

Lebu, diez de noviembre de dos mil veinte.

VISTO, OÍDO Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que comparece el abogado Francisco Villarroel Matamala, con domicilio en Séptimo de Línea N°1080, comuna de Cañete, en representación de doña **ALEJANDRA SOLANGE BURGOS BIZAMA**, matrona, cédula nacional de identidad N°13.389.115-3, domiciliada en Juan Benítez Meza N°1445, comuna de Curanilahue, interponiendo denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales estando vigente la relación laboral en contra de su empleador el **SERVICIO DE SALUD ARAUCO**, persona jurídica de derecho público, representada legalmente por su director don Leonardo Rivas Solar o quien lo subrogue de forma legal, ambos con domicilio en Carrera 302, comuna de Lebu.

Señala que actualmente su representada mantiene en propiedad un cargo directivo del tercer nivel jerárquico y se encuentra destinada como jefa del departamento de epidemiología del Servicio de Salud Arauco. A la fecha posee 5 años y 3 meses en la institución. En lo esencial, en la relación funcionaria que sostiene con el Servicio de Salud han sido relevantes los siguientes hechos:

Con fecha 01 de febrero del 2015, ingresó como profesional asesor del departamento de control de gestión de la dirección del Servicio de Salud Arauco. El 11 de julio del 2016, fue nombrada jefa del Departamento de Participación Ciudadana y Salud Intercultural. El referido nombramiento fue sancionado mediante resolución afecta N°168, de 01 de julio de 2016. Con fecha 20 de febrero del 2018, fue nombrada titular del tercer nivel jerárquico del cargo de jefa del departamento de participación ciudadana y salud intercultural, nombramiento que fue sancionado mediante resolución TRA 3/2018. El 11 de mayo del 2018, fue notificada por el director subrogante del Servicio de Salud de su nombramiento en calidad de titular del tercer nivel jerárquico del cargo de jefa del departamento de participación ciudadana y salud intercultural. Con fecha 15 de mayo de 2018 fue convenientemente destinada por la actual administración del Servicio de Salud al cargo de jefa del departamento de epidemiología, cargo en el cual se encuentra actualmente. La referida destinación fue sancionada mediante resolución exenta N°1337 del 15 de mayo de 2018. Su remuneración actual asciende a la suma bruta de \$2.590.000.-

Afirma que todos los hechos que pasa a relatar han sido la representación de una continua e ininterrumpida conducta de acoso y vulneración de garantías constitucionales emanada de parte del jefe superior y directivos del Servicio de Salud Arauco. Su representada es matrona de profesión con más de 15 años de experiencia en salud pública, epidemiología, gestión de instituciones de salud, formación y evaluación de políticas públicas, atención primaria, bioestadística, salud internacional, participación ciudadana y salud intercultural. Entre sus múltiples aportes a la salud pública nacional se



encuentra la evaluación de los objetivos sanitarios de la década 2000 a 2010 y la elaboración de la estrategia Nacional de Salud para el cumplimiento de los Objetivos Sanitarios de la década de 2011-2020. Asimismo, participó en el diseño, implementación y evaluación de intervenciones programáticas de alcance nacional como los programas del niño y la mujer entre 2005 y 2012. Ha sido investigadora y contraparte en estudios destinados a definir y evaluar el régimen de Garantías Explicitas en Salud (GES) desde 2004. Entre los años 2013 y 2015 se dedicó a la administración en atención primaria de la Municipalidad de Providencia, desempeñándose como jefa del departamento de estudios y gestión de la información, donde también coordinó la programación de actividades de los centros de salud familiar para el diseño e implementación del Plan Comunal de Salud con enfoque participativo y fue parte de los equipos que lideraron el proceso de acreditación de los centros de salud de la comuna. Ha sido consultora experta para diversas instituciones y organizaciones nacionales e internacionales y docente universitaria. A inicios del año 2015 tomó la decisión de volver a su territorio de origen, la provincia de Arauco. En dicho periodo ingresó como profesional asesor del departamento de control de gestión al Servicio de Salud Arauco durante el segundo gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet y con don Víctor Valenzuela Álvarez como su director, este último histórico militante del Partido Socialista (PS) y nombrado mediante el sistema de Alta Dirección Pública.

A mediados del año 2016 y tras una positiva evaluación de su desempeño, fue designada jefa del departamento de participación ciudadana y salud intercultural, adquiriendo notoriedad, con una clara identificación por el gobierno de la Presidenta Bachelet y una alta valoración y aceptación de parte de los dirigentes e integrantes de las organizaciones sociales asociadas a salud y pueblos originarios de la provincia. A fines del año 2017 el Servicio de Salud resolvió llamar a concurso el cargo de tercer nivel jerárquico de jefe de departamento de participación ciudadana y salud intercultural, concurso al que su representada postuló. El llamado fue sancionado por resolución exenta N°3833, de fecha 15 de diciembre del 2017. Con fecha 20 de febrero del 2018, el referido concurso fue adjudicado a su representada, siendo nombrada titular del tercer nivel jerárquico del cargo de jefa del departamento de participación ciudadana y salud intercultural, transformándola en una de las más altas jerarquías del Servicio de Salud Arauco y cuyo nombramiento fue sancionado mediante resolución TRA 3/2018, tomada de razón por la Contraloría Regional con igual fecha.

Destinación a un cargo sin funciones, sin perfil de cargo y sin recursos asignados. Con el advenimiento de la administración del actual gobierno, se solicitó la renuncia al director del Servicio don Víctor Valenzuela Álvarez, designándose en calidad de subrogante al jefe del departamento de auditoría, Sr. Aldo Parra Rodríguez, funcionario proclive a la nueva administración, quien de manera inmediata abrió las puertas de la institución a distintos personajes de la coalición gobernante para asumir distintas jefaturas. Pero, para ello era menester sacar a las existentes. Dado el carácter de titular



del tercer nivel jerárquico que posee su representada, situación que le confiere una verdadera inmunidad por el periodo de tres años, no podía terminársele su contratación como a un cargo a contrata, razón por la cual el director subrogante recurrió a la figura estatutaria de la destinación, contemplada en el Estatuto Administrativo. Esto último, para sacarla del cargo que se había adjudicado, mediante el traslado a otro cargo de jefatura. Lo anterior, por cuanto la Contraloría General de la República ha señalado, que la destinación constituye una facultad del jefe superior del servicio, cuya única limitación es que los funcionarios sólo pueden ser destinados a desempeñar labores propias del cargo para el cual han sido designados y en un empleo de la misma institución y jerarquía. En este contexto, el director subrogante instruyó la creación de un nuevo departamento al interior del servicio, al que denominó “departamento de epidemiología”, que hasta la fecha de su creación no era más que una “sección” al interior de la subdirección médica del servicio. De esta manera podía satisfacer sin problemas lo exigido por la entidad de contralora en cuanto a que el cargo fuere de la misma jerarquía. Así las cosas, por resolución exenta N°1337, de fecha 15 de mayo del 2018, se materializó su destinación al cargo de jefa del departamento de epidemiología, el cual dependería de la subdirección médica. Como justificación de la decisión, señala la resolución en comentario la “necesidad de crear el Departamento de Epidemiología en el Servicio de Salud Arauco, que permita desarrollar un proceso de toma de decisiones basado en la situación epidemiológica existente y proyectada y contar con jefatura dentro del mismo”. No obstante, los motivos esgrimidos a su representada por la nueva administración sólo se relacionaron con necesidades propias de la institución, obnubilándola con supuestos aportes que desde ese departamento podría realizar a la organización atendida su experiencia nacional e internacional como epidemióloga y salubrista de reconocida trayectoria profesional. Sin embargo, el referido departamento fue creado sin ninguna planificación o estudio que respaldare su necesidad al interior de la estructura orgánica del Servicio de Salud Arauco. Además, carecía de recursos humanos, tecnológicos y financieros para desempeñar con efectividad la función de jefatura a la que su representada había sido destinada. Tampoco tenía un espacio físico acorde a su jerarquía y, lo que es peor, no estaban definidas las funciones y responsabilidades del departamento, así como tampoco las del cargo. Se trataba de un departamento de papel, carente de cualquier importancia, influencia o posición al interior del Servicio de Salud, creado para el sólo efecto de sacar a su representada de su cargo considerado políticamente estratégico para la nueva administración. Prueba de ello es que tras la destinación de su representada se designó como jefe del departamento de participación ciudadana y salud intercultural al concejal del partido Unión Demócrata Independiente (UDI) de la comuna de Cañete Cristian Medina Cea.

