

Santiago, diez de diciembre de dos mil veinticinco.

No siendo coincidente la fecha de dictación de la sentencia definitiva, incorporada con esta fecha, con aquella que se fijó en la audiencia de juicio y, para los efectos de notificación de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 429 del Código del Trabajo, rija para efectos de notificación de la referida sentencia la del día de hoy.

MATERIA: TUTELA LABORAL CON OCASIÓN DEL DESPIDO, EN SUBSIDIO DESPIDO IMPROCEDENTE.

DEMANDANTE: JEANNETTE HERRERA URRUTIA y OTRAS.

DEMANDADA: CONGREGACION DE HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZON DE JESUS.

RUC N°: 24-4-0613022-K.

RIT N°: T-2774-2024.

Santiago, diez de diciembre de dos mil veinticinco.

VISTOS Y OIDOS LOS INTERVINIENTES:

**PRIMERO:** Que comparecen doña JEANNETE HERRERA URRUTIA, cédula nacional de identidad N° 9.201.874-1, cuidadora de pacientes; doña CARMEN MARIA SOTO FLORES, cédula nacional de identidad N° 11.067.894-0, cuidadora de paciente con mención en geriatría; y doña AMELIA BARBARA HAUMAN LOCA, cedula nacional de identidad N° 26.157.808-5, cuidadora de pacientes, todas domiciliadas para estos efectos en el mismo domicilio de las abogadas, Agustinas #814, oficina 29, comuna y ciudad de Santiago, e interponen denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido,



reconocimiento de la relación laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de mi ex empleador Congregación de Hermanas Hospitalarias Del Sagrado Corazón de Jesús, RUT 65.299.620-5, representada por Albertina Escobar Gutiérrez, Cédula de Identidad N ° 14.149.779-0, ambos domiciliados en Av. Brasil N°551, comuna de Santiago, fundada en los siguientes hechos:

Contextualizan que la demandada es una congregación fundada en 1881 dedicada a la salud mental, que enfatiza la provisión de asistencia integral y cuidados a sus residentes.

Doña JEANNETE DEL CARMEN HERRERA URRUTIA, expone que con fecha 16 de octubre del 2023 firmó contrato 1 de noviembre del 2023 .En conformidad a la naturaleza de sus funciones se encontraba contratada bajo el régimen de jornada excepcional cuarto turno, que consiste en un ciclo de turno día de noche ,saliente y libre , con una jornada diaria de trabajo de 12 horas, distribuidas de 08:00-20:00 horas y de 20:00-08:00 horas con un tiempo destinado a colación de una hora , imputable a dicha jornada.

Se contempla la posibilidad de realizar horas — turnos extras.

La remuneración mensual, a la fecha de su despido ascendía a la suma de 600.000.- pesos, la que se deberá tener en consideración para todos los efectos legales .

Con fecha 26 de julio del 2024, su ex empleador puso fin a la relación laboral, en su turno de día en el cual se encontraba realizando, casi ya a la hora de su salida la coordinadora Veronica Namancurá (recursos humanos) a través de una llamada telefónica, ella le refiere que estaba desvinculada, sin mayor detalle no se le informa la causa de su despido.

Doña CARMEN MARIA SOTO FLORES, indica que con fecha 01 de julio 2022 ingresó a prestar servicios en práctica de cuidado de adulto mayor.Fue contratada como cuidadora de usuarios psiquiátricos en Residencia hermanas



Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús ubicada en Avenida Brasil N° 551  
Comuna Santiago, Región Metropolitana

Expone que, en conformidad a la naturaleza de sus funciones se encontraba contratada bajo el régimen de jornada excepcional Cuarto turno, que consiste en un ciclo de turno de día, turno de noche, saliente y libre, con una jornada diaria de trabajo de 12 horas, distribuidas de 8:00 - 20:00 horas- 20:00- 08:00 horas, con un tiempo destinado a colación de 1 hora, imputable a dicha jornada.

A la fecha de su despido su remuneración ascendía a la suma de \$600.486.-la que se deberá tener en consideración para todos los efectos legales.

Referente al término indica que, con fecha 28 de Julio del 2024, su ex empleador puso fin a la relación laboral. Llamándola por teléfono Verónica N. (jefa de recursos humanos), unas horas antes de su turno de noche por rotativa le dice; que esta despedida y que no se presente a trabajar porque estaba desvinculada sin mayor detalle, al preguntar el por qué, se le señala que le llegara una carta certificada con la causal de despido, la cual hasta la fecha le no ha llegado.

En tanto, doña AMELIA BARBARA HAUMAN LOA, manifiesta que, con fecha 01 de Septiembre del 2018, ingresó a prestar servicios de Cuidadora de enfermos y adulto mayor. Su jornada también era excepcional Cuarto turno.

Señala que a la fecha de su despido su remuneración ascendía a la suma de \$600.000.-

Con fecha 26 de Julio del 2024, su ex empleador puso fin a la relación laboral, a través de una llamada telefónica Veronica N. sin mayor detalle, no se le informa la causal de despido al preguntar, le señala que fue por no levantar a los usuarios que se encontraban postrados.

Relatan que como cuidadoras de pacientes y adultos mayores, que laboraron en la residencia Juan Pablo II, la cual presentaba, precarias condiciones

estructurales, higiénicas y de mantenimiento, incluyendo baños inoperativos y una fuga de gas en noviembre de 2023 que fue minimizada por la jefatura a pesar de la advertencia de Bomberos.

Se alega una grave escasez de personal, particularmente los domingos en el área de cocina, lo que obligaba a las cuidadoras a asumir estas funciones sin remuneración adicional, dejando a una sola cuidadora a cargo de 24 usuarios.

Asimismo sostienen que, se les impuso la realización de labores administrativas y el traslado de pacientes a centros de salud, sin compensación para colación.

Se reporta una grave falta de insumos básicos, como raciones de comida adecuadas, detergentes y guantes clínicos, situación que la jefatura instó a las demandantes a "adaptar", atribuyendo la escasez a la Hermana Albertina.

Adicionalmente, se denuncia la omisión de información crucial sobre patologías de usuarios, citándose el caso de un residente con antecedentes de abuso sexual y comportamiento violento, quien agredió a otras usuarias y a las propias cuidadoras, sin que la congregación tomara medidas concretas a pesar de las reiteradas solicitudes de las demandantes. Agregan que, el deterioro físico de varios usuarios, que se volvieron postrados o semi-postrados, incrementó significativamente la carga laboral, quienes no contaban con los implementos ni el apoyo necesario para el manejo de pacientes.

Finalmente, se detalla que las demandantes sufrieron represalias por hacer presente estas irregularidades en reuniones de equipo, siendo amenazadas con amonestaciones y desvinculación, culminando en un correo de reclamo sin respuesta.

Los hechos expuestos en la carta de despido, que invoca el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo por "incumplimiento grave de las obligaciones", son los siguientes: *“Los hechos se fundan en lo siguiente: Se ha constatado que los días*

*19/07/2024 y 22/07/2024, durante sus turnos no están levantando a los usuarios que corresponden, no cumpliendo con sus responsabilidades como cuidadora, situación que pone en riesgo la seguridad de los residentes.*

*Conforme a todo lo anterior, la empresa ha constatado que usted ha incurrido en conductas que importan un grave incumplimiento de sus obligaciones, en el cual afecta de manera directa la ejecución de buena fe de las obligaciones propias del contrato de trabajo, conforme lo dispone el artículo 1546 del Código Civil. Este precepto dispone que los contratos-todos ellos- deben ejecutarse con apego a dicha buena fe, y que sus obligaciones se extienden no solo a lo escrito en ellos, sino también a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella, dentro de las cuales está incluido en todo contrato de trabajo lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo el cual establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.*

*La ejecución de buena fe, libre de violencia y con un trato compatible con la dignidad de la persona a las que está usted obligado con su contrato de trabajo, ha sido gravemente incumplida ya que ha incurrido respecto de los usuarios que se encuentran bajo su cuidado, en acciones que le han originado afecciones físicas y psíquicas, afectando esencialmente a las obligaciones de respeto, cuidado y trato digno, que son propias del contenido ético jurídico del contrato, todo lo cual impide la prosecución de contrato de trabajo y justifican plenamente la decisión de la Empresa de terminarlo.*

*Sobre la base de los antecedentes expuestos es que se ha decidido poner término a su contrato de trabajo por la aplicación de la causal invocada. (...)*

Argumentan que la demandada no especifica de manera detallada el cómo se había incumplido el contrato o como la mala fe invocada perjudicó a los usuarios de la residencia.

