que se circunscriban al plazo de 60 días y no mayores como sucede respecto de los hechos alegados en la causa que tienen datas desde 2006 a marzo de 2019. Considerando también que, al crear la acción de tutela el legislador consideró su sentido de “urgencia, necesidad y seriedad”. Igualmente que los actos que cuestiona y mal interpreta la demandante son antiguos y aislados.

En cuanto al fondo señala que la demanda está mal entablada porque el Hospital Naval de Talcahuano carece de capacidad para ser demandada por tratarse de un hospital institucional dependiente de la Dirección de Sanidad de la Armada que depende de la administración centralizada del Estado que, como tal, carece de personalidad jurídica propia distinta del Fisco. Además que la subsidiaridad está dada para la subcontratación que no es el caso de autos.

Señala también que la demanda-denuncia de lo principal se refiere a los fundamentos de la demanda subsidiaria, por lo cual está incompleta o no se basta a sí misma.



Sostiene que no existe claridad de los indicios y que tampoco se explica cómo se produce la vulneración de todas las garantías que se invocan de manera conjunta.

También alega que solo existe una referencia al supuesto feriado adeudado pero no se señala a qué periodo correspondería ni que proporción de tiempo corresponde.

Explica que la Dirección de Sanidad de las Fuerzas Armadas son parte de la estructura unitaria y central de carácter militar de cada institución castrense. Cuentan con un emplazamiento físico y personal sujeto a sus normas de organización, regulación estatutaria y régimen disciplinario. En el caso de la demandante su contratación conforme a un contrato de trabajo se ampara en el artículo 3° de la Ley 18.476 que establece: “Por decreto supremo, con la sola firma del Ministro de Defensa Nacional, deberá fijarse la dotación máxima del personal de los establecimientos de salud a que se refieren los artículos 1° y 2° de esta ley. Dicho personal se regirá por las normas laborales y previsionales propias del sector privado, con excepción de las contempladas en los artículos 54 a 60, 70 y 93-A, en los Títulos VIII y XI del decreto ley N° 2.200, de 1978, y en los decretos leyes N°s. 2.756 y 2.758, de 1979. No obstante, estos servidores estarán sometidos a las disposiciones de los párrafos 6° y 7° del Título III del decreto con fuerza de ley N° 338, de 1960, Estatuto Administrativo. Este personal podrá también contratarse de acuerdo con el régimen de remuneraciones previsto en la ley N° 15.076, cuando corresponda.”

Agrega que el origen o fuente de los insumos, particularmente los fondos para solventar los gastos, costos y remuneraciones de los funcionarios de estas reparticiones proviene de sus propios ingresos, esto es, la propia repartición debe generar sus ingresos. De ahí la referencia a tratarse de “fondos propios” o “funcionarios fondos propios”.

En consecuencia, los Directores de Hospitales y los respectivos Jefes de Unidades o Departamentos tienen a su cargo la respectiva administración de su unidad pero, las decisiones de contratación, despido, modificación de contrato, de remuneraciones, jornada de trabajo, nombramiento de jefes de Servicio o División, deben autorizarse por la Dirección de Sanidad y por escrito.



Señala que la demandante se desempeñó desde el 1 de octubre de 1982 y terminó su contrato de trabajo por autodespido con fecha 31 de enero de 2020, considerando que desde marzo de 2019 y hasta su despido indirecto se acogió a sucesivas licencias médicas. Accedió al cargo de jefe de datos y su jefe directo le comentó que se iba a gestionar su paso del grado 18 al 12, más un bono de responsabilidad, pero la Dirección de Sanidad, por un documento oficial del año 2007 solo autorizó el bono de responsabilidad de \$100.000. Por tanto, las gestiones formales e informales para el aumento de grado no pasan más allá de eso y una mera expectativa, porque depende de la Dirección de Sanidad que decidió y mantuvo su postura de no traspasarla a grado 12.

Continúa exponiendo que, por no haber existido un cambio de grado autorizado, su remuneración corresponde a la que le pagaron efectivamente por grado 18 y no la que erróneamente pretende. En subsidio, de estimarse algo distinto habría que entenderla prescrita conforme al artículo 510 del Código del Trabajo que establece un plazo de dos años desde que los derechos se hicieron exigibles. O en subsidio aún la prescripción ordinaria del artículo 2514 del Código Civil.

Sostiene que, en forma paralela al cargo de jefe de datos mantenía su condición de digitadora, y que, por medidas de reordenamiento ella podía dejar de ser jefa como efectivamente sucedió.