Por todo ello y través de distintos actos su representada comenzó a solicitar incansablemente al director subrogante los recursos y enceres necesarios para desarrollar la función a la que había sido destinada. En el mismo sentido y dado que el departamento carecía de funciones, objetivos y responsabilidades, envió a la autoridad



una propuesta de ello para su validación, sin que hasta la fecha tenga alguna respuesta. En efecto: 1.- Mediante Memorandum N°02, de 16 de mayo del 2018, solicitó a la Subdirección Administrativa gestionar los insumos necesarios para habilitar espacio físico tales como: computador, anexo, timbre, escritorio, silla de escritorio. 2.- Mediante correo electrónico de fecha 01 de junio de 2018 solicitó al departamento subdirección de tecnologías de la información evaluar posibilidad de instalar programas de uso común para epidemiología y planificación tales como R, Stata, SPSS, Microsoft Project, etc. 3.- Mediante correo electrónico de fecha 30 de mayo de 2018 remitió al director subrogante sugerencia de objetivos y funciones para el departamento al cual había sido destinada. 4.- Mediante correo electrónico de fecha 07 de junio de 2018 solicitó al director subrogante instrucciones en torno a las sugerencias de objetivos y funciones propuestas para el departamento de epidemiología. 5.- Mediante correo electrónico de fecha 10 de octubre de 2018 solicitó al director subrogante audiencia para tratar temas pendientes relativos a su destinación al departamento de epidemiología y ruega instrucciones en torno a las sugerencias de objetivos y funciones propuestas para el departamento. 6.- Mediante correo electrónico de fecha 19 de octubre de 2018 solicitó nuevamente al director subrogante audiencia para tratar temas pendientes relativos a su destinación al departamento de epidemiología y nuevamente ruega por instrucciones en torno a las sugerencias de objetivos y funciones propuestas para el departamento. 7.- Mediante correo electrónico de fecha 25 de octubre de 2018 solicitó de nuevo al director subrogante audiencia para tratar temas pendientes relativos a su destinación al departamento de epidemiología y nuevamente ruega por instrucciones en torno a las sugerencias de objetivos y funciones propuestas para el departamento.

Falta de validación formal de funciones. Después de que su representada solicitara de manera sistemática al director subrogante audiencia para tratar temas pendientes a su destinación y de rogar por instrucciones en torno a los objetivos y funciones del departamento, sin contestar ninguna de las comunicaciones reseñadas en el punto anterior y como una medida supuestamente provisoria –o más bien paliativa si se quiere– se le “prestó” la oficina de la jefa del Departamento de Auditoria. No obstante, ello no solucionaba para nada el problema de fondo. Su representada llevaba prácticamente seis meses en el cargo al que había sido destinada, sin ninguna función que realizar al interior de la institución, sin responsabilidades y sin un objetivo claro, rogando por tener una ocupación efectiva y el apoyo técnico necesario para la función de epidemiología.

Por esta razón, con fecha 25 de octubre de 2018 el subdirector médico de aquel entonces en un acto por tratar de acordar funciones para el cargo, accedió a reunirse con ella, reunión a la que el jefe del Servicio no asistió, mostrando de esta manera su nula intención por mejorar las condiciones laborales de su representada, haciendo imposible acordar las otras cuestiones necesarias para el logro de la función de epidemiología, como son: - Contar con el apoyo directivo superior que determine una favorable acogida de la función a cumplir en la red asistencial. -Contar con personal adecuado para cumplir



con los objetivos propuestas, entre los cuales es fundamental contar con a lo menos dos profesionales de salud con habilidades de investigación y salud pública, un estadístico con habilidades para el análisis de datos, un administrativo para apoyo al desarrollo al plan y una secretaria de departamento. - Contar con apoyo técnico y tecnológico, para el desarrollo de estudios y análisis estadísticos y epidemiológicos, para lo cual se requieren capacidades específicas y recursos informativos especializados. - Contar con espacio físico acorde al equipo y funciones. - Mantener una adecuada comunicación y coordinación tanto con los departamentos y unidades paralelas como con otras instituciones y servicios de salud de la red.

En este contexto, con fecha 26 de octubre de 2018 su representada decidió representar vía correo electrónico al subdirector médico de la época, las limitaciones para desempeñar el cargo al que había sido destinada, haciendo presente la falta de respuesta por parte del jefe de servicio a sus correos, advirtiéndole que de no contar con las condiciones mínimas requeridas se hacía inviable conseguir algún objetivo en el cargo y solicitándole reiterar al jefe de servicio la validación formal de sus funciones, lo que hasta la fecha no ha ocurrido.

Incomunicación y falta de ocupación efectiva. Con fecha 22 de enero del 2019 asume como director del Servicio de Salud el Sr. Leonardo Rivas Solar militante de Renovación Nacional, elegido mediante el sistema de alta dirección pública, quien en uso de sus facultades procedió a designar nuevas jefaturas, distintas a las designadas por el director subrogante y un nuevo subdirector médico, el Sr. Walter Van Treek Peñailillo. De esta manera, su representada albergó ilusamente la posibilidad de lograr que la nueva autoridad respetara su dignidad como persona, mujer y trabajadora revisando la situación laboral en la que se encontraba. Es del caso que con fecha 12 de febrero del 2019 solicitó una reunión con el nuevo subdirector médico para abordar su situación y los temas concernientes a su departamento, tales como: la validación del programa de trabajo; sus funciones y los aspectos operativos del mismo, los que hasta esa fecha seguían sin respuesta por parte de la dirección. No obstante, las nuevas autoridades no hicieron más que continuar la obra del director subrogante del servicio. En efecto, su representada nuevamente volvió a surcar agitadas aguas por el menosprecio y la desidia de la autoridad, ahora a través de su jefatura directa, el nuevo subdirector médico, quien siguió contribuyendo en el mantenimiento de un ambiente laboral humillante y hostil para ella, sin contestar ninguna de sus comunicaciones y realizar ninguna acción para restablecer su dignidad como funcionaria y como persona. Todo esto avalado por el nuevo director del Servicio. En efecto: 1.- Mediante correo electrónico de fecha 15 de febrero del 2019 reenvió a casilla institucional del nuevo subdirector médico correo electrónico de 12 de febrero del 2019. 2.- Mediante correo electrónico de fecha 21 de marzo del 2019 solicitó al subdirector médico nuevamente reunión para abordar los temas de su departamento y atender requerimientos tan básicos, pero que hasta esa fecha se encontraban sin cubrir, tales como: apoyo del equipo directivo, personal profesional, apoyo tecnológico, espacio



físico y una adecuada comunicación entre otros. 3.- Mediante correo electrónico de fecha 14 de mayo del 2019 consultó al subdirector médico sobre los avances en resolver su situación y de su “departamento”. 4.- Mediante correo electrónico de fecha 03 de junio del 2019 consultó nuevamente al subdirector médico sobre los avances en resolver su situación y de su “departamento”. 5.- Mediante correo electrónico de fecha 11 de julio del 2019 consultó otra vez al subdirector médico sobre los avances en resolver su situación y de su “departamento”. 6.- Mediante correo electrónico de fecha 18 de julio del 2019 reiteró consulta al subdirector médico sobre los avances en resolver su situación y de su “departamento”.