Afirman que se, pretende responsabilizar a las demandantes de hechos que solo son responsabilidad del empleador por haber descuidado a los usuarios por no contar las trabajadoras con las herramientas necesarias para desarrollar en óptimas condiciones su trabajo, obedeciendo el despido a un medida de represión y castigo hacia las demandantes por haber exigido en múltiples oportunidades herramientas para mejorar el manejo de pacientes postrados, mejorar la infraestructura de la residencia, contar con mejores insumos que no dañaran a los usuarios y a las trabajadoras, entre otras demandas.

Afirman que la demandada oculta la verdadera motivación que es una represalia por sus exigencias de mejora de condiciones laborales.

Acusan que, durante el transcurso de la relación laboral, las demandantes fueron víctimas de situaciones que vulneran sus derechos laborales, específicamente, en lo que respecta a las condiciones laborales bajo las cuales desempeñaban sus labores, el agotamiento físico por no contar con más personal de trabajo, el maltrato por parte de la jefatura como de los propios usuarios, el no brindar en su totalidad equipo de protección para su trabajo y las herramientas correspondientes para desempeñarse de la mejor manera con sus pacientes, no pago de horas extras, vulneración a su integridad psíquica en su máxima expresión e incluso en alguna de las demandantes enfermedad profesional.

Los derechos fundamentales vulnerados con ocasión del despido son: la integridad física y psíquica (Artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República), derivado de un ambiente laboral hostil y la sobrecarga que les ocasionó estrés y padecimientos psicosomáticos; el acoso laboral (Artículo 2, inciso segundo, del Código del Trabajo), manifestado por la falta de respuesta a sus solicitudes, la imposición de labores no contractuales y el despido mismo; la discriminación laboral (Artículo 2 del Código del Trabajo y Artículo 19 N°16 de la Constitución, en concordancia con el Convenio N° 111 de la OIT), al ser despedidas como represalia por sus demandas de mejores condiciones, lo que no se basa en su idoneidad o capacidad personal; y la garantía de indemnidad

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago  
(Artículo 485, inciso tercero, del Código del Trabajo), por haber sido desvinculadas como consecuencia directa de haber hecho uso de sus derechos al denunciar las irregularidades a la jefatura y a la SEREMI de Salud.

Se presentan como indicios la ocurrencia de enfermedades laborales por sobrecarga, traslados de urgencia de usuarios sin recursos, falta de indumentaria y herramientas, irregularidades en la infraestructura y control de gas, contacto con usuarios problemáticos, incumplimiento de horas de colación y no pago de horas extras, y las desvinculaciones arbitrarias.

Subsidiariamente, se argumenta el despido injustificado con base en los artículos 160 N° 7, 161, 162 y 168 del Código del Trabajo, solicitando el recargo legal correspondiente.

Finalmente, se demanda el pago de daño moral, en virtud del artículo 495 N°3 del Código del Trabajo, por la afectación a la integridad física y psíquica, así como a la libertad de trabajo y la dignidad, sufrida a causa de las acciones y omisiones de la demandada.

Previas consideraciones de derecho, solicitan:

- 1) Declarar la vulneración de sus garantías fundamentales con ocasión del despido;
- 2) Que se condene a la demandada, al pago por el máximo de indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, correspondiente a una indemnización consistente en 11 meses de la última remuneración mensual, de cada demandante o lo que se determine lo que en Derecho corresponda.
  - A. Respecto Amelia Huaman, se ordenen pagar el monto de \$6.600.000.-
  - B. Respecto Carmen María Soto , se ordene pagar el monto de \$6.600.000.-
  - C. Respecto de Jeannette del Carmen Paz Urrutia se ordene pagar el monto de \$6.600.000.-



2.2 Indemnización sustitutiva de aviso previo:

- A. Respecto de Carmen Maria Soto, se ordenen pagar el monto de \$600.000.-
- B. Respecto Amelia Huaman, se ordene pagar el monto de \$600.000.-
- C. Respecto a Jeannette del Carmen Paz Urrutia ,se ordene pagar el monto de \$600.000.-

2.3 Indemnización por años de servicios:

- A. Respecto de Carmen Maria Soto, se ordenen pagar el monto de \$1.200.000.-
- B. Respecto Amelia Huaman, se ordene pagar el monto de \$3.600.000.-

2.4 Al pago del recargo legal del 80% de la indemnización por años de

servicio por ser el despido carente de motivo plausible, o en su caso, la suma que US., determine por este concepto atendido al mérito del proceso y al derecho. Los montos son los siguientes:

- A. Respecto a Carmen María Soto, se ordene pagar, \$960.000.-
- B. Respecto a Amelia Huaman, se ordene pagar la suma de \$2.880.000.-

3. Que se condena a la demanda al pago de daño moral por un monto de \$5.000.000 por cada una de las trabajadoras.

4. Que todos los montos y conceptos indicados deberán ser pagados con reajustes e intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

5. Que se condena a la denunciada al pago de las costas.

Subsidiariamente, se solicita declarar el despido como indebido, improcedente y/o injustificado. Por razones de economía procesal, da por



íntegramente reproducidos los argumentos de hecho y de derecho expuestos en la denuncia de tutela laboral, contenida en lo principal de este escrito.

Solicita se acoja la demanda y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

1. Indemnización sustitutiva de aviso previo:

- Respecto de Carmen Maria Soto, se ordenen pagar el monto de \$600.000.-

Respecto Amelia Huaman, se ordene pagar el monto de \$600.000.-

Respecto a Jeannette del Carmen Paz Urrutia ,se ordene pagar el monto de \$600.000.-

2. Indemnización por años de servicios:

- Respecto de Carmen Maria Soto, se ordenen pagar el monto de \$1.200.000.-

Respecto Amelia Huaman, se ordene pagar el monto de \$3.600.000.-

3. Al pago del recargo legal del 80% de la indemnización por años de servicio por ser el despido carente de motivo plausible, o en su caso, la suma que US., determine por este concepto atendido al mérito del proceso y al derecho. Los montos son los siguientes:

- Respecto a Carmen María Soto, se ordene pagar, \$960.000.-

Respecto a Amelia Huaman, se ordene pagar la suma de \$2.880.000.-

4. Que se condene a la demanda al pago de daño moral por un monto de \$5.000.000 por cada una de las trabajadoras.

5. Que todos los montos y conceptos indicados deberán ser pagados con reajustes e intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

6. Que se condena a la denunciada al pago de las costas.

**SEGUNDO:** Que la demandada **CONGREGACION DE HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZON DE JESUS**, contesta la demanda y solicita el rechazo de la demanda con expresa condenación en costas.

Se rechaza específicamente la vulneración de derechos fundamentales, incluyendo la garantía de no discriminación e indemnidad, durante o con ocasión del despido.

Asimismo, se niega que los despidos hayan sido injustificados o por razones distintas a las señaladas en las cartas de término de contrato, la procedencia de indemnizaciones adicionales del artículo 489 del Código del Trabajo, el carácter de represalia de los despidos, la existencia o procedencia del daño moral reclamado, la comisión de acoso laboral, y la imposición de funciones distintas a las contratadas. Además controvierte la existencia, entidad, composición y forma de cálculo del daño moral.

Argumenta, la renuncia de acciones, basada en el incumplimiento de lo exigido por el artículo 489 inciso 7° del Código del Trabajo. Expone que, que las trabajadoras interpusieron de forma conjunta la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, la acción de indemnización por daño moral y la solicitud de despido injustificado, replicando estas peticiones en la demanda subsidiaria.