En cuanto al descuento del seguro de cesantía indica que no se tiene constancia de la supuesta solicitud que habría hecho la demandante, sin registro en su carpeta de antecedentes personales. Por antigüedad laboral la actora fue contratada antes de la entrada en vigencia de la ley que estableció el seguro de cesantía por lo que ella debía solicitar el descuento. Y no es verosímil que lo haya solicitado supuestamente el año 2002 por no haber reiterado nunca su solicitud sabiendo que no se estaba aplicando descuento en su liquidación de remuneraciones.

Respecto del bono denominado asignación complementaria es un beneficio de naturaleza contractual cuyo pago y mantención se encuentra subeditado al desempeño en la repartición como encargado de Registro de Datos. Tal situación varió en marzo de 2019 disponiendo la jefatura nacional que ese cargo debía ser profesional, haciendo cesar el beneficio a partir de marzo de 2019, a partir de lo



cual comenzó a presentar sucesivas licencias médicas la demandante. Agrega que la señora Delgado hizo presentación a la Contraloría General de la República denunciando esta situación y dicha entidad, previo informe del Director Hospital, determinó que la Dirección de Sanidad obró dentro de sus facultades al disponer que dejaba el cargo de Jefe de División de Registro de Datos.

Indica sobre los supuestos actos de acoso laboral que la demandante ejercía una jefatura con excesivo celo y firmeza, resistente a entregar información a sus pares o jefes división.

Sobre el cambio de dependencias se produjo como consecuencia de medidas adoptadas para lograr un ahorro de recursos porque en el año 2019 el Hospital Naval tenía un déficit estructural de \$1.500 millones y un déficit operacional de \$700 millones. Entre ellas el traslado de la subdirección de Recursos Humanos a dependencia que antes eran de abastecimiento y finanzas debiendo parte de los funcionarios de esta última trasladarse a otras dependencias. De este modo la oficina de datos pasó a ocupar las oficinas de la secretaria administrativa del hospital.

También señala que las dependencias a las que fue destinada reúnen las condiciones mínimas y se habilitaron accesorios que mejoraron la habitabilidad de la dependencias. Y que fueron revisadas en dos ocasiones por personeros de la ACHS cuando vieron su puesto de trabajo a consecuencia de una tendinitis de la cual adolecía y la segunda cuanto en el contexto de su estrés se constituyó una psicóloga que revisó el lugar de trabajo y se entrevistó con el resto del personal.

En cuanto al llamado telefónico durante sus vacaciones refiere que no es recomendable pero tiene una explicación por la labor continua del hospital que provocan que ciertos cargos deban recibir llamados ocasionales para resolver problemas específicos, y ella tenía cajeros a su cargo en el Servicio de Urgencia.

Sobre la apertura de una correspondencia dirigida hacia su persona de la Inspección del Trabajo indica que es una institución militar y la correspondencia ingresa a la oficina de partes donde debe procederse a la apertura de los sobres para registrar si el documento es o no oficial, donde están instruidos para abrir los sobres y redireccionarlos. En el caso del sobre de la demandante, el funcionario en ese momento estimó derivarlo a la secretaría de Desarrollo Humano en que por instrucción del asesor legal se incorporó a la carpeta personal sin conocer que era



para ella, entendiendo que iba dirigido al Hospital. Sin interés en intervenir sus comunicaciones.

Indica que no cuestiona la enfermedad que señala la trabajadora pero la institución encargada de calificar el diagnóstico la rechazó que fuera atribuible a una enfermedad profesional, resolviendo más bien que obedece a un problema de base.

Afirma que no es posible concluir del relato de la demandante un menoscabo a su honra que pudiera tener su origen en el actuar del Servicio, en sus decisiones, condiciones de trabajo o presupuestarias.

Señala que no se ve como podría afectarse la libertad de trabajo que se esgrime.

Refiere que no ha existido discriminación a su respecto. Las distinciones basadas en las calificaciones exigidas para un empleo no son discriminación. Sus resultados deficientes y la necesidad de mejorar la eficiencia en la gestión tendiente a disminuir el déficit produjeron la necesidad de un cambio y de una jefatura con un perfil profesional.

Sobre el daño moral reitera que no se ha incurrido en infracción alguna de los derechos constitucionales invocados para atender esa pretensión. Pero que llama la atención la cuantía pretendida.

SÍNTESIS DE LA PRUEBA RENDIDA.

3°) La parte demandante incorporó prueba consistente en:

Documental:

1. Memorándum de fecha 15 de Mayo del 2006 Ordinario N°10000/301/146, emitido por el Jefe de Departamento de Abastecimiento y Finanzas.