Calificación de enfermedad como profesional. Por todo lo dicho, con fecha 21 de junio del 2019 el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) resolvió comunicar que su representada padecía una enfermedad de carácter profesional causada por el bajo apoyo social de la jefatura y condiciones organizacionales hostiles, instruyéndose al director del servicio implementar medidas para cesar exposición a dichos agentes de riesgos a través de la readecuación o cambio de puesto de trabajo, las que debían ser implementadas en un plazo no superior a 90 días corridos desde la fecha de la calificación. No obstante, de acuerdo con la información proporcionada por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), cumplido el plazo para ello, el director del servicio no ha implementado ninguna medida para cesar la exposición de su representada a los agentes de riesgos, ni para la readecuación o cambio de puesto de trabajo. En este contexto, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) procedió a notificar a la SEREMI de Salud por ser este último organismo el encargado de fiscalizar y aplicar las sanciones que correspondan.

Falta de validación formal de perfil de cargo. Con fecha 05 de noviembre de 2019, por primera (y única) vez el director del servicio accedió a recibir a su representada en compañía del subdirector de gestión y desarrollo de las personas. En dicha reunión se comprometió a dar una solución a las negativas condiciones de trabajo en las que se encontraba, ofreciéndosele incluso gestionar una reunión con el delegado de la SEREMI de Salud en la provincia y solicitándole una propuesta de modificación. Pero era demasiado lindo para ser verdad, siendo solo una efímera ilusión de mejoría. En efecto: - Con fecha 05 de noviembre de 2019, su representada envió dos propuestas de mejoramiento de su situación laboral: a) El término de la destinación y, por tanto, reintegrarse al cargo que se adjudicó por concurso público, esto es, al de jefe de departamento de participación ciudadana y salud intercultural, o bien; b) Ser asignada a un departamento que cuente con las condiciones mínimas de funcionamiento, acorde a su jerárquica, habilidades y experiencia profesional y que le permita continuar su desarrollo profesional al interior de la institución, de preferencia que dependa de la dirección del Hospital Rafael Avaria Valenzuela de Curanilahue. - Con fecha 12 de noviembre de 2019 se le instruyó que el subdirector de gestión y desarrollo de las personas sería quien coordinaría la reunión con la SEREMI de Salud. (Esta sería la única comunicación que el director del servicio ha dirigido a su representada). - Con fecha 11 de noviembre de 2019



su representada solicitó al subdirector de gestión y desarrollo de las personas información sobre el avance en la coordinación con el delegado de la SEREMI de Salud y resultados sobre la propuesta de modificación. - Con fecha 18 de noviembre de 2019 su representada solicitó nuevamente al subdirector de gestión y desarrollo de las personas información sobre el avance en la coordinación con el delegado de la SEREMI de Salud. Todo lo anterior, sin que su representada tuviera ninguna respuesta por parte del director del Servicio. Seguramente, porque no debe ser importante para el director del Servicio cumplir con lo instruido por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

Mientras tanto su representada seguía expuesta a un ambiente laboral hostil, fecundado por la actitud pasiva del director del Servicio ante el bajo apoyo social de la jefatura y las condiciones organizacionales hostiles. Con fecha 25 de noviembre de 2019, desde la subdirección de gestión y desarrollo de las personas se le instruyó construir su perfil de cargo, por cuanto era un compromiso del director del servicio con la Contraloría General de la República priorizar el desarrollo organizacional de la institución, de acuerdo a un preinforme N. 783/2018. Para estos efectos se informó de un proceso de construcción y sistematización compuesto de 5 etapas, cada una más denigrante que la otra para su representada. La primera etapa denominada “de recolección de información”, tenía por objetivo que su representada expusiera sus funciones y responsabilidades, así como su lugar en la estructura organizacional. Pero ¿Cómo se construye un perfil si no se sabe cuáles son las funciones asignadas? ¿De qué manera se puede exponer el trabajo que realiza, si la autoridad no le encarga ninguna labor? ¿Cómo se exponen las responsabilidades de un cargo, que no tiene responsabilidades? ¿Qué lugar puede ocupar en la estructura de una organización, una unidad que de departamento sólo tiene el nombre y nada más? A mayor abundamiento, el referido documento establecía una segunda etapa, “de validación por parte de la jefatura y/o subdirector del formulario descriptor de cargo”. Pero ¿En qué momento la jefatura de su representada podría “validar” tal construcción si durante casi un año no le contestó siquiera un solo correo? ¿Con que cara la jefatura podría validar la construcción solicitada, si el cargo no tiene funciones y carece de responsabilidades? Pero, además, la última etapa era de “validación por parte de cada subdirector del perfil de cargo”, por lo que se pregunta ¿Cómo y cuándo podría la jefatura de su representada validar el perfil de su cargo, si el cargo no tiene funciones y carece de responsabilidades?

De esta manera, la nula respuesta en la resolución de la situación laboral de su representada y la irrisoria solicitud de construcción del perfil, dejó en evidencia que la autoridad del Servicio de Salud no sólo se encuentra en incumplimiento con el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) para cesar la exposición de su representada a los riesgos relatados –lo que supone el establecimiento de sus funciones y responsabilidades-, sino que también con la Contraloría General de la República en la construcción de su perfil de cargo.



Por todo lo anterior, con fecha 25 de noviembre del 2019 su representada señaló vía correo electrónico su imposibilidad objetiva de dar respuesta a la construcción del perfil solicitado debido a la nula respuesta en la resolución de sus funciones por parte del Jefe de Servicio.

Exclusión de actividades, humillaciones y malos tratos. En este último tiempo, a propósito de la emergencia de salud pública de importancia internacional declarada por la Organización Mundial de la Salud por SARS CoV-2 (coronavirus) y teniendo presente la supuesta función que podría caberle al departamento al que fue destinada, su representada se comunicó por escrito y de manera telefónica con sus superiores a objeto de colocar a disposición de la dirección del servicio su experticia como epidemióloga y salubrista. No obstante, y como era de esperar, no recibió ninguna instrucción al respecto. Tampoco se le permitió coordinar las acciones relativas a la emergencia de salud y se le excluyó de las estrategias que los equipos de la Dirección del Servicio empezaron a desarrollar. Pero, siguió insistiendo. Con fecha 05 de febrero del 2020 y ante la aparición de información de relevancia por eventual aparición de casos sospechosos de 2019-nCoV (coronavirus), su representada solicitó al director del servicio, subdirector médico y jefa del departamento de redes información relativa al: - Stock de antivirales; - Capacidad instalada para la vigilancia y control de brotes; - Plan comunicacional para prevención de transmisión de virus respiratorios; - Plan de comunicación interna; - Protocolos de derivación de casos de IRA Grave; y - Sobre el plan de respuesta ambulatoria y reconversión de camas hospitalarias. Lo anterior, sin recibir ninguna respuesta por parte de los directivos antes indicados.