Luego, sostiene que la norma legal establece que la acción de despido injustificado, indebido o improcedente debe interponerse subsidiariamente como única acción, y que el no ejercicio de las acciones laborales en la forma señalada "importará su renuncia".

En consecuencia, las acciones de cobro de prestaciones, despido injustificado y daño moral, al haber sido ejercidas de manera conjunta con la acción de tutela laboral en lo principal y luego nuevamente en la demanda



subsidiaria, no cumplieron con la regla procesal, por lo que se estima que las trabajadoras han renunciado a ellas.

En este sentido, aduce también la indeterminación y defectos insubsanables de los hechos en que se funda la denuncia. Alega una "completa indeterminación, incongruencia y vaguedad" en los hechos fundantes.

Sostiene que se hace referencia a personas ajenas a la causa (doña Ylia Vallejos, María Quiroz y María Paz) como si fueran demandantes, y la exposición de hechos diversos y sin fundamento.

Hace presente además, que la denuncia infringió el artículo 490 del Código del Trabajo al no acompañar los antecedentes en que se funda la reclamación de vulneración de derechos fundamentales ni dar explicaciones al respecto.

Los hechos son descritos como "vagos y poco precisos", no conectados con el despido, y referidos a situaciones ocurridas durante la relación laboral.

Dice que, comienzan con un acápite denominado "A. VULNERACIONES DE DERECHOS GENERALES QUE SUFRIERON LAS DEMANDANTES.

1. PROBLEMAS DE INFRAESTRUCTURA LUGAR DE TRABAJO" el cual discurre en supuestas faltas al ambiente y condiciones de trabajo, sin que ello guarde relación alguna con ninguna de las alegaciones que importen una vulneración concreta en sus derechos fundamentales.

Lo anterior queda de manifiesto con alegaciones de situaciones ocurridas con casi un año de antecendencia a la fecha del despido de cada una de las trabajadoras, con alegaciones vagas, infundadas y carentes de verdad, pues es falso que la residencia tuvo que ser clausurada por parte de la SEREMI de Salud.

Prosiguen con referencias vagas señalando que se les imponían funciones que no guardaban relación con sus obligaciones, como sigue:

“2. FALTA DE PERSONAL E IMPOSICIÓN DE LABORES A LAS DEMANDANTES QUE NO CORRESPONDIAN POR CONTRATO. Debido a la falta de personal, específicamente en el área de cocina, específicamente los días domingos, se les imponía a las demandantes que debían cocinar para los usuarios, sin que dicha labor fuera remunerada de forma extraordinaria o compensada de manera alguna. ”

Yerran las demandantes con que se les solicitara ejercer funciones que no forman parte de su rol, pues como da cuenta el descriptor de cargo de la posición de Cuidadora de Pacientes, el cual se encuentra entregado y debidamente firmado por cada una de las demandantes, reza el numeral 4 lo siguiente:

“4.-ACTIVIDADES O FUNCIONES:

- Supervisión y apoyo de usuarios en actividades de higiene y orden: vestuario (presentación personal), orden de closets, alimentación, cuidado de la salud, traslado, etc.
- Ejecución del aseo de Residencia en conjunto con usuarios de acuerdo a organización y horarios dispuestos por Coordinador(a) de Residencia.
- Ejecución de alimentación (cuando corresponda) y apoyo de la cocina en Residencia, en conjunto con los usuarios de acuerdo a organización y horarios dispuestos por el (la) Coordinador(a) de Residencia.
- Ejecución y/o apoyo del lavado de ropa y organización del vestuario de los usuarios la Residencia en conjunto con los usuarios de acuerdo a la organización y horarios dispuestos por el (la) Coordinador(a) de Residencia.
- Acompañar a usuarios que corresponda a Centro diurno. Ser apoyo terapéutico, en caso de necesidades puntuales (asistencia al gimnasio municipal, salidas, etc)

- Estimular desarrollo de vida diaria independiente. Supervisión directa (educación y acompañamiento) de tareas de diarias como hacer la cama, ordenar ropa, aseo personal, etc.
- Acompañar a usuarios a salidas médicas cuando la contingencia lo amerite.
- Administración de los medicamentos de acuerdo a las dosis preparadas por Coordinador(a) de Residencia en los horarios establecidos para ello.
- Registro en cuaderno de turno de novedades de jornada, de acuerdo a esquema establecido para esto.
- Durante entrega de turno comunicar novedades en forma verbal para aclarar dudas y especificar situaciones puntuales.

Agrega que, la indeterminación le impide ejercer un derecho adecuado, al no otorgar las actoras mayor información sobre los hechos fundantes, por lo que debe rechazarse la acción de tutela.

Sostiene la demandada, que las denunciantes como indicios señalan circunstancias todas relacionadas con su inconformidad con la causal de despido y otras circunstancias respecto de las cuales, sin embargo, no han acompañado prueba alguna a su libelo que dé cuenta de indicios de lo denunciado, restándole asidero a su teoría del caso, y la deja en absoluta indefensión, en los siguientes indicios listados:

“1.- Enfermedades causadas a raíz del vínculo laboral ya sea por la sobrecarga que tenían las cuidadoras, el exceso de fuerza a realizar, la vulneración constante a sus derechos y la exposición a situaciones graves en donde no se adoptaba medida alguna haciendo caso omiso a los múltiples requerimientos planteados a través de distintas vías.



2. - Realizar traslados de urgencias si alguno de los usuarios se encontraba mal. Frente a dicha situación, las trabajadoras debían de costear de su propio bolsillo la movilización, situación que también se expresó en las reuniones y de la cual se solicitó contar con una caja chica en caso de emergencia.

3. - La falta de indumentaria y herramientas para desempeñarse de manera integral en la satisfacción de las necesidades de los usuarios, el no capacitar a las trabajadoras en caso de emergencia y no contar con los insumos de primeros auxilios.

4. - Irregularidades en la infraestructura de la residencia en espacios comunes y habitaciones de los usuarios, falta de supervisión en control de gas y no contar con vías de emergencia en caso alguno.

5. - Contacto periódico con usuarios de los cuales se tenían antecedentes de comportamientos ilícitos al interior de la residencia.

6. - El no respeto a su hora de colación y el no pago de turnos y horas extras.

7. - Desvinculaciones arbitrarias y no ajustadas a la realidad. ”

Al respecto, no ha habido mención alguna en la demanda a alguna circunstancia que pruebe que sufrieron enfermedad laboral de ningún tipo, tampoco han dado ejemplos donde alguna de las demandantes haya sufrido algún episodio concreto de vulneración de derechos, ya que todos los ejemplos que da son de terceros ajenos a esta demanda y nada guardan relación con la teoría del caso.

Respecto a la relación laboral, señala que doña JEANNETE HERRERA URRUTIA, doña CARMEN MARIA SOTO FLORES, y doña AMELIA BARBARA HAUMAN LOCA, prestaron servicios para su representada, según los siguientes periodos:

a) Jeannete Herrera: Con fecha 16 de octubre del 2023 firmó contrato 1 de noviembre del 2023, con fecha de término el 26 de julio del 2024.

b) Carmen Soto: Con fecha 01 de julio 2022 ingresó a prestar servicios, con fecha de término el 28 de Julio del 2024.

c) Amelia Huaman: Con fecha 01 de Septiembre del 2018, ingresó a prestar servicios, con fecha de término el 26 de julio de 2024.

El término de la relación laboral de las actoras, se dio bajo la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, ajustados a derecho.

Afirma que el despido de las actoras se basó en criterios objetivos y no en especulaciones, y que las alegaciones sobre represalias por reclamos de condiciones laborales son infundadas y vagas.

Indica que los elementos de protección personal fueron entregados y firmados por las demandantes.

En lo tocante al daño moral, se niega su procedencia y la existencia de los perjuicios reclamados.

Previos fundamentos de derecho, solicita su rechazo en todas sus partes con costas.