2. Memorándum de fecha 15 de Mayo del 2006, N°10000/301/154, emitido por el Jefe del Departamento de Abastecimiento y Finanzas al Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

3. Resolución afecta N° 1120/2/361/A emitida por la Dirección de Sanidad de la Armada S.A. de fecha 05 de Noviembre del año 2007.

4. Resolución afecta N° 1120/2/16/2008 emitida por la Dirección de Sanidad de la Armada de fecha 14 de Marzo del año 2008.

5. Carta enviada por la demandante al sr. Gustavo Cid Mora, Jefe del Departamento de Abastecimiento y Finanzas, de fecha Julio del 2012.



6. Carta enviada por doña [REDACTED] al sr. Jaime Ortega Varas, de fecha 03 de Abril del año 2012, recibida por el Jefe de Abastecimiento y Finanzas Capitán de Corbeta sr. Jaime Ortega Varas, constando timbre y firma de recepción.

7. Copia de denuncia efectuada por doña [REDACTED] de fecha 14 de Marzo del 2019 ante la Contraloría General de la República, con timbre de recepción.

8. Resolución REF: N° 82.273/2019 de la Contraloría General de la República, de fecha 14 de Mayo del 2019.

9. Carta denuncia enviada por doña [REDACTED] de fecha 28 de Mayo del 2019, recibida con timbre y firma por la Oficina de Partes del Hospital Naval.

10. Carta N° 35, emitida por la Armada de Chile, de fecha 01 de Agosto del 2019, dirigida a doña [REDACTED]

11. Sobre que contenía la carta enviada en el número anterior.

12. Carta N° 13, emitida por la Armada de Chile, de fecha 05 de Febrero del 2020, donde se informa inicio de investigación.

13. Carta enviada por doña [REDACTED] al Capitán Sr. Rodrigo Ortiz Tramón, Jefe del Departamento de Abastecimiento, de fecha 23 de Enero de este año 2020, recibida finalmente con fecha 27 de Enero del 2020 por la oficina de partes, con timbre y firma de recepción.

14. Copia de la denuncia criminal efectuada por doña [REDACTED] con fecha 11 de Febrero del 2020, recepcionada por el Ministerio Público, donde se denuncia a la demandada por el delito de violación de correspondencia privada, tipificado y sancionado en el artículo 146 del Código Penal chileno.

15. Parte denuncia emitido por el sistema SIAU del Ministerio Público, que da cuenta de la presentación de la denuncia anteriormente individualizada.

16. Informe Médico de la médico psiquiatra doña Ana Mangili G., de fecha 07 de Septiembre del 2020, respecto a la paciente [REDACTED] con diagnóstico de Trastorno Adaptativo Mixto Severo Asociado a Estrés Laboral, o Neurosis Laboral, y tratamiento farmacológico con Escitalopram de 10 mg, asociado a psicoterapia.



[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED].

Testimonial: Declararon los siguientes testigos.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED].

Exhibición de Documentos.

Se hace presente que:

1. Solicitud de incorporación realizada por escrito de doña [REDACTED] [REDACTED] al Seguro de Cesantía, con fecha 30 de octubre del año 2002. No existe ese documento.
2. Resolución Administrativa vigente al 01 de junio del año 2006 que fija y detalla la remuneración correspondiente a un administrativo y a un profesional en todos sus grados, (incluyendo los grados 12 y grado 18 administrativos a la fecha señalada). Se exhibió en los autos O-349-2020.
3. Resolución Administrativa vigente al 01 de junio del año 2006 que fija y detalla los montos que le corresponden por contrato a un administrativo y a un profesional en todos sus grados, incluyendo los grados 12 y grado 18 administrativos a la fecha señalada; 1. Asignación por Antigüedad, 2. Asignación de Zona, y 3. Asignación de Responsabilidad. Se acompañó.
4. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, del art. 153 del Código del Trabajo y Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, regulado por la Ley 16.744. Se exhibió en los autos O-349-2020.



5. Copia íntegra de la Investigación seguida por la demandada y hecha presente a aquella por carta enviada de fecha 05 de febrero del año 2020, Oficio 13, investigación individualizada por resolución D.H.N. (T.) ORD. 6030/100/60 Vrs de 27 de junio del 2019. Se acompaña.

6. Copia de todas las liquidaciones de remuneración de la demandante habidas desde su contratación hasta la fecha de su auto despido. Se exhibió en los autos O-349-2020.

7. Copia de todos los contratos suscritos por mi representada con la demandada, desde su contratación hasta su autodespido, así como también todos los anexos que se hayan suscrito entre las partes. Están incorporados como prueba de la parte demandante.

8. Sobre enviado por la Inspección del Trabajo a mi representada por carta certificada a su domicilio laboral, como también su contenido, y cuya apertura es reconocida por la demandada en la carta enviada a aquella por dicha repartición de fecha 05 de febrero de 2020. No se acompañó.