Con fecha 07 de febrero del 2020, solicitó de manera urgente al director y subdirector médico, la posibilidad de comunicarse con ellos atendido a que la SEREMI de Salud estaba solicitando con urgencia el desarrollo de un protocolo de derivación de la red, incorporando a los delegados de epidemiología de los establecimientos, los encargados de IAAS, a los referentes del Servicio de Salud de respiratorias y campaña de invierno, encargado de emergencias, abastecimiento y farmacia. Sin embargo, tampoco tuvo respuesta de esta comunicación. A pesar de todo ello y de no ser convocada, de propia iniciativa pidió igualmente participar de reuniones de coordinación, video conferencias del MINSAL y otras acciones que derivaron en visitas a establecimientos de la red y presentaciones a la comunidad, pero sin recibir ninguna retroalimentación por parte de sus superiores. Con fecha 18 de febrero del 2020 su representada fue convocada por la Fundación y Residencia Protegida Peumayen en su calidad de funcionaria pública y salubrista a una caminata para concientizar a la comunidad con respecto al Alzheimer en la ciudad de Curanilahue, que tenía como fecha de su realización el día 20 de febrero del 2020 a las 10.00 horas, para lo cual solicitó autorización a su jefatura directa, el subdirector médico. Sin embargo, el mismo día de realización de la actividad y siendo las 09.37 horas, el subdirector médico decidió no autorizar su asistencia, requiriéndole -sin ningún pudor ni vergüenza- que su representada priorizara las actividades solicitadas en relación al COVID-19. Hasta el día de hoy su



representada desconoce cuales fueron esas actividades. Pero ocurrió algo inusual. Después de prácticamente dos años sin realizar ninguna función al interior del servicio, de ser remunerada por la realización de ningún trabajo, de rogar por trabajo sin que el jefe de servicio o su subdirector médico le dieran alguna labor que realizar o que contestaran siquiera una de las comunicaciones que su representada les había enviado, le permitieron asistir a algunas reuniones. ¿Para qué? Para terminar humillándola frente a los demás directivos de los establecimientos de la red. En efecto: - Con fecha 18 de febrero de 2020 extrañamente el subdirector médico le solicitó liderara acciones en una presentación ante el Consejo Integrado de la Red Asistencial (CIRA) para lo cual le solicitó a su representada preparar una presentación. Sin embargo, minutos antes de presentarse, se le indica por parte del Subdirector Médico que ya no requerirá la presentación que hizo y, además, que se apoyara en otro profesional del Servicio, el que no contaba ni con la formación ni con la experiencia en la materia. - Con fecha 11 de marzo del 2020 otro tanto ocurrió. En una actividad agendada en la comuna de Los Álamos y sin mediar una comunicación formal de parte del jefe de servicio, del subdirector médico o su equipo político, su representada fue excluida de dicha actividad. Literalmente no se le permitió realizar la presentación que tenía preparada, entregándosele la responsabilidad a un profesional que cuenta con menor experiencia que su representada y que no había participado en las actividades previas y que, además, era funcionario de otra institución. Las situaciones descritas resultan particularmente humillantes para cualquier persona. Su representada ha sido expuesta gratuitamente y en cada caso por el propio jefe del servicio ante más de 60 dirigentes, asesores de toda la red asistencial, así como también de sus demás colegas del servicio, que ven con lástima la afectación y flagrante transgresión de su dignidad tanto como persona y como mujer, teniendo en cuenta que desde octubre de 2018 dicha autoridad se encuentra en incumplimiento de implementar las medidas necesarias para cesar estos riesgos.

Exclusión de programa radial. Desde la perspectiva de la comunicación de crisis, el tiempo se divide simplemente en dos momentos: antes y durante la crisis. El subtexto es que una crisis siempre está en ciernes y todo el tiempo antes de que ésta se manifieste debe ser utilizado para preparar su llegada. El objetivo es tener un plan de acción definido y suficientemente ensayado, saber qué se dirá, quién lo hará, en qué condiciones, cuáles son las etapas que se podrían suceder y cómo se enfrentarán. En este sentido, un aspecto clave de planificar una comunicación de crisis –como sería en el contexto de la actual pandemia–, es saber a quién se le habla y anticipar cuáles serán las necesidades de información de esos individuos con el fin de transmitir la tranquilidad necesaria para gestionar la crisis adecuadamente. Pero, el Servicio de Salud denunciado no ha cuidado este aspecto. Por ello y con una profunda vocación profesional y ética, su representada siguió insistiendo ante sus superiores para ofrecer su trabajo en aras de aportar al bienestar de la población de la provincia solicitando, esta vez, autorización para difundir a la población usuaria de la Provincia de Arauco, en representación del Servicio de Salud a través de un programa radial medidas de prevención y detección de síntomas por coronavirus, así como también de cuando consultar. Con fecha 05 de mayo del 2020



se realizó el primer programa en “radio Misterio” de Curanilahue el que duró aproximadamente una hora y en el cual contaron como invitada vía telefónica, gracias a las gestiones realizadas por su representada con la Dra. Ximena Aguilera, especialista en salud pública y miembro del Comité Asesor COVID-19 del MINSAL, además de Directora del Centro de Investigación en Políticas Públicas y epidemiología de la UDD, asesora de la OPS/OMS en epidemiología e impulsora del Reglamento Sanitario Internacional, entre otros títulos y experiencias. De este primer programa su representada dio cuenta al jefe de servicio el mismo día de su realización, haciendo presente que los programas siguientes serían el día miércoles y viernes en igual horario. No obstante, mediante comunicación escrita del jefe del departamento de comunicaciones del Servicio sorpresivamente se le instruyó que no podía continuar con sus apariciones en programas radiales por que la autorización dada era para una sola aparición y porque no estaba conforme con la línea editorial del Servicio de Salud Arauco. Lo anterior, sin embargo, no era la verdadera razón. ¿El motivo? Humillarla, por instrucciones del director del Servicio.

Misoginia y discriminación por género. Durante este último tiempo son muchas las funcionarias del Servicio de Salud que han tenido que soportar el trato desagradable, despectivo y poco formal del jefe de servicio Sr. Leonardo Rivas, del subdirector médico Sr. Walter Van Treek y sus asesores quienes abiertamente han expresado su preferencia por trabajar sólo con hombres. En este contexto, han removido, trasladado, maltratado y acosado, hasta que decidan renunciar al menos once mujeres; y otras que han estado con licencia médica por las mismas causas que su representada. Ello bajo el mismo modus operandi, de desacreditarlas, menospreciarlas, por el sólo hecho de ser mujeres. De lo anterior, da cuenta una carta enviada en el mes de febrero del 2020 remitida por la Directiva Provincial de Renovación Nacional a su Presidente Nacional, partido político en el que milita el actual jefe de servicio y en la que se exponen una serie de funcionarias removidas a otros puestos o cargos incluso de menor jerarquía sin su consentimiento, reconociéndose de manera textual “la existencia de muchas otras funcionarias que no pueden hablar por temor a la continuidad de sus contratos”. Asimismo, se le acusa de permitir y validar exposición de funcionarias a agresiones verbales y menoscabos, en forma reiterada, de permitir y avalar conductas de acoso laboral, de propiciar un clima laboral hostil y de entorpecer proceso y proyectos, solicitándosele prescindir del Sr. Leonardo Rivas Solar en el cargo de director del Servicio de Salud denunciado por haber vulnerado los derechos de trabajadores y en especial de las mujeres. Entre esas muchas otras funcionarias se encuentra su representada.

Corolario: - La existencia de una verdadera violencia de carácter estructural, de un maltrato laboral y acoso laboral, ejercido por la máxima autoridad del servicio directamente y a través del subdirector médico en contra de su representada, no obstante ser esta última una de las más altas jerarquías del Servicio de Salud. - Como consecuencia de ello, el reparto, acceso o posibilidad de uso de los recursos ha sido resuelto sistemáticamente a favor de un grupo de directivos y en perjuicio de su representada, debido a la estratificación que el jefe de servicio ha realizado al interior del organismo entre quienes son de su confianza y los que no, entre quienes son de gobierno



y los que no, o simplemente entre quienes son hombres y quiénes no. - En este contexto, su representada se encuentra destinada desde hace dos años a un cargo sin funciones, sin perfil de cargo y sin recursos; sin una ocupación efectiva u ocupada en tareas inútiles o de poco valor productivo, menospreciada por la organización, humillada por sus superiores y sometida a un clima organizacional hostil. Todo lo anterior, sumado al nulo apoyo de su jefatura. - Las conductas adoptadas por los superiores de su representada constituyen una clara afectación de sus derechos fundamentales que aquejan sustancialmente la esfera personal, familiar y de crecimiento profesional de la demandante, las que además trasgreden flagrantemente la normativa que regula el sector.