**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria llamadas las partes a conciliación esta no prosperó. -

Que se establecieron como hechos no controvertidos: 1. La existencia de una relación laboral entre las partes cuya fecha de inicio respecto de la señora Herrera es el día 16 de octubre del año 2023, la señora Soto 01 de julio de 2022 y señora Hauman el 01 de septiembre de 2018, 2. Que las demandantes trabajaron como cuidadoras de pacientes en la residencia Juan Pablo II, bajo jornadas excepcionales de cuarto turno, 3. Que la relación laboral concluyó respecto de la



señora Herrera y la señora Huaman el día 26 de julio del año 2024, mientras que respecto de la señora Soto el día 28 de julio del año 2024, por aplicación de la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Se establecieron los siguientes hechos a probar: 1. Efectividad de la vulneración de derechos fundamentales alegadas en la demanda. En la afirmativa, determinación de las conductas específicas constitutivas de dicha vulneración y su temporalidad. En su caso, medidas adoptadas por el empleador, 2. Contenido de la carta de despido, efectividad de los hechos expuestos en ella, pormenores y circunstancias, cumplimiento de las formalidades legales del mismo, 3. Efectividad de que las demandantes experimentaron daños. En su caso, naturaleza y entidad de los mismos y 4. Remuneraciones que recibían las demandantes con motivo de su contrato de trabajo y rubros que la componen.

**CUARTO:** Que, para acreditar sus alegaciones la parte demandante rindió en la audiencia de juicio prueba I.- Documental: la que incorporó mediante su lectura resumida consistente en: 1. - Finiquito de contrato de trabajo de fecha de 25 de Julio de 2024, entre CONGREGACIÓN DE HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS, por una parte y por la otra Doña AMELIA HAUMAN LOA, 2.- Finiquito de contrato de trabajo de fecha de 25 de Julio de 2024, entre CONGREGACIÓN DE HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS, por una parte y por la otra Doña CARMEN SOTO FLORES, 3.- Finiquito de contrato de trabajo de fecha de 25 de Julio de 2024, entre CONGREGACIÓN DE HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS, por una parte y por la otra Doña JEANNETE HERRERA URRUTIA, 4.- Contrato de trabajo entre Doña AMELIA HAUMAN LOA y CONGREGACIÓN DE HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS de fecha 25 de Julio de 2024, 5.- Contrato de trabajo entre Doña CARMEN SOTO FLORES y CONGREGACIÓN DE HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS de fecha 01 de

SEPTIEMBRE de 2018,6.-Anexo de contrato de trabajo entre Doña JEANETE HERRERA URRUTIA y CONGREGACIÓN DE HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS de fecha 01 de noviembre de 2023,7.- Documento de información usuarios de la residencia psiquiátrica "Hermanas Hospitalarias Juan Pablo II", 8.-Set de 8 fotografías de la infraestructura de la residencia psiquiátrica "Hermanas Hospitalarias Juan Pablo II", 9.- Set de 77 fotos de registro diario y observaciones de turno AM y turno PM. Donde se presentan los que haceres diarios, observaciones de pacientes e incidencias sobre turnos, 10.-Dos capturas de pantalla de conversación de WhatsApp, sobre incidencia de error y pérdida de esquema de medicamentos de pacientes por la Coordinadora Mercy Dioses con fecha 24 de mayo de 2024, 11 .-Correo electrónico de solicitudes de parte de trabajadoras hacia la coordinación de la "Congregación de hermanas hospitalarias del sagrado corazón de Jesús" con fecha 24 de mayo 2024, 12.- Correo electrónico de solicitudes de parte de trabajadoras hacia la coordinación de la "Congregación de hermanas hospitalarias del sagrado corazón de Jesús" con fecha 26 de junio 2024, 13.- Correo electrónico de respuesta por parte de coordinación de residencia Juan Pablo II sobre de solicitud de apoyo de parte de trabajadoras con fecha 18 de julio 2024,14.-Documento de Respuesta a colaboradoras por parte de la "Congregación de hermanas hospitalarias del sagrado corazón de Jesús" con fecha de 25 de julio de 2024, 15.- Correo electrónico de parte de las cuidadoras sobre turno noche hacia la coordinación de la residencia Juan Pablo II con fecha de 25 de julio,16.-Set de 3 capturas de conversación de WhatsApp sobre Fuga de gas por flexibles fuera de norma reportado por bomberos de Santiago en grupo con coordinación de la Residencia Juan Pablo II administrado por la coordinadora Mercy Dioses con fecha 18 de julio de 2023, 17.-Captura de conversación de WhatsApp con Mercy Dioses con trabajadora sobre la falta de instrumentos de higiene para el trabajo, 18.- Comprobante de solicitud de fiscalización por una de las cuidadoras de la residencia juan pablo II registrada en el Sistema OIRS con fecha 22-07-2024 y se ha generado este comprobante de registro de su trámite Su Código de atención



es: 246791, en cuanto a condiciones "Usuaría señala que este recinto no cumple con las condiciones sanitarias mínimas para su óptimo funcionamiento, los baños del lugar presentan un riesgo para los residentes, hay presencia de roedores, no se ha ejecutado desde hace 1 año el plan de manejo de plagas, también hay déficit de camas clínicas, el interior en especial habitaciones en su entretecho presentan filtraciones. Usuaría solicita que la autoridad sanitaria pueda verificar esta situación en terreno.", 19.- Licencia médica de Doña Jeannete Herrera folio: 104182790-0 código de verificación: le03f8d emitida por profesional de salud Carolina Pino Farias médica general con fecha 27 de septiembre de 2024, declararon lesión "dorsolumbaga" realizados el día 05 de septiembre de 2024, 20.- Set de 7 fotografías de conversación de WhatsApp con coordinadora de residencia Juan Pablo II, respecto de las cuidadoras llevando a los pacientes en condiciones precarias a hospitales con fecha 29 de septiembre 2023 y 183 de julio 2024, 21. Informe Psicológico clínico con fecha 13-11-2024 emitido por la profesional Jacqueline Santibáñez cédula de identidad es 8.941.053-3 a Doña AMELIA HAUMAN LOA, 22. Informe Psicológico clínico con fecha 13-11-2024 emitido por la profesional Jacqueline Santibáñez cédula de identidad es 8.941.053-3 a Doña CARMEN SOTO FLORES, 23. Informe Psicológico clínico con fecha 13-11-2024 emitido por profesional Jacqueline Santibáñez cédula de identidad es 8.941.053-3 a Doña JEANNETE HERRERA URRUTIA.

Confesional de la demandada, comparece doña Verónica Namuncura, quien declara: " las demandante trabajaban en la demandada. Ellas eran cuidadoras de paciente. Se les entrega el descriptor de cargo a cada una. Ellas debían realizar el cuidado apropiado de los residentes. Se toma el turno en la mañana, verifican a cada paciente como está, hacer la atención, levantarlos, hacerle movilidad, aseo, moverlos al lugar donde se juntan los pacientes, darle atención personalizadas. Ella se distribuían los pacientes por zona. Eran como 8 pacientes de cada una.



La mayoría de las veces, lo acompañaban a control médico. La hora la pedía la encargada de casa. De repente se le pedía que pidieran la hora.

El jefe directo es Merci Diossis es la encargada. Cuando se presentaban problemas de la manipuladora de alimentos, se les pedía apoyo en la cocina.

Tratamos de buscar alguien de apoyo en la cocina. Es ayudar en la cocina.

Si realizaron horas extras, siempre se les pagaron. Se les entregaba herramientas de trabajo uniforme, guantes, cofia, pecheras.

Estaban a disposición de las actoras, los materiales. En una ocasión creo que pidieron guantes.

Si tenían dolor siempre les dijimos que fueran a ACHS.

La infraestructura la ve el área operaciones, no yo.

Las irregularidades las conversaban con la encargada de casa, doña Mercy Dioses

Fueron despedidas siete trabajadoras, por la misma causal. Se les enviaron cartas. Se porque soy encargada de RRHH.”.

Testimonial de doña María Cristina Bastias Aguilar, quien declara en lo pertinente: “ Conozco a las partes. Trabajé con las demandantes. Éramos cuidadoras de pacientes.

Fuimos desvinculadas. Se trabajaban horas extras, pero no se pagaban, por eso reclamamos.