9. Copia íntegra de la hoja de vida de doña [REDACTED], incluyendo todas las anotaciones de mérito y de demérito que se le hayan otorgado durante toda su vida laboral. Se exhibió en los autos O-349-2020.

10. Copia de todas las liquidaciones que le correspondan a un trabajador determinado –a elección de la solicitada- que detentase la calidad de trabajador grado 12 administrativo al 01 de junio del 2006, y hasta la fecha del autodespido. No se incorporan y se señaló que no se puede revelar antecedentes de otros trabajadores.

11. Copia Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Ley 16744. Se acompaña Reglamento de Prevención Riesgos y protección de la Armada del año 2006 y los Programas de Prevención de Riesgos del Hospital Naval Almirante Adriaola de los años 2019 y 2021.

Oficios. Se incorporaron oficios recibidos de Isapre Vida Tres, AFP Capital y AFC.

4°) La parte demandada incorporó la siguiente prueba:

Documental:



[REDACTED]

CONSIDERACIONES DE HECHO Y DE DERECHO.

5°) Que, a efectos de resolver se tiene como hechos no discutidos por las partes los siguientes:

- El Hospital Naval Almirante Adriazola es un hospital institucional dependiente de la Dirección de Sanidad de la Armada que depende de la



administración centralizada del Estado que, como tal, carece de personalidad jurídica propia distinta del Fisco.

- La demandante prestó servicios en el Hospital Naval desde 1982 en virtud de un contrato de trabajo al amparo del artículo 3° de la Ley 18.476 que establece: *“Por decreto supremo, con la sola firma del Ministro de Defensa Nacional, deberá fijarse la dotación máxima del personal de los establecimientos de salud a que se refieren los artículos 1° y 2° de esta ley. Dicho personal se regirá por las normas laborales y previsionales propias del sector privado, con excepción de las contempladas en los artículos 54 a 60, 70 y 93-A, en los Títulos VIII y XI del decreto ley N° 2.200, de 1978, y en los decretos leyes N°s. 2.756 y 2.758, de 1979. No obstante, estos servidores estarán sometidos a las disposiciones de los párrafos 6° y 7° del Título III del decreto con fuerza de ley N° 338, de 1960, Estatuto Administrativo. Este personal podrá también contratarse de acuerdo con el régimen de remuneraciones previsto en la ley N° 15.076, cuando corresponda.”*

- Hasta mayo de 2006 Se desempeñaba como digitadora y percibía una remuneración asimilada a grado 18.

- Desde mayo de 2006 fue ascendida como encargada o jefe de la Sección de Registro de Datos. Se mantuvo su remuneración asimilada a grado 18 y se le agregó a su remuneración una asignación denominada de responsabilidad por la suma de \$100.000.

- En diciembre de 2018 se trasladó la Sección de Registro de Datos de lugar físico produciéndose el cambio del lugar de trabajo.

- En 2019 se le informa ella dejaría de desempeñarse como encargada de Sección y que dejaría de percibir la asignación de \$100.000.

- Estando con licencia médica se recibió y abrió en la oficina de Partes una correspondencia dirigida a la demandante por la Inspección del Trabajo. Por disposición del abogado asesor del hospital se agregó a su carpeta de antecedentes y no se le entregó la carta. Solo se le remitió copia al correo electrónico.

- Con fecha 30 de enero de 2020 la demandante puso término al contrato por medio del denominado despido indirecto o auto despido.

6°) Que, la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido que establece el artículo 489 del Código



del Trabajo resulta también aplicable cuando es el trabajador quien pone término al contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, a causa de la conducta del empleador. Así lo ha resuelto en unificación de jurisprudencia la Excm. Corte Suprema, entre otras causas rol 18.465-2016.

En este sentido señala que la ley laboral ha recogido en virtud de diversas reformas –Leyes N° 19.812, de 2002, 19.684, de 2000 y 20.005, de 2005- el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, denotando una evolución constante en el tema y que tales ideas se concretaron en la Ley N° 20.087 y sus modificaciones posteriores, que establecieron un procedimiento especial para garantizar la tutela de determinados derechos fundamentales. A su vez que el artículo 171 del Código del Trabajo consiste en que el trabajador imputa a su empleador haber incurrido en alguna causal de término de la relación laboral, en otras palabras, es el dependiente quien finaliza el pacto laboral con la demandada por una causa que le es atribuible. Por consiguiente, a la luz de los principios que informan el derecho laboral, en especial el denominado de protección, una de cuyas manifestaciones concretas es la “regla indubio pro operario” unido a que el despido indirecto o autodespido es técnicamente desde el punto de vista laboral una modalidad de despido y en ningún caso una renuncia, el ejercicio de la acción que contempla el artículo 489 del Código del Trabajo no se encuentra limitada solo al caso en que el vínculo laboral se finiquita por decisión del empleador, sino que también en el evento de que sea el trabajador que opta poner término al contrato de trabajo conforme lo previene del artículo 171 del Código.