Perjuicios. Las conductas adoptadas afectan sustancialmente la esfera personal, familiar y de crecimiento profesional de la demandante: - Afecta la relación personal con su hija, por la proyección de su frustración e indefensión en el núcleo familiar, afectando la salud sicológica y emocional de su hija. Ansiedad, inseguridad y bajo rendimiento son algunos síntomas. - Afecta los intereses de su familia, considerada como un núcleo, por cuanto sufre alteraciones emocionales y de personalidad que repercuten en sus esfuerzos de relaciones sociales y familiares, generando problemas de relaciones sociales y de pareja tales como: irritabilidad con la familia, desencadenada por la frustración que genera el hostigamiento; retraimiento con sus familiares y amigos; abandono de los amigos y rechazo por parte de las personas de su entorno, cansados de los síntomas del estrés postraumático por su acoso. - Afecta su desarrollo profesional. Su representada es una profesional de reconocido prestigio a nivel nacional e internacional como epidemióloga y salubrista. Sin embargo, la falta de claridad de su puesto en la organización y la nula definición de los objetivos y actividades que cumplir han impedido el normal despliegue de sus capacidades. De igual modo, han producido desmotivación por la falta de propósito y por la insatisfacción de expectativas. Por último, estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos, eliminando la capacidad de encontrar un nuevo trabajo. - Afecta su esfera psicológica y le genera una aflicción de carácter moral, desde que cada una de las consecuencias de los actos ilegales y arbitrarios del Servicio de Salud, ha repercutido en un daño psicológico diagnosticado y en un dolor espiritual profundo de quien demanda.

Repercusiones sicológicas derivadas de las actuaciones ilegales del Servicio de Salud. Todo esto afectó inevitablemente la salud de la demandante, al configurar una presión insostenible a su equilibrio emocional y desencadenó una serie de trastornos físicos y psicológicos, motivo por el que: - Con fecha 21 de junio del 2019 el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) resolvió que su representada padecía una enfermedad de carácter profesional causada por el bajo apoyo social de la jefatura y condiciones organizacionales hostiles, instruyéndose al director del servicio implementar medidas para cesar su exposición a dichos agentes de riesgos a través de la readecuación o cambio de puesto de trabajo, las que debían ser implementadas en un plazo no superior a 90 días corridos desde la fecha de la calificación. - Con fecha 22 de agosto del 2019 se le otorgó licencia médica por enfermedad profesional por 30 días, desde el 22 de agosto del 2019



hasta el 20 de septiembre del 2019 (Licencia N°59549929). - Con fecha 25 de septiembre del 2019 se le otorgó licencia médica por enfermedad profesional por 20 días, desde el 21 de septiembre del 2019 hasta el 10 de octubre del 2019 (Licencia N°59544866). - Con fecha 11 de octubre del 2020 se le otorgó licencia médica por enfermedad profesional por 01 día, correspondiente al 11 de octubre de 2019 (Licencia N°58343865).

Fundamentos de derecho. Las conductas de los superiores de su representada infringen la normativa que regula a los funcionarios públicos y la de todo acto administrativo, desde que resulta ser ilegal y arbitraria, obedeciendo a conductas discriminatorias que atentan contra las garantías constitucionales de quien demanda.

1.- Existencia de actos atentatorios a la dignidad funcionaria. El Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera fija como estándar de convivencia la no tolerancia a hechos que signifiquen violencia contra las mujeres y lesionen su dignidad, contemplando para ello políticas permanentes con una mirada multisectorial, coordinando y unificando los procedimientos de las instituciones involucradas. En este sentido, la Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, define la conducta de acoso sexual como “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Por otra parte, la Ley 20.607 que modifica el Código del Trabajo, define acoso laboral como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Los aspectos legales antes mencionados, introdujeron modificaciones al Estatuto Administrativo, en el sentido de establecer en forma expresa que los funcionarios públicos están afectos a la prohibición de realizar conductas de acoso sexual y de acoso laboral. En este sentido, el artículo 84 letras l) y m) del Estatuto Administrativo dispone que: “el funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo. Por su parte, las “Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de 2018”, elaboradas por el Servicio Civil, definen maltrato como “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que pueden atentar contra la dignidad o integridad física o psicológica de una persona, poniendo en peligro su estabilidad y las condiciones adecuadas de empleo”. En consecuencia, tanto las conductas de maltrato, acoso laboral como sexual, entendidas en los términos que establece la normativa vigente, son contrarias a la dignidad de las personas, constituyéndose en un imperativo de los órganos de la Administración del



Estado propiciar un ambiente laboral que evite que se produzcan, estableciendo mecanismos transparentes que permitan realizar en forma expedita denuncias frente a hechos constitutivos de acoso. En el año 2010 el Servicio Civil elaboró un manual con “Orientaciones para la prevención del acoso laboral en los servicios público” que entrega una variada lista de acciones y omisiones que se deben considerar como hechos constitutivos de acoso laboral, ya sea de parte de las jefaturas (acoso vertical) o pares (acoso horizontal). Agrega que los hechos relatados en el acápite anterior se corresponden con las acciones y omisiones que de acuerdo al Servicio Civil se deben considerar como atentatorios de la dignidad de su representada y más precisamente de maltrato laboral y acoso laboral. De esta manera el director del servicio y el subdirector médico han transgredido políticas permanentes de tolerancia cero a hechos que signifiquen violencia contra las mujeres y lesionen su dignidad, incurriendo por ello en una flagrante transgresión al principio de probidad administrativa.

2.- Incumplimiento de obligaciones de carácter especial para autoridades y jefaturas. El artículo 64 del Estatuto Administrativo contempla obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, con responsabilidades de dirección y fiscalización sobre un determinado número de empleados, en un servicio de la Administración del Estado. Y son las siguientes: a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones. El control jerárquico a que alude esta disposición responde a la estructura piramidal de los servicios, siendo la organización interna de cada uno de ellos, así como la estructura de su planta, los factores a considerar para determinar la jerarquía de ciertos funcionarios sobre otros, pudiendo el jefe de cada unidad adoptar todas las medidas que estime convenientes para cumplir con la mayor eficacia la función pública que le ha sido encomendada, correspondiendo al jefe superior del servicio la tuición superior y la vigilancia del servicio público que dirige y, como tal, es responsable de la marcha del mismo. De esta manera y conforme a los hechos relatados en el acápite anterior, existe una clara infracción por parte del director del servicio y el subdirector médico a la obligación en estudio. El primero, por su actitud pasiva ante el bajo apoyo social de la jefatura de su representada y el clima organizacional hostil y el segundo, por el hecho de prescindir en términos absolutos de su trabajo, absteniéndose deliberadamente de asignarle funciones e impartir instrucciones. b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia. A las autoridades y funcionarios facultados para elaborar planes o dictar normas, les corresponde velar permanentemente por el cumplimiento de aquellos y la aplicación de estas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia. Es obligación de la autoridad velar por el cumplimiento de los planes, metas u objetivos trazados, lo que debe efectuarse con estricto apego a las normas constitucionales, legales y reglamentarias que determinan la competencia y atribuciones de cada órgano. En este contexto es preciso recordar que el



motivo plasmado en el acto de destinación de su representada fue supuestamente “la necesidad de crear el Departamento de Epidemiología en el Servicio de Salud Arauco, que permita desarrollar un proceso de toma de decisiones basado en la situación epidemiológica existente y proyectada y contar con jefatura dentro del mismo.” No obstante, las autoridades del Servicio de Salud no han cuidado velar por el cumplimiento de aquello, toda vez que no se le permitió a su representada coordinar acciones en relación a la emergencia de salud pública de importancia internacional declarada por la Organización Mundial de la Salud por SARS CoV-2, y se le excluyó de las estrategias que los equipos empezaron a desarrollar. c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios. Las autoridades y funcionarios deberán velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública. El incumplimiento de esta obligación, está directamente relacionada con la infracción de otros deberes, que señala a continuación.