El ambiente laboral era pésimo, teníamos que levantar pacientes postrados, teníamos que hacer aseo de baños, destapar baños, había ratones, le decíamos a la coordinadora.



Había una silla de ruedas para 24 pacientes. Nos pasaban cinco pares de guantes para el día. Siempre lo hicimos presente. No sabíamos las patologías de los pacientes.

Fueron muchas emergencias. Escape de gas, llegó bomberos.

Nos desvincularon por no levantar pacientes, con orden de no levantarlos. No se adoptaron medidas. La respuesta fue que no había presupuesto”.-

Contrainterrogada: La fuga fue en mayo de 2024 creo. Yo no estuve ese día. Supe por el libro de novedades”.

Luego doña María Paz Quiroz Díaz, declara: “Las demandantes son ex compañeras de trabajo, éramos cuidadoras.

Todas llevamos mas de un año. Yo entré en 2022, era cuarto turno. Había dos personas rotativas.

Siempre hubo falencias, fueron de menos a mas. En 2024 los usuarios fueron decayendo mucho, tenían mala alimentación.

Teníamos que mover a pacientes postrados. No nos entregaban sillas de ruedas. Había que bañarlos en una silla de ruedas.

Se reportaba en forma verbal o por correo. Mensualmente había reuniones de equipo, pero el empleador no hizo nada.

Había un paciente peligroso que cometió abusos.

Había dos cuidadoras por turno, aseo, cocina, lavandería.

La hermana Albertina nos obligaba a ir a la cocina, Merci Diosses era la coordinadora.

Nos despidieron por incumplimiento grave y nunca supimos la razón.Nos daban guantes que teníamos que reutilizar”.

Finalmente comparece doña Ylya Vallejos Sandoval, quien señala: “Éramos compañeras de trabajo.

Pocas veces había guantes, siempre faltaban cosas. Las condiciones era precarias.

Se informaba por correo, en forma verbal o en reuniones a la Coordinadora. No hubo respuesta a las peticiones.

Éramos dos por turno, 24 usuarios.”.-

Incorporó respuestas de oficios de Bomberos, SEREMI DE SALUD, y Municipalidad de Santiago.

Solicitó exhibición documental referida a: 1.- liquidaciones de remuneraciones de las actoras año 2023.

2. - Comunicación de término de la relación laboral por la causal incumplimiento grave.

3. - Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo.

4. - Informe de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, referido a los hechos de autos.

5. - Registro de asistencia de las demandantes.

6. - Certificado de pago de cotizaciones previsionales del demandante durante toda la relación laboral hasta su desvinculación.

7. - Nota de cargo de constancia de entrega de Elementos de protección personal, firmado por el trabajador.

8. - Copia de Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de la demandada.

6. - finiquito del demandante.



9. - Libro de registro y observaciones de turnos de todas las demandantes.
10. - Amonestaciones cursadas a las demandantes.

Incorporó 3 videos de fecha 26 de junio de 2024, quedan cuenta del estado de las instalaciones del lugar de trabajo de las demandadas.

13 videos de fecha 8 de agosto de 2024, quedan cuenta del estado de las instalaciones del lugar de trabajo de las demandadas.  
<https://drive.google.com/drive/folders/1-gaNlikBmHBcNYui1MIB6wiBb2O4zJCr>

**QUINTO:** Que la demandada incorporó prueba documental mediante su lectura resumida consistente en **Carmen Soto Flores:**

1. Copia de Contrato de Trabajo y anexos de contrato suscritos entre mi representada y doña Carmen Soto Flores, por el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2022 y el 28 de julio de 2024.
2. Copia de finiquito de relación laboral entre mi representada y doña Carmen Soto Flores, de fecha 25 de julio de 2024, suscrito con fecha 12 de agosto de 2024.
3. Descriptor de cargo Cuidador Residencia Protegida suscrito por doña Carmen Soto Flores.
4. Certificado de pago de cotizaciones previsionales por el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2022 y el 28 de julio de 2024, respecto de doña Carmen Soto Flores.
5. Comprobante de pago de remuneraciones de doña Carmen Soto Flores y liquidaciones de sueldo por el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2022 y el 28 de julio de 2024.



6. Comprobante de solicitud de vacaciones de doña Carmen Soto Flores por el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2022 y el 28 de julio de 2024.

7. Comprobante de carta de término de relación laboral de doña Carmen Soto Flores, de fecha 28 de julio de 2024.

8. Registro de Entrega de Elementos de Protección Personal de doña Carmen Soto Flores.

**Amelia Huaman Loa:**

9. Copia de Contrato de Trabajo y anexos de contrato suscritos entre mi representada y doña Amelia Huaman Loa, por el periodo comprendido entre el 01 de Septiembre del 2018, y el 26 de julio de 2024

10. Copia de finiquito de relación laboral entre mi representada y doña Amelia Huaman Loa, de fecha 25 de julio de 2024, suscrito con fecha 12 de agosto de 2024.

11. Descriptor de cargo Cuidador Residencia Protegida suscrito por doña Amelia Huaman Loa.

12. Certificado de pago de cotizaciones previsionales por el periodo comprendido entre el 01 de Septiembre del 2018, y el 26 de julio de 2024, respecto de doña Amelia Huaman Loa.

13. Comprobante de pago de remuneraciones de doña Amelia Huaman Loa y liquidaciones de sueldo por el periodo comprendido entre el 01 de Septiembre del 2018, y el 26 de julio de 2024

14. Comprobante de solicitud de vacaciones de doña Amelia Huaman Loa por el periodo comprendido entre el 01 de Septiembre del 2018, y el 26 de julio de 2024.

15. Comprobante de carta de término de relación laboral de fecha 26 de julio de 2024 de doña Amelia Huaman Loa.

16. Registro de Entrega de Elementos de Protección Personal de doña Amelia Huaman Loa.

**Jeannette Herrera Urrutia:**

17. Copia de Contrato de Trabajo y anexos de contrato suscritos entre mi representada y doña Jeannette Herrera Urrutia, por el periodo comprendido entre el 01 de Septiembre del 2018, y el 26 de julio de 2024

18. Copia de finiquito de relación laboral entre mi representada y doña Jeannette Herrera Urrutia, de fecha 25 de julio de 2024, suscrito con fecha 12 de agosto de 2024.

19. Descriptor de cargo Cuidador Residencia Protegida suscrito por doña Jeannette Herrera Urrutia.

20. Certificado de pago de cotizaciones previsionales por el periodo comprendido entre el 01 de Septiembre del 2018, y el 26 de julio de 2024, respecto de doña Jeannette Herrera Urrutia.

21. Comprobante de pago de remuneraciones de doña Jeannette Herrera Urrutia y liquidaciones de sueldo por el periodo comprendido entre el 01 de Septiembre del 2018, y el 26 de julio de 2024

22. Comprobante de solicitud de vacaciones de doña Jeannette Herrera Urrutia por el periodo comprendido entre el 01 de Septiembre del 2018, y el 26 de julio de 2024.

23. Comprobante de carta de término de relación laboral de fecha 26 de julio de 2024 de doña Jeannette Herrera Urrutia.



24. Registro de Entrega de Elementos de Protección Personal de doña Jeannette Herrera Urrutia.

25. Acta de Intervención Administrativa de doña Jeannette Herrera Urrutia de fecha 28 de mayo de 2024.

26. Correo electrónico de don Orlando Aravena en respuesta a solicitud de apoyo a cuidadoras de residencia Juan Pablo II, enviado a la casilla cuidadoras.rpjpii@gmail.com de fecha 26 de junio de 2024.

27. Correo electrónico enviado a residencia san benito menni ; Residencia Nuestra Señora ; hogarsanjose@hospitalariaschile.cl; Ruth Vallejos ; Coordinación Juan Pablo II CC: Tatiana Illanes ocupacional 1 ; Sor Albertina Escobar ; Veronica Numuncura ; Orlando Aravena Guajardo ; soporte ; Daniela Mardones Cárcamo sobre horario Julio de Nutricionista.