7°) Que, dicho lo anterior, cabe a este tribunal determinar si el demandado de autos incurrió en los hechos que se le imputan para fundar el despido indirecto y si aquellos constituyen o no vulneración de derechos fundamentales.

En síntesis se indican en la carta de despido indirecto los siguientes hechos:

a) Haber recibido una remuneración inferior por no dar cumplimiento al aumento de grado ordenado y ofrecido, no obstante haber estado insistiendo por más de una década.

b) Haber sido trasladada en diciembre de 2018 de su lugar de trabajo con iluminación y ventilación a uno nuevo que carece de ambas características.



c) Violación de correspondencia privada que le fue enviada por la Inspección el Trabajo de lo cual tomó conocimiento con fecha 23 de julio de 2019.

Además de estos hechos se indica en la demanda que el empleador, a inicios del año 2019 le señala que ya no seguirá cumpliendo funciones como encargada de remuneraciones y que dejaría de percibir la asignación que se le pagaba por dicha función.

Este hecho no está mencionado en la carta de despido pero se ha asentado por la Excma. Corte Suprema que las formalidades en el contenido de la carta del despido indirecto no son las mismas que respecto del despido, pues, a diferencia de él, en ningún caso el empleador puede ver afectado su derecho a defensa, pudiendo ejercer en su contestación todas sus excepciones y defensas (CS 34.447-2017). Por esta razón no existe inconveniente que los hechos contenidos en la demanda aclaren o complementen la carta de despido indirecto.

8°) Que, como primer hecho alega haber recibido una remuneración inferior por no dar cumplimiento al aumento de grado ordenado y ofrecido al momento de ser ascendida al jefe de la Sección de Registro de Datos, en reemplazo de la jefatura anterior. Lo funda en la existencia de un memorándum de fecha 15 de mayo de 016 (ordinario N° 10000/301) del Jefe de Abastecimiento al Jefe de Departamento RR.HH, en el que se indica que *“En relación a la renuncia voluntaria presentada por el funcionario PP04 (Capredena-Sisan) Sr. Mario Jorquera Cuevas, es que solicito a Ud. lo siguiente: 1.- Con el objeto, que la funcionaria PP04 S [REDACTED], ocupe el cargo dejado por el funcionario antes indicado, como Jefe de la Sección de Registro de Datos de este Departamento, se gestione ante la Dirección de Sanidad el aumento de grado, desde 18 al 12 y una Asignación de Responsabilidad equivalente a \$100.000.”*

Se debe tener presente que la relación laboral entre las partes se encuentra regida por un contrato de trabajo y las condiciones relativas al cargo fueron expresamente pactadas en anexo de contrato de trabajo, denominado Addendum de fecha 1 de junio de 2007, que es posterior al memorándum de fecha 15 de mayo de 2016, y que es consecuencia, a su vez, de los mensajes reservados navales incorporados, en que se niega la petición de aumento de grado y se autoriza únicamente el pago de la asignación de responsabilidad de \$100.000.



Por esta razón no es efectivo que se haya acordado por las partes un aumento de remuneración por una modificación de grado, pues existe pacto válido expreso, firmado por la demandante, que regula sus condiciones remuneratorias posteriores al ascenso, el cual es consistente con los reservados navales que no otorgaron el reencasillamiento pedido por el memorándum de fecha 15 de mayo de 2016 y solo accedieron a la asignación de responsabilidad. Dicho anexo fue válidamente celebrado y es ley para las partes.

9°) Que, respecto del segundo hecho alegado, se tiene por establecido que se cambiaron las condiciones laborales que tenía la demandante por aproximadamente 12 años entre 2006 y 2018 en que mantenía una oficina sola con una ventana que le proporcionaba luz natural y ventilación. Pasó a ocupar un lugar estrecho, sin luz y ventilación natural, que además presenta el cielo con deterioros por manchas de humedad y otras partes cubiertas por un autoadesivo. Las diferencias físicas entre ambos lugares son evidentes de acuerdo a las fotografías que fueron incorporadas y reconocidas por los testigos de la parte demandante sin prueba en contrario. La disminución de las condiciones laborales es más que significativa. No existe comparación que se pueda efectuar entre ambos lugares. Por esta razón, el perjuicio es evidente, teniendo en consideración, además, el tiempo que la demandante llevaba ocupando el puesto de trabajo en el lugar anterior por aproximadamente 12 años.