3.- Infracción de los principios de eficiencia y eficacia. Los artículos 3 y 5 de la Ley 18.575 disponen que la Administración del Estado deberá observar el principio de eficiencia y eficacia, obligando a las autoridades y funcionarios a velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública. Esta norma debe relacionarse con los artículos 52 y 62 N°8 de la señalada ley, según los cuales tales principios están vinculados con el interés general que exige el desempeño de la función pública como elemento integrante de la probidad administrativa y de no cumplirse constituyen faltas específicas a la probidad administrativa. El departamento de epidemiología fue creado sin ninguna planificación o estudio que respaldare la necesidad de ascenderlo a la categoría de departamento al interior de la estructura orgánica del Servicio de Salud. Por otra parte, carecía de recursos humanos, tecnológicos y financieros para desempeñar con efectividad la función de jefatura a la que su representada había sido destinada. Tampoco tenía un espacio físico acorde a su jerarquía y lo que es peor, no estaban definidas las funciones y responsabilidades del departamento, así como tampoco las del cargo. Claramente su creación no fue para nada consecuente y coherente con las necesidades y recursos disponibles, y más bien estuvo relacionada con la única posibilidad de la actual administración de sacar a su representada del cargo de jefa de departamento de participación ciudadana y salud intercultural y colocar en su lugar a un personaje político, convirtiéndose ese accionar en otra falta específica a la probidad.

4.- Transgresión al principio de dignidad de la función pública. De acuerdo al artículo 17 de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado “las normas estatutarias del personal de la Administración del Estado deberán proteger la dignidad de la función pública y guardar conformidad con su carácter técnico, profesional y jerarquizado”. En este sentido, la jurisprudencia reiterada de la Contraloría General de la República ha dictaminado que “el espacio donde los servidores ejerzan sus actividades debe reunir las condiciones mínimas de higiene y



seguridad, de manera que ellas les permitan conservar su salud y realizar adecuadamente su trabajo, a fin de dar cumplimiento al principio de dignidad de la función pública”, razón por la cual la autoridad debe adoptar las medidas pertinentes a fin de asegurar dichas circunstancias. No obstante, de acuerdo con la información proporcionada por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), cumplido el plazo para ello, el director del servicio no ha implementado ninguna medida para cesar la exposición de su representada a los agentes de riesgos, ni para la readecuación o cambio de puesto de trabajo con lo cual ha transgredido flagrantemente el imperativo legal de dar cumplimiento al principio de dignidad de la función pública.

5.- Irregularidad en la destinación. De acuerdo a los artículos 46, inciso tercero, de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y 73 de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, las destinaciones constituyen una facultad del jefe superior del servicio, cuya única limitación es que los funcionarios sólo pueden ser destinados a desempeñar labores propias del cargo para el cual han sido designados, en un empleo de la misma institución y jerarquía. De la interpretación de las disposiciones legales antes citadas se infiere que para que un funcionario se encuentre obligado a cumplir una destinación es menester que las funciones que por su intermedio se deban realizar sean de la misma jerarquía que aquéllas que son propias del cargo para el cual fue nombrado, entendiendo que son tales las asignadas a una determinada planta (aplica criterio contenido en el dictamen N°47.387, de 1999), salvo que dicho cargo tuviere asignadas tareas específicas como ocurriría si se tratara de un cargo de denominación específica (aplica criterio contenido en el dictamen N°3.481 de 2006). En el caso de su representada, mediante resolución TRA 3/2018 de fecha 20 de febrero del 2018, no se adjudicó un cargo de jefe de departamento genérico, esto es, de “Jefe de Departamento”, sino que el cargo de “Jefe de Departamento de Participación Ciudadana y Salud Intercultural”. Es decir, se trata de la adjudicación de un cargo con denominación específica, fruto del desarrollo de un concurso público de provisión de jefes de departamento y en cuyas bases, aprobadas mediante resolución exenta del año 2017, se establecían con toda claridad y precisión las funciones que le son propias. Pese a lo indicado, fue destinada por la autoridad del Servicio de Salud conforme a la resolución que así lo dispuso a un cargo de jefatura, pero a) distinto al cargo que se adjudicó por concurso y b) sin ninguna función. Con lo anterior, la destinación de que fue objeto su representada devino en un acto ilegal y arbitrario toda vez que no satisface las exigencias previstas por la norma estatutaria en orden a que para que ella sea procedente, debe hacerse para desempeñar labores propias del cargo, esto es, del cargo adjudicado. Y su representada no tiene ningún labora que realizar. De esta manera, no hay dudas de que la destinación que actualmente desempeña es irregular, adoleciendo de un vicio reparable sólo mediante la reincorporación al cargo que se adjudicó por concurso público, esto es, al de Jefe de Departamento de Participación Ciudadana y Salud Intercultural.

Respecto de la acción de tutela de derechos constitucionales. Invoca los artículos 1 y 485 del Código del Trabajo y afirma que los funcionarios públicos que integran el Servicio de Salud, organismo de la Administración del Estado, creado para el



cumplimiento de un objeto público, se encuentran sujetos a un estatuto especial, Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo. Sin embargo, ello no obsta a que tales funcionarios, en lo que respecta a la acción de tutela, se rijan por el inciso 3° del art. 1 del Código del Trabajo, el cual transcribe.

Agrega que en este caso se trata de una cuestión que afecta derechos fundamentales del trabajador y, a la vez, configura situaciones de discriminación. Conforme a lo regulado en los incisos 1° y 3° del art. 485 del Código del Trabajo, se han afectado tanto derechos fundamentales protegidos por la presente acción de tutela como también otros derechos consagrados en la Constitución Política de la República. Asimismo, según lo establecido en el inciso 2° del art. 485 del Código del Trabajo, la entidad demandada ha ejecutado una conducta discriminatoria en contra de su representada, de aquellas a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo. En concreto los actos de discriminación se han sustentado en los tratos crueles e inhumanos recibidos por sus jefaturas, la actitud pasiva del empleador ante el bajo apoyo social de la jefatura y las condiciones organizacionales hostiles y finalmente por el hecho de prescindir en términos absolutos de su trabajo. Ciertamente una conducta de esta naturaleza genera, necesariamente, una perturbación en la psiquis de la víctima y trastornos en su salud física. Asimismo, las conductas descritas han dañado el honor de la demandante, desde el momento en que se le excluyó de las actividades, entregándole la responsabilidad a profesionales con menos experiencia o que no habían participado de ninguna de las acciones previas, exponiéndola a una falta de respeto frente a los demás directivos, asesores y dirigentes de la red. Por otra parte, las conductas de la denunciada se corresponden claramente con un castigo o represalia por el hecho de tener su representada una opinión distinta a la suya. En este contexto, debe entenderse que los derechos y garantías de su representada han sido efectivamente lesionados, desde que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a su empleador ha limitado el pleno ejercicio de sus derechos y garantías, sin justificación suficiente y de forma arbitraria o, al menos, desproporcionada. Al efecto ¿Cuál es la justificación de una destinación a un cargo sin funciones, sin recursos y sin un perfil de cargo? ¿Cuál es la justificación de no entregar funciones a su representada? ¿Cuál es la justificación de no implementar las medidas de readecuación o cambio de puesto de trabajo instruidas por el ISL? ¿Cuál es la justificación de prescindir en términos absolutos del trabajo de su representada? ¿Cuál es la justificación que tiene la autoridad para no darle trabajo desde hace 2 años? ¿Cuál es la justificación para excluirla de reuniones, humillarla frente a directivos u otros funcionarios, maltratarla o ignorarla?