28. Correo electrónico de comunicación de repuesta de doña Verónica Namancura a solicitud de apoyo de residencia Juan Pablo II, de fecha 18 de julio de 2024.

29. Correo electrónico sobre Remodelación y Ambientación de Baños para Uso de Personas con Discapacidad de fecha 21 de agosto de 2024.

30. CERTIFICADO N°433/23 emitido por el Depto. Investigación de Incendios del Cuerpo de Bomberos de Santiago, de fecha 05 de diciembre de 2023.

Aportó la confesional de doña Carmen Soto Flores quien declara: “ Los elementos de trabajo fueron muy pocos. Si recibía guantes.

Reconoce documento en que consta recepción de implementos de trabajo y su firma.

En tanto doña Amelia Huaman Loa, señala: “ Nunca nos respondieron los correos de la empresa. Nunca nos entregaron elementos de protección personal”.



Declara la testigo doña Mercy Roxana Dioses Nole: “ Soy la encargada de la casa. Llevo a los asistidos a médico, saco las horas médicas. Debo controlar a las cuidadoras. Las demandante trabajaban en el equipo.

Cuando ingresa una cuidadora, se le entrega un perfil de cargo. Ellas dejaron de asistir a los pacientes. No los levantaban de la cama. Lo sé porque yo lo hacía y mi apoyo.

Se realizaban reuniones de equipo y se les informaba lo que debían hacer, eran reuniones mensuales.

Eran todos pacientes psiquiátricos y tranquilos.

Se les hace inducción . Hay manipuladora de alimentos, cuando no está lo hacen las cuidadoras.

Hay una minuta para los alimentos.

Hay tres sillas de baño. Dos sillas de ruedas para movilizar. Hay tres pacientes que usan silla de ruedas.

Si recibí reclamos de carga de trabajo y de infraestructura”.

Contrainterrogada: las peticiones las hicieron las cuidadoras que fueron desvinculadas. Hay pacientes agresivos verbales.

Riveros tenía problemas sexuales.

Se enviaba la información a su doctora tratante.

Cuando se fueron las demandantes se reparó un baño y después el otro”.

Comparece la testigo Carmen Elena Pimentel Reque, quien declara: “Trabajé con las demandantes. Ellas fueron despedidas. Tenían reclamos hacia la Institución.



Tengo entendido que hacían aseo y no los bajaban de la cama. Yo lo hacía sola.

Lo ví en el caso de Amelia, a las otras no las vi.

Ellas tenían un acuerdo entre ellas, después me sacaron del grupo”.

Contrainterrogada: Yo fui parte de un correo de las demandantes.

Los baños no tenían las condiciones de uso. El piso tenía riesgo de caídas. Después mas adelante hicieron cambios”.-

#### **EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA:**

**SEXTO:** En cuanto a la efectividad de la vulneración de derechos fundamentales alegadas en la demanda. En la afirmativa, determinación de las conductas específicas constitutivas de dicha vulneración.

Debe tenerse presente que el procedimiento de tutela no busca desconocer las potestades empresariales, sino que por el contrario, su objetivo es conocer y sancionar aquellas afectaciones graves, de envergadura, intolerables o como señala el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo para los casos en que se limita el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En consecuencia, las molestias de menor envergadura que pudiesen sufrir alguno de estos derechos, queda excluida de la misma. Lo anterior no obsta en modo alguno a la posibilidad de que estas afectaciones, produzcan alguna consecuencia indeseada, de acuerdo a las especiales particularidades de quien se ve enfrentado dentro de la organización empresarial, a situaciones o restricciones que fuera de este ámbito serían inaceptables.

**SEPTIMO:** Que, el aspecto procesal de la acción de tutela exige y requiere que el demandante proporcione a lo menos indicios suficientes para estimar que se han vulnerado sus derechos esenciales, tal como lo exige el artículo 493 del

Código del Trabajo, existiendo esos indicios, corresponderá al demandado justificar su conducta. Así, no se trata de una inversión del onus probandi, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada y razonable de que ha existido esta lesión.-

Señalan que los indicios de vulneración serían los siguientes:

1. - Enfermedades causadas a raíz del vínculo laboral ya sea por la sobrecarga que tenían las cuidadoras, el exceso de fuerza a realizar.
2. - Realizar traslados de urgencias si alguno de los usuarios se encontraba mal. Frente a dicha situación, las trabajadoras debían de costear de su propio bolsillo la movilización.
3. - La falta de indumentaria y herramientas para desempeñarse de manera integral en la satisfacción de las necesidades de los usuarios, el no capacitar a las trabajadoras en caso de emergencia y no contar con los insumos de primeros auxilios.
4. - Irregularidades en la infraestructura de la residencia en espacios comunes y habitaciones de los usuarios, falta de supervisión en control de gas y no contar con vías de emergencia en caso alguno.
5. - Contacto periódico con usuarios de los cuales se tenían antecedentes de comportamientos ilícitos al interior de la residencia.
6. - El no respeto a su hora de colación y el no pago de turnos y horas extras.
7. - Desvinculaciones arbitrarias y no ajustadas a la realidad.

**OCTAVO:** Antes de analizar la concurrencia de los indicios anteriores, es importante tener en cuenta que, la acción deducida en autos por las actoras dice relación con infracción de garantías fundamentales por parte de su empleador ocurridas con ocasión del despido, el que tuvo lugar los días 26 de julio de 2024 respecto de la actora Amelia Huaman y Jeannette Herrera y el día 28 de julio de 2024 respecto de Carmen Soto.

Ahora bien en la demanda se señala expresamente: *“Durante el transcurso de la relación laboral, las demandantes fueron víctimas de situaciones que vulneran sus derechos laborales, específicamente, en lo que respecta a las condiciones laborales bajo las cuales desempeñaban sus labores, el agotamiento físico por no contar con más personal de trabajo, el maltrato por parte de la jefatura como de los propios usuarios, el no brindar en su totalidad equipo de protección para su trabajo y las herramientas correspondientes para desempeñarse de la mejor manera con sus pacientes, no pago de horas extras, vulneración a su integridad psíquica en su máxima expresión e incluso en alguna de las demandantes enfermedad profesional...”*.-

Denuncian problemas de infraestructura en el lugar de trabajo, entre ellos un episodio de fuga de gas acaecido el 18 de noviembre de 2023, según señalan.

Reclaman falta de personal e imposición de labores a las demandantes que no correspondían por contrato, se indica que en diversas oportunidades se les impuso otras labores, no se precisa fecha.

Se hace mención a un hecho acaecido el 29 de septiembre de 2023, que involucra a la cuidadora Ylia Vallejos, tercera ajena a esta causa.

Afirman la falta de insumos para atender a los pacientes. Se hace referencia al mes de marzo de 2023, en que se dice llegó a ejercer el cargo de coordinadora doña Lilian Betancourt, quien disminuyó las raciones de comida para los usuarios, por ejemplo, para preparar la leche se dejaba un frasco con 6



cucharadas para dos jarros y la dieta se basó por mucho tiempo en carbohidratos y embutidos.

Junto con lo anterior, dicen se disminuyeron los útiles de aseo, las demandantes tenían que disolver en tres bidones un bidón de 5 litros de detergente. Respecto del cloro, un bidón se debía dividir hasta en 4 bidones.

Se acusa la omisión en la patología de usuarios que ponían en riesgo la integridad física y psíquica de las demandantes y de los demás residentes. Específicamente se detalla una situación acaecida el 19 de julio de 2023, respecto de un paciente Andrés Riveros, que involucró a Ylia Vallejos y María Cristina Bastías.

Asimismo, denuncian el deterioro físico de usuarios que implicaban una carga laboral adicional de las demandantes.

Se refieren a las siguientes situaciones:

Don Patricio T.: Es un usuario considerado agresivo y no dejaba que las cuidadoras lo asistieran, es por ello que su madre estaba encargada de ir a bañarlo a la residencia, quien paso meses sin cumplir el acuerdo. Exponiendo a las demandantes a situaciones de agresión al tratar de asearlo.