10°) Que, también se tiene por establecido que se incurrió en incumplimiento por el cambio de funciones. Se reconoce como hecho que se le informó que se designaría en su reemplazo un jefe de Sección y que por esa causa ella dejaría de cumplir dicha función y percibir la asignación que se le había otorgado. Lo mismo consta en los informes evacuados por el Hospital ante Contraloría en cuanto a que se le cambiaría de función y dejaría de percibir la asignación de ese cargo.

Este hecho constituye un incumplimiento al contrato de trabajo entre las partes, pues se trata de una convención que no puede ser modificada sino por el consentimiento mutuo. Excepcionalmente el artículo 12 Código del Trabajo establece que el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores



similares, que el nuevo sitio o recinto queden dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

En este caso, el cambio de funciones no se ajusta a la ley porque se le causa un menoscabo porque conlleva para ella la pérdida de su asignación y la disminución de su remuneración, a lo que se agrega que el perjuicio existe también porque se le degrada a un cargo inferior que el de jefatura que tenía.

Lo resuelto en este punto por la Contraloría no es vinculante para el tribunal. El ente contralor no se hace cargo en su resolución del referido artículo 12 del Código del Trabajo que prohíbe la modificación de las funciones cuando con ello se causa un menoscabo.

12°) Que, también es un hecho de la causa que se abrió correspondencia personal de la demandante que se le remitió al lugar del trabajo, proveniente de la Inspección del Trabajo, relativa al reclamo que interpuso ante esa institución. Este hecho puede estar motivado en un error particular de la persona que abre el sobre, pero no se subsanó con posterioridad pues no le fue nunca entregado el sobre y su contenido, sino solo una copia de ella por correo electrónico.

13°) Que, respecto de los incumplimientos establecidos se debe determinar a continuación si ellos constituyen vulneración a los derechos fundamentales de la trabajadora en los términos del artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo que señala que 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.

14°) Que, al efecto se acompañaron los antecedentes de salud de la demandante de los cuales se desprende que se vio afectada de salud con fecha 16 de enero de 2019 cuando se encontraba de vacaciones y fue llamada desde el trabajo mientras viajaba en bus, lo cual fue declarado por su marido que debió bajar con ella a mitad de viaja para poder concurrir a un hospital y se confirma con el comprobante de bono de atención ambulatoria de fecha 16 de enero de 2019 y comprobante de licencia médica electrónica de la misma fecha por tres días de reposo.



A esto se agrega licencia médica emitida con fecha 11 de marzo de 2019 e informe médico de la doctora psiquiatra Ana Mangili Godoy de la misma fecha. En dicho informe se consigna que, la profesional que suscribe, certifica que la señora [REDACTED] presenta un trastorno adaptativo mixto asociado a estrés laboral ... presenta angustia marcada, constante y en crisis, desilusión, impotencia, insomnio severo, sensación de estar siendo víctima de injusticias en el trabajo donde ha sido atropellada en su dignidad cambiada de función en forma arbitraria... se indica tratamiento con escitalopram 10 mg asociada a psicoterapia y reposo laboral que contempla actividades recreativas al aire libre.

Consta que posteriormente se mantuvo con reposo médico hasta su despido indirecto lo que señaló la propia parte demandada.

15°) Que, los antecedentes médicos y de salud son todos consistentes con los hechos relatados y establecidos relativos los cambios que menoscabaron la situación laboral de la demandante entre diciembre de 2018 y marzo de 2019. Demuestran que su situación de salud comienza a verse afectada precisamente en el periodo que se realiza el cambio de lugar de trabajo que ocurre en diciembre de 2018, pues el primer episodio en que necesita de atención médica se produce en enero de 2019, y se derrumba totalmente en el mes de marzo de ese año, cuando se le hace saber, además, que se le quita el cargo de encargada de Sección de Registro de Datos y se remuneración disminuirá. Por tanto, permiten concluir lógicamente que se produce la vulneración a su integridad psíquica como consecuencia del menoscabo laboral, en relación con el largo tiempo que se había desempeñado como encargada de la Sección de Registro de Datos por casi 14 años.

A todo esto se debe agregar el resultado del peritaje realizado. Las conclusiones del perito no fueron desvirtuadas por alguna prueba. Se señala que es una persona de estructura de personalidad normal con rasgos de personalidad que se ajustan a un funcionamiento general esperado, lo que permite distinguir que los signos del trastorno psíquico padecido se relaciona con los eventos vitales asociados a los factores estresores en su ambiente laboral.