Indicios. Para los efectos de lo dispuesto en el art. 493 del Código del Trabajo, constituyen indicios de las vulneraciones de derechos fundamentales denunciadas las siguientes: Destinación irregular a un cargo sin funciones, sin perfil de cargo y sin recursos; inexistencia de funciones; inexistencia de instrucciones; invisibilización del trabajo; clima organizacional hostil; nulo apoyo social de parte de la jefatura; solicitud de audiencias y requerimientos sin respuestas; malos tratos; humillaciones; aislamiento social; discriminación política; discriminación por género; violencia estructural;



incomunicación o falta de ocupación efectiva; ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo; menosprecio; incumplimiento por parte del Jefe de Servicio de la obligación de implementar las medidas señaladas por el Instituto de Seguridad Laboral.

A su vez, existen indicios de discriminación, a saber, en lo que concierne a la demandante: se le niega información para la realización de su trabajo; se le niegan recursos para efectuar sus labores; el jefe de servicio prescinde en términos absolutos de conocer y resolver su situación laboral; la jefatura prescinde en términos absolutos de su trabajo para la toma de decisiones; la jefatura prefiere apoyarse en funcionarios de otros servicios; la jefatura prefiere apoyarse en funcionarios con menor o nula experiencia en el área; la jefatura exige priorizar actividades inexistentes como fundamento para negar permisos; la jefatura exige la realización de un trabajo sabiendo que se encuentra con licencia médica; la jefatura prescinde de considerar su actual situación laboral para determinar sus funciones.

Finalmente, existen indicios acerca de los daños sufridos, en cuanto a que las situaciones descritas en la demanda han afectado la integridad psíquica de la demandante y se han generado: por el dolor que le producen las humillaciones, el menosprecio y malos tratos; por la frustración generada ante la incomunicación o falta de ocupación efectiva; por la frustración generada ante la ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo; por la frustración y denigración de sus cualidades como profesional y persona; por la pena que le produce la invisibilización de su trabajo; por la afectación generada por el hecho de carecer de funciones; por la falta de propósito y por la insatisfacción de expectativas. Todo lo anterior han generado al demandante daños psicológicos.

Garantías y derechos vulnerados. 1.- Integridad física y psíquica (art. 485 inciso 1° código del trabajo y 19 n°1 de la constitución). En la especie hay una manifestación expresa de la vulneración a esta garantía fundamental, al no haberse implementado por el director del Servicio de Salud las medidas necesarias para cesar la exposición a los agentes de riesgos consistentes en bajo apoyo social de la jefatura y condiciones organizacionales hostiles a través de la readecuación o cambio de puesto de trabajo y al ejercer, de forma directa, actos de maltrato y hostigamiento laboral en contra de su representada, relatados en el acápite anterior referido a los indicios. El bajo apoyo social de la jefatura; las condiciones organizacionales hostiles; la destinación irregular a un cargo sin funciones, sin perfil de cargo y sin recursos; la incomunicación o falta de ocupación efectiva; los malos tratos; las humillaciones; la ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo; el menosprecio y en general todo el clima organizacional hostil provocados por las jefaturas de su representada con el único propósito de menoscabarla moralmente, desestabilizarla y dañarla físicamente, son acciones más que demostrativas del daño a la integridad física y psíquica que la demandada provocó de forma directa. La existencia de un ambiente laboral digno es el pilar fundamental para permitir el pleno respeto de los derechos fundamentales de trabajadoras y trabajadores en la relación laboral. El acoso moral o psicológico, es una forma silenciosa de violencia en el trabajo que afecta directamente la dignidad del trabajador y, por ende, su integridad física y



psíquica por medio de la creación de un ambiente laboral humillante y hostil. Su objeto es conseguir que los trabajadores no ejerzan sus derechos, que se vean forzados a renunciar al trabajo o, en definitiva, ser expulsados de su entorno laboral.

En este contexto, el artículo 2 del Código del Trabajo nos señala que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de las personas, precisando, en lo que se refiere al acoso laboral, que es contrario a la dignidad de la persona, para luego conceptualizarlo. A su vez, el artículo 153 del Código del Trabajo establece la obligación de empleador de garantizar “un ambiente laboral digno y de mutuo respeto” y el artículo 184 del mismo cuerpo legal dispone que “el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”, de lo cual concluye que el empleador se constituye en una especie de “garante” del cumplimiento de la referidas obligaciones, lo que en el presente caso no aconteció, atendido que la denunciada no implementó ninguna medida para la readecuación o cambio de puesto de trabajo de su representada e incluso a través de sus jefaturas directas, la hostigaron y humillaron hasta el punto de prescindir en términos absolutos de su trabajo.

El artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, reconoce el derecho a la integridad física y psíquica de la persona, garantía que se ha visto directamente afectada en la especie, por los tratos crueles e inhumanos recibidos por sus jefaturas, la actitud pasiva del empleador ante el bajo apoyo social de la jefatura y las condiciones organizacionales hostiles y finalmente por el hecho de prescindir en términos absolutos de su trabajo. Es evidente e inobjetable, el hecho de que una conducta de esta naturaleza genera necesariamente una perturbación en la psiquis de la víctima y trastornos en su salud física, de lo cual darán cuenta certificados médicos y licencias médicas, formularios de atención de urgencia, órdenes de reposo y declaraciones de testigos. Asimismo, los actos de acoso y maltrato laboral desplegados en forma directa por la demandada, a través de sus jefaturas, afectaron la dignidad de su representada como trabajadora, todo lo cual derivó en un perjuicio directo en su situación laboral: - Por el dolor que le producen las humillaciones, el menosprecio y malos tratos. - Por la frustración generada ante la incomunicación o falta de ocupación efectiva. - Por la frustración generada ante la ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo. - Por la frustración y denigración de sus cualidades como profesional y persona. - Por la pena que le produce la invisibilización de su trabajo. - Por la afectación generada por el hecho de carecer de funciones. - Por la falta de propósito y por la insatisfacción de expectativas.

Los hechos descritos son consecuencia del incumplimiento de la denunciada de su deber de tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida e integridad física y psíquica de su representada, razón por la que le deben indemnizar los perjuicios morales ocasionados por el incumplimiento. La responsabilidad que le cabe al Servicio de Salud en razón del incumplimiento del deber de protección de la vida y salud de sus trabajadores, es de carácter contractual, toda vez que con su representada los une una relación laboral que se encuentra plasmada en la resolución que la designa titular del



tercer nivel jerárquico del cargo de jefa de departamento de participación ciudadana y salud intercultural.

Cita igualmente el artículo 3 del nuevo Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, DS. N°594 de 15 de septiembre de 1999, modificado por el Decreto Supremo N°201, de 27 de abril de 2001. En el presente caso, el Servicio de Salud vulneró directamente este deber de protección, toda vez que pese a que el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) resolvió que su representada padecía una enfermedad de carácter profesional causada por el bajo apoyo social de la jefatura y condiciones organizacionales hostiles, el Director del Servicio no implementó ninguna medida para cesar su exposición a dichos agentes de riesgos a través de la readecuación o cambio de puesto de trabajo así como la posterior adopción de acciones tendientes a la recuperación de su salud psíquica, física y emocional.