Doña Teresa: En el mes de abril de 2023, comenzó a sentirse mal, siendo la demandante, doña María Soto quien informa a jefatura, quien no adopto medida alguna, siendo la propia cuidadora quien llamo al servicio de HELP. Doña Teresa presentaba un cuadro de ACV por el cual quedo hospitalizada dos semanas. Luego del ACV sufrido la usuaria comenzó a sufrir de debilidad en las piernas, cayendo de forma constante, debiendo tener asistencia más directa para ir al baño, ya que, no lo podía hacer por si sola.

Doña María A. : Empieza con debilidad muscular y a decaer producto de un diagnóstico de ITU, debiendo ser hospitalizada. Al llegar a la residencia debe



comenzar a usar pañal durante la noche y en el día debe ser asistida por movilidad reducida.

Marcelo V.: Presento una neumonía por broncoaspiración, cae hospitalizado alrededor de una semana, lo que también afecta su salud, debiendo utilizar pañales y asistirlo en todas sus necesidades básicas.

IVAN F.: Tenía movilidad reducida, al inicio se paraba y se trasladaba solo de la silla de ruedas a los sillones y/o cama. Con los meses el usuario ya no se paraba solo y no alcanzaba a llegar al baño, por lo cual, se le debe colocar pañales y ya no tenía fuerza en las piernas para ayudar a su asistencia. Finalmente quedo en silla de ruedas sin movilidad para trasladarse.

Acusan represalias en su contra por hacer presente en las reuniones de equipos las situaciones detalladas.

En este punto, citan reunión de 11 de abril de 2024, 16 de mayo de 2024, 4 de junio de 2024, 11 de julio de 2024, en las cuales habrían hecho presente las deficiencias y carencias de la residencia, lo que habría motivado sus posteriores despidos.

**NOVENO:** Que en consecuencia, denuncian una serie de situaciones acaecidas con mucha antelación al término de la relación laboral de las actoras, en su gran mayoría en el año 2023, de manera tal que no tienen relación causal con los hechos del despido, y se trata de situaciones que afectaban mayormente a los usuarios y a cuidadoras distintas de las demandantes como los son doña Ylia Vallejos y María Cristina Bastias, razón por la cual no se encuentran amparadas por la acción de autos, pues como ya se dijo, no se trata de hechos acaecidos con ocasión del despido de los actoras que tuvo lugar los días 26 y 28 de julio de 2024, y según el relato de las mismas habría sido motivado por los reclamos formulados en las reuniones de equipo sostenidas entre abril y julio de 2024 y los correos enviados por estas producto de lo mismo, a su ex empleador.



**DECIMO:** Respecto a las represalias que se alegan dicen especial relación con reuniones de equipos sostenidas con la Coordinación de la demandada y que habrían tenido lugar entre abril de 2024 y junio de 2024, en que se conversó sobre las falencias que se presentaban en el Hogar y que sostienen habrían sido el motivo de sus despidos a fines del mes de julio de 2024.

Se acompaña un correo electrónico enviado desde un correo [cuidadoras.rpjpii@gmail.com](mailto:cuidadoras.rpjpii@gmail.com) dirigido a Francisca, con varias solicitudes relacionadas con infraestructura, contratación de apoyo, adquisición de sillas de ruedas, entre otras.

Dicho correo es respondido con fecha 18 de julio de 2024, se les pide disculpas por la demora y se da respuesta a cada una de las peticiones de las cuidadoras.

También se denuncia que el 24 de julio de 2024 la funcionaria doña María Paz de quien no se indica apellido, pero no corresponde a ninguna de las actoras, habría realizado denuncia ante la SEREMI DE SALUD y también ante la Inspección del Trabajo de Maipú.

Respecto a esto último se da cuenta en el oficio respuesta de la SEREMI DE SALUD, de haber realizado tres fiscalizaciones el 4 de junio de 2020, el 10 de noviembre de 2020 y la última llevada a efecto el 23 de febrero de 2023, en dicha oportunidad se cursa multa a la demandada entre otras infracciones es no contar con cuidadoras suficientes, no cuentan con manipuladora de alimentos.-

Asimismo, en lo referente a una solicitud de fiscalización a la SEREMI DE SALUD de fecha 22 de julio de 2024 realizada por doña María Paz Quiroz Díaz, a fin de revisar las condiciones sanitarias mínimas para su óptimo funcionamiento, denunciando una serie de faltas.

Debe tenerse presente que el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, se refiere a la garantía de indemnidad y señala: “En igual sentido se entenderán



las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”.-

En el caso de autos, no se dan los presupuestos de infracción a esta garantía, pues la solicitud de fiscalización la realizó una tercera persona y no hay antecedentes que a la fecha del despido de las actoras la demandada estuviera en conocimiento de esta.

**UNDECIMO:** Que por su parte comparecen a declarar tres testigos por las demandantes, esto es, doña María cristina Bastías Aguilar, doña María Paz Quiroz y doña Ylya Vallejos, las cuales declaran haber prestado servicios en conjunto con las actoras, todas como cuidadoras de pacientes. Todas fueron despedidas por la misma causal y en fecha similar. Reiteran que había falta de materiales, en general escasez de sillas de ruedas, de guantes.

En síntesis, de todo lo anterior se desprende que las actoras desde a lo menos el año 2023, realizaban sus funciones en las mismas condiciones y en las reuniones de equipo que mantenían con la Coordinadora manifestaban sus inquietudes.

No se aporta prueba acerca de las enfermedades causadas a raíz del vínculo laboral, según dicen, ya sea por la sobrecarga que tenían las cuidadoras, el exceso de fuerza a realizar pues solo se aporta una licencia médica de la trabajadora Jeannette Herrera de julio de 2024 por enfermedad común.

En cuanto a realizar traslados de urgencias si alguno de los usuarios se encontraba mal. Frente a dicha situación, las trabajadoras debían de costear de su propio bolsillo la movilización. Esta hipótesis no se acreditó.

Respecto a la falta de indumentaria y herramientas para desempeñarse de manera integral en la satisfacción de las necesidades de los usuarios y no contar



con los insumos de primeros auxilios, si bien se acredita con los correos y pantallazos de mensajería que en ocasiones escaseaban y las irregularidades en la infraestructura de la residencia en espacios comunes y habitaciones de los usuarios, como asimismo salidas de emergencia.

Se trata de situaciones, que las propias actoras califican la suficiencia o no de los materiales, como también el estado de la infraestructura, por una parte y por otro constituyen alegaciones en abstracto sin detallar la forma de afectación en sus derechos fundamentales, no bastando una enunciación genérica.

Así se denuncian carencia de medios para otorgar una atención mas confortable a los usuarios pero no pueden constituir infracción de garantías respecto de las actoras, quiénes además solo formalizaron sus denuncias cuando se produjo el despido.

Tampoco hay antecedentes acerca del no respeto a sus horarios de colación y el no pago de horas extras, cuyo pago tampoco reclaman.

Sin perjuicio de todo lo anterior, consta en autos que dentro de las obligaciones de las actoras se encontraban: Gestionar y/o realizar salidas a controles médicos y psiquiátricos, y exámenes médicos de los usuarios, entregar información a Coordinador(a) de Residencia acerca gestiones de salud para y con usuarios, llevar ficha clínica a los controles de médicos y/o de psiquiatría para solicitar evolución de médico tratante, retiro de medicamentos y entrega de recetas de medicamentos usuarios en Centros de Salud y/u Hospitales.

b) Apoyo en Residencia (en horarios que no tenga gestiones médicas). Supervisión y educación a los usuarios en las actividades de higiene, orden, vestuario (presentación personal: maquillaje, tintura de pelo, corte de uñas, entre otras), alimentación, cuidado de la salud, traslado, medicamentos, curaciones, etc., de tal modo de promover la mayor autonomía posible en éstos.



Ejecución del aseo de la Residencia en conjunto con los usuarios de acuerdo a la organización y horarios dispuestos por Coordinador(a) de Residencia.