16°) Que, dicho lo anterior, estos es, que se afectó la integridad psíquica de la demandante por el cambio de sus condiciones laborales, la demandada no



justificó los motivos y la proporcionalidad de las medidas que produjeron el resultado lesivo. Señaló al contestar la demanda que el cambio del lugar de trabajo se fundaba en el déficit económico y que era una medida de ahorro pero no probó esa circunstancia. Se le preguntó a los testigos de la empresa y ninguno ratificó algo al respecto. Por el contrario, señalaron que el cambio ocurrió porque una de las autoridades navales que se desempeña en el hospital debió entregar su oficina en el primer piso a otro de mayor rango. Y por esa razón pidió ocupar una oficina en el quinto piso, y dispuso el cambio de la Sección de Datos para ubicar otro personal que trabaja con él, sin explicitar fundamento más que su sola voluntad.

Por su parte, en cuanto a la designación de una nueva persona en reemplazo de la demandante como encargada de Registro de Datos se fundamentó vagamente en que se la gestión de la demandante era deficiente y que se quería contratar a alguien con título profesional para realizar mejoras. Pero nada de esto se corroboró. No se sabe de ninguna mejora gestión que se haya implementado y su relevancia. Menos aún de un mal desempeño de la actora que no se condice con todo el tiempo que ha desempeñado sus funciones.

De la apertura de la correspondencia de la demandante se dijo que ello habría sido por error, pero no se explica porque no se subsana después. El Hospital ha persistido en no entregarle la carta sabiendo que es personal de ella.

17°) Que, habiéndose alegado respecto de los hechos anteriores la caducidad de la acción de tutela, se debe señalar que el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo indica que la denuncia deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos.

Esta norma, sin embargo, no se hace cargo de la situación en que se trata de una conducta lesiva que se mantiene en el tiempo y cuyo comienzo de ejecución es anterior a los 60 días como es el caso de autos en relación con el momento en que se ejerció por la demandante su despido indirecto.

No obstante, tal como ha señalado la doctrina, “es difícil tener más y mejores argumentos” en contra de la tesis que sostiene la caducidad, porque se trata de un ilícito continuado cuyo reproche se mantiene y porque se trata de proteger derechos básicos de las personas.¹

1 Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo. José Luis Ugarte. 1º Edición pag. 50.



Luego, se deben distinguir aquellas situaciones en que los efectos que produce el acto o conducta lesiva se mantiene en el tiempo y los que no tienen esas características. El plazo se cuenta desde que se produce la vulneración cuando se trata de una conducta cuyos efectos se producen una sola vez en el tiempo. Sin embargo, cuando la vulneración es consecuencia de hechos continuos en el tiempo, el plazo no se cuenta sino desde que cesa la vulneración.

En consecuencia, para este caso se concluye que se ha producido la caducidad de la acción para requerir la tutela en sede laboral respecto de la afectación a la inviolabilidad de las comunicaciones, por el tiempo que transcurrió desde que tomó conocimiento la demandante el día 28 de junio de 2019 (así lo expone) a la fecha en que ejerció su despido indirecto el día 31 de enero de 2020. Pero no caducó la acción en relación con la afectación a la integridad psíquica derivada de los cambios de condiciones laborales pues se trata de un hecho de carácter continuo cuyos efectos permanecen en el tiempo, que no se ha interrumpido o cesado hasta la presentación de la demanda, pese a los requerimientos de la trabajadora. Su permanencia en el tiempo genera y agravan la situación de daño a la integridad psíquica.

18°) Que, como consecuencia de lo que se viene diciendo, se estima que la demanda debe ser acogida, toda vez que los hechos en que se fundó el despido indirecto, que fueron establecidos, consistentes en cambio de lugar de trabajo y funciones de la demandante con el menoscabo en sus remuneraciones y posición, afectaron su integridad psíquica y son actos de vulneración de derechos fundamentales en los términos del artículo 485 del Código del Trabajo por su carácter no justificado y arbitrario. Por ende, tal como se resolverá, procede la tutela laboral con ocasión del despido indirecto.

19°) Que, conjuntamente con lo anterior se hará lugar a la vulneración a la honra alegada, toda vez que, tras 14 años de haber desempeñado funciones como encargada de la Sección de Registro de Datos, fue injustificadamente expuesta a una situación de desmedro laboral y de afectación de su salud, frente a todo el entorno laboral, incluido el personal bajo su dirección. Estos hechos afectan la honra porque durante 37 años la demandante construyó una imagen de una persona trabajadora y entregada a sus funciones, que finalmente resulta



dañada por causarle una enfermedad que la obliga a presentar licencia y a ejercer su despido indirecto.