Ejecución de alimentación (cuando corresponda) y apoyo de la cocina en Residencia, en conjunto con los usuarios de acuerdo a la organización y horarios dispuestos por el (la) Coordinador(a) de Residencia. Ejecución y/o apoyo del lavado de ropa y organización del vestuario de los usuarios la Residencia en conjunto con los usuarios de acuerdo a la organización y horarios dispuestos por el (la) Coordinador(a).

En consecuencia, realizar traslado de pacientes a horas médicas, como realizar labores en la cocina, eran parte de sus funciones.

**DUODECIMO:** Así las cosas, se procederá al rechazo de la acción de tutela de derechos fundamentales **con ocasión del despido de las actoras**, pues no se aportaron indicios suficientes, en este sentido. Como ya se dijo, efectivamente la Residencia adolecía de fallas de infraestructura, y también en ocasiones no se contaba con la totalidad de insumos para desempeñar las funciones las actoras, lo cual no puede constituir la vulneración de los derechos fundamentales que acusan, cuando además las actoras siempre prestaron servicios en dichas condiciones y solo una vez que fueron despedidas decidieron denunciar, todo lo cual conduce al rechazo de la acción de tutela.

**DECIMO TERCERO:** Atendido el mérito de lo antes razonado y que la indemnización por daño moral se solicita a raíz de la infracción de garantías que se denuncian, haciendo especial mención al artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, habiéndose desestimado esta acción, se procederá al rechazo de tal indemnización.

Ello sin perjuicio, que no se aportó prueba tendiente a acreditar dicho daño.

**EN CUANTO AL DESPIDO:**

**DECIMO CUARTO:** Que la demandada alega que, la parte demandante infringió lo dispuesto en el artículo 489 inciso 7° del Código del Trabajo, que dispone: “Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, 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 alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia”.-

En este sentido, consta que en la demanda de autos se interpuso en lo principal: “DENUNCIA EN PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO, NULIDAD DEL DESPIDO, DAÑO MORAL Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES; PRIMER OTROSÍ: EN SUBSIDIO, DEMANDA POR DESPIDO IMPROCEDENTE, NULIDAD DEL DESPIDO, DAÑO MORAL Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES..”.

Luego en el petitorio, solicita: “tener por interpuesta denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, reconocimiento de la relación laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de mi ex empleador CONGREGACIÓN DE HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN DE JÉSUS, RUT 65.299.620-5, representada por ALBERTINA ESCOBAR GUTIERREZ, Cédula de Identidad N° 14149779-0, ambos domiciliados en AV. BRASIL N° 551, COMUNA DE SANTIAGO, REGIÓN METROPOLITANA, someterla a tramitación y acogerla en todas con cada una de las peticiones concretas formuladas en el presente escrito de denuncia, y declarar en definitiva que:

1. Declarar que, las trabajadoras han sido vulneradas en sus garantías fundamentales consagradas en el artículo 2 del Código del Trabajo en relación con

el 19 N°2 de la Constitución Política de la República con ocasión del despido de conformidad a lo señalado en el presente libelo.

2. Que se condene a la demandada al pago de los siguientes conceptos y montos:...

De esta manera, se observa que la acción de tutela se interpone en forma correcta, por lo que se procederá a rechazar la alegación de la demandada en este punto.

**DECIMO QUINTO:** Que las actoras fueron despedidas los días 26 y 28 de julio de 2024, por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Que el artículo 162 del Código del Trabajo establece los requisitos para proceder a la desvinculación de un trabajador y prescribe en su inciso 1°: " Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159 o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda".

Que la carta de despido, dirigida a las actoras, son del siguiente tenor: *"Se ha constatado que el día 23/07/2024, durante su turno no está levantando a los usuarios que corresponden, no cumpliendo con sus responsabilidades como cuidadora, situación que pone en riesgo la seguridad de los residentes. Conforme a todo lo anterior, la Empresa ha constatado que usted ha incurrido en conductas que importan un grave incumplimiento de sus obligaciones, en el cual afecta de manera directa la ejecución de buena fe de las obligaciones propias del contrato de trabajo, conforme lo dispone el artículo 1546 del Código Civil. Este precepto dispone que los contratos - todos ellos - deben ejecutarse con apego a dicha buena fe, y que sus obligaciones se extienden no sólo a lo escrito en ellos, sino también a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la*

*obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella, dentro de las cuales está incluido en todo contrato de trabajo lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo el cual establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona...”.*

Las tres cartas son de idéntico tenor, con la salvedad que varían las fechas.

Ahora bien, la parte demandada acompaña las cartas de despido, sin embargo, no aparecen recibidas por las actoras y tampoco se acompañan comprobantes de envío al domicilio de las demandantes ni a la Dirección del Trabajo.

Lo anterior, hace que el despido se transforme en injustificado.

**DECIMO SEXTO:** Sumado lo anterior, la carta de despido solo hace mención a “ 23/07/2024, durante su turno no está levantando a los usuarios que corresponden..”, es decir, se detalla un día. Sin embargo, no se indica a qué usuarios, en qué circunstancias.

Que la no indicación de hechos hace que el despido sea injustificado, indebido o improcedente, por cuanto la omisión indicada no invalida el despido tal como lo indica la norma ya citada, mas sí obliga a tenerlo como injustificado teniendo presente que el conocimiento de los hechos fundantes del mismo es indispensable para que la afectada determine si accionará o no reclamando la declaración de injustificación de su desvinculación y además defina el contenido de su demanda. De no ser así, y admitir que las causas fácticas del despido se conozcan recién al contestar la demanda, significaría no dar cabal cumplimiento a las reglas del debido proceso, siendo el momento para fijar los hechos la carta aviso, lo que no ha ocurrido en la especie.

En consecuencia, se procederá a acoger la demanda de despido, unido además al hecho que la demandada no aportó prueba suficiente e idónea acerca del supuesto incumplimiento grave que les imputa a las actoras.



Por lo tanto, se procederá a acoger la acción de despido indebido ordenándose el pago de las indemnizaciones legales.

**DECIMO SEPTIMO:** En cuanto al daño moral que se reclama en el primer otrosí, se rechaza por improcedente.

**DECIMO OCTAVO:** Que para los efectos de las indemnizaciones se tendrán como monto de la remuneración de las actoras la suma de \$ 600.000 cada una, suma indicada en la demanda de autos y se condice con las liquidaciones de remuneraciones que se allegaron al proceso

**DECIMO NOVENO:** Que la prueba aportada ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este Tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y el resto de las alegaciones y probanzas no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la presente controversia.

Visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 160 N° 7, 162, 168, 172, 173 y 446 a 462 , 485 y siguientes del Código del Trabajo, SE DECLARA:

I- Que **SE RECHAZA LA ACCION DE TUTELA.**

II- Que **SE ACOGE LA DEMANDA POR DESPIDO INDEBIDO**, por lo que la demandada de autos deberá pagar a las actoras, las siguientes prestaciones:

. **Indemnización sustitutiva de aviso previo:**

A doña Carmen Maria Soto, \$600.000.

A doña Amelia Huaman, \$600.000.-

A doña Jeannette del Carmen Paz Urrutía , \$600.000.-

**Indemnización por años de servicios:**

A doña Carmen Maria Soto, \$1.200.000.-

A doña Amelia Huaman, \$3.600.000.-

**Recargo legal del 80% del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo:**

A doña Carmen María Soto, se ordene pagar, \$960.000.

A doña Amelia Huaman, se ordene pagar la suma de \$2.880.000.-

III. Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.-

IV.- EN TODO LO DEMAS SE RECHAZA LA DEMANDA DE AUTOS.

V.- Cada parte pagará sus costas.

VI.- Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional

Regístrese y archívese en su oportunidad.-

RIT : T-2774-2024

RUC : 24- 4-0613022-K

**Pronunciada por don (ña) CARMEN GLORIA CORREA VALENZUELA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a diez de diciembre de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



YNNJBMERUUX

jud.cl

A contar de las 00:00 horas del día 7 de septiembre de 2025 (Chile Continental), la hora visualizada, corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena, y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, debe restar una hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua, e Isla Salas y Gómez, debe restar dos horas. Para más información consulte <http://www.poderjudicial.cl>