20°) Que, sin embargo, las vulneración alegada sobre la discriminación no será acogida porque se fundó en la no modificación del grado remuneracional, lo que se resolvió no ha sido un incumplimiento al contrato de trabajo. Por lo mismo no existe alguna deuda al respecto.

Tampoco será acogida la vulneración a la libertad de trabajo que se menciona porque los hechos que sirven de fundamento a la demanda no encuadran con el contenido de ese derecho.

21°) Que, el artículo 453 establece que la sentencia que se dicte en un procedimiento de tutela deberá contener, en su parte resolutive: 3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan.

En este caso se pide una indemnización por daño moral fundada en el de la psíquico de la demandante a causa de la vulneración de sus derechos fundamentales y se presentó como prueba un peritaje psicológico que en el cual se deriva que aún mantiene sintomatología depresiva.

Este antecedente, unido a lo que declaró el cónyuge de la demandante sobre la forma en que se vio gravemente afectada, lleva a concluir que ha existido un sufrimiento psicológico, por el pesar, tristeza y malestar en su vida personal, lo cual constituye un daño extra patrimonial.

En efecto, la demandante se vio expuesta a una situación sin justificación que la afecto gravemente luego de una extensa vida laboral de 37 años, sin reproches conocidos, de lo cual fluye un daño más allá que las sanciones que se imponen por ley como indemnización. Este daño, por su naturaleza, no puede ser medido en forma exacta y su otorgamiento pretende dar a la víctima una compensación que lo haga más llevadero. El monto que se estima adecuado a la entidad del daño es de \$8.000.000.

22°) Que se dará lugar al feriado demandado. Se acompañó un documento que emana del demandado consistente en cálculo de finiquito en que se reconoce un feriado adeudado por un monto mayor a lo pedido en el libelo. Esto basta para



acceder a la petición, no obstante que el tribunal no puede otorgar una suma mayor a la demandada.

23°) Que, atendido que la demandante se desempeñaba en una institución que forma parte de la administración descentralizada del Estado, la responsabilidad recae en el Fisco. En contra de él se acogerá la demanda de la forma que fue pedida en forma principal. Nada se debe declarar respecto del Hospital en contra de quien solo se pidió acoger la demanda en subsidio para el caso que se concluyera que la responsabilidad no era del Fisco.

24°) Que no se establece que la demandante haya solicitado su incorporación al seguro de cesantía. Su contrato de trabajo es anterior a la entrada en vigencia de dicho seguro. Para ella no es obligatorio el pago por parte del empleador salvo que solicite su incorporación. No consta que la haya requerido.

25°) Que, en mérito de lo anterior, y que no se le adeuda remuneraciones, no existe a su respecto deuda de seguridad social alguna.

26°) Que, la prueba que no ha sido referida en mayor detalle no altera lo concluido. Ya sea porque se refiere a hechos no discutidos o que se encuentran suficientemente establecidos. O bien porque se trata de hechos no sustanciales para resolver:

RESOLUCIÓN

Por tanto, en mérito de lo expuesto y disposiciones legales citadas, se resuelve:

I.- Que se declara la caducidad respecto de la vulneración alegada respecto del artículo 19 N°5 relativo a la inviolabilidad de toda comunicación privada.

II.- Que se hace lugar a la demanda interpuesta por doña [REDACTED], en contra de **FISCO DE CHILE**, y se declara que, con ocasión de su despido indirecto, se vulneraron sus derechos fundamentales a la integridad psíquica y honra de los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la Republica.

En consecuencia, se condena a la demandada a pagarle a la actora las siguientes prestaciones en los términos del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo en relación con el artículo 171 del mismo cuerpo legal:

- a) \$1.050.701 de indemnización sustitutiva del aviso previo.
- b) \$11.557.711 por indemnización por años de servicio.



c) \$5.778.855 de recargo del 50% de la indemnización por años de servicio.
d) \$11.557.711 por indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo.

e) \$890.564 por feriado legal y proporcional pendiente.

III.- Que, a objeto de obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, se ordena al infractor pagar a la denunciante una indemnización por daño moral de \$8.000.000 (dos millones).

IV.- Que se rechaza en lo demás la demanda.

V.- Que no se condena en costas a la parte demandada la cual no fue íntegramente vencida.

Las sumas que se ordenan pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda. La fecha de término del contrato para estos el 31 de enero de 2020.

Ejecutoriada que sea esta sentencia remítase copia a la Dirección del Trabajo para su registro.

Notifíquese a las partes por correo electrónico.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-511-2020

RUC 20- 4-0298096-7

Dictó don FERNANDO ANDRES STEHR GESCHE, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción a seis de octubre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