2.- Derecho a la honra (art. 485 inciso 1° código del trabajo y 19 n°4 de la constitución). Conforme los hechos expuestos es posible concluir que la actora fue sistemáticamente humillada de manera innecesaria, no idónea y desproporcionada por sus superiores, que utilizando su poder de mando en términos arbitrarios comprometió su honra, buen nombre y trayectoria profesional. En concreto, las exclusiones, humillaciones y maltratos referidas a la persona de quien demanda y a las cuales se ha referido con anterioridad, afectan la percepción social u objetiva que se tenía de su representada, mancillando su buen nombre y su carácter profesional, experiencia, capacidad y conocimientos construidos con trabajo y estudios. La honra es el efecto social y objetivo en que se expresa el honor, que es subjetivo y que se relaciona con la virtud y la dignidad que posee una persona. Ciertamente las conductas descritas dañan el honor de la demandante, desde el momento en que se le excluyó de las actividades, entregándole la responsabilidad a profesionales con menos experiencia o que no habían participado de ninguna de las acciones previas, exponiéndola a una falta de respeto frente a los demás directivos, asesores y dirigentes de la red.

3.- Libertad de emitir opinión (art. 485 inciso 1° código del trabajo y 19 N°12 de la Constitución). El hecho de que el superior haya adoptado decisiones que afectan directamente a la actora, a modo de represalia por haber ingresado durante la administración anterior implica que se ha coartado su derecho constitucional a emitir opinión. Bajo esa perspectiva el empleador manifiesta claramente un castigo o represalia por el hecho de tener una opinión distinta a la suya.

4. - Libertad de trabajo (art. 485 inciso 1°y 3° código del trabajo y 19 n°16 de la Constitución). En el seno de la Comisión de Estudios para la Nueva Constitución, se establece que “en su esencia este derecho asegura que a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador”. Bajo tal perspectiva, el empleador carece de la facultad unilateral de imponer un cargo, si tal imposición no resulta conciliable con la normativa particular que rige la particular relación. La destinación de que fue objeto su representada devino en un acto ilegal y arbitrario, toda vez que no satisface las exigencias previstas por la norma estatutaria ya que debía hacerse para desempeñar labores propias del cargo, esto es, del cargo adjudicado. Tal variación infringe la libertad de trabajo. Los hechos e indicios



descritos han violentado la garantía de la libertad de trabajo de su representada, en la medida que la falta de validación formal de funciones, la inexistencia de instrucciones, la incomunicación o falta de ocupación efectiva y la ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo le impiden conseguir algún objetivo en el cargo generando una estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos, eliminando la capacidad de encontrar un nuevo trabajo.

5.- Discriminación. De los hechos e indicios descritos es posible establecer que han existido, a través del tiempo, distintas conductas de discriminación hacia la persona de su representada, manifestadas, al menos, en los siguientes hechos: - Se le niega información para la realización de su trabajo. - Se le niegan recursos para efectuar sus labores. - El jefe de servicio prescinde en términos absolutos de conocer y resolver su situación laboral. - La jefatura prescinde en términos absolutos de su trabajo para la toma de decisiones. - La jefatura prefiere apoyarse en funcionarios de otros servicios. - La jefatura prefiere apoyarse en funcionarios con menor o nula experiencia en el área. - La jefatura exige priorizar actividades inexistentes como fundamento para negar permisos. - La jefatura exige la realización de un trabajo sabiendo que se encuentra con licencia médica. - La jefatura prescinde de considerar su actual situación laboral para determinar sus funciones.

6.- Garantía de indemnidad. Esta garantía se encuentra consagrada en el inciso 3° del Artículo 485 del Código del Trabajo. Para el caso que nos convoca es preciso considerar que la actitud de la autoridad implica también una represalia a la actora por su participación como testigo en juicio, además de los hechos ya descritos en esta exposición y que ha sufrido la actora, quien además de ser constantemente ignorada por su jefatura, ha sentido la indiferencia y aislamiento de parte del director del Servicio, como respuesta a cada una de sus requerimientos.

Del daño moral o extrapatrimonial. Se solicita el resarcimiento de los perjuicios derivados de las lesiones a los intereses extrapatrimoniales de su representada, entendiendo por ello “el sufrimiento o afección psicológica que lesiona el espíritu, al herir sentimientos de afecto y familia, manifestándose en lógicas y notorias mortificaciones pesadumbres y depresiones de ánimo”.

En el caso de su representada el ente generador del daño no es otro que su propio empleador, quien olvidó el deber general de protección y seguridad establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo. Por su parte, la gravedad de los hechos dañosos llegó a tal punto que logró anular a doña Alejandra Burgos en su trabajo, destrozando sus expectativas de desarrollo profesional y generando un profundo abismo existencial al hacérsele creer por su empleador que carecía de utilidad. El resultado de los daños es de tal magnitud que generó un detrimento emocional, psicológico y adaptativo que obligó a doña Alejandra Burgos a buscar ayuda especializada y profesional, declarándose incluso sus aflicciones como enfermedad profesional por el ISL. Pero aquello no detuvo el actuar malicioso y rastrero de su empleador, por cuanto, los hechos descritos como antecedentes del daño en esta presentación se mantienen hasta la fecha de la



interposición de esta demanda, habiéndose prácticamente perpetuado como un elemento institucional el vulnerar los derechos de su representada.

Agrega que deben considerarse las condiciones personales de la víctima, en este caso su calidad profesional y técnica, siendo reconocida tanto nacional como internacionalmente en el campo de la salud pública y epidemiología, y también la situación patrimonial del ofensor. El Servicio de Salud Arauco es un ente gubernamental y con una capacidad económica muy superior a la de cualquier persona natural o jurídica, lo que no debe ser olvidado al momento de fijar el quantum indemnizatorio.

Por ello es que se reclaman los siguientes tipos de daños sufridos por su representada:

A.- Daño corporal, fisiológico o a la salud. Esta subcategoría de daño moral, se entienden incorporadas no solo las lesiones físicas del cuerpo, si no también, los problemas psicológicos o psiquiátricos, siendo definida por el profesor Hernán Corral como aquel que “afecta la integridad física y psíquica de una persona natural, y se distingue del daño puramente moral en que no recae como éste en la pura esfera emotiva o espiritual”. En este tipo de daño se encuentran comprendidas las aflicciones emocionales y psiquiátricas sufridas por la actora. Este tipo de daño nada tiene que ver con los gastos por remedios o prestaciones medidas, por cuanto no se logra el objetivo resarcitorio o de reparación con el solo pago del lucro cesante. Este tipo de daño es un detrimento valorable de forma separada a las consecuencias pecuniarias del daño fisiológico. Su valoración debe hacerse de forma separada del daño emocional o pretium doloris, por cuanto aluden a aspectos diferentes. La demandante como consecuencia de los hechos descritos ha sufrido un detrimento o perjuicio en su salud, que se ha traducido en amargura, pena, aflicción y sufrimientos psicológicos que se encuentran respaldados y cristalizados en una enfermedad psiquiátrica diagnosticada como trastorno de ansiedad y declarada como enfermedad profesional por el ISL, que en el plano práctico se manifiesta en estados de nerviosismo, tristeza, falta de concentración, problemas en relaciones personales y malestares que se somatizan a nivel de dolores musculares. Por esto, demanda la suma de \$30.000.000.- por concepto de daño corporal.

B.- Daño emocional o pretium doloris. Este tipo de daño es la versión clásica o más antigua del daño moral y consiste en el sufrimiento o aflicción psicológica que lesiona el espíritu y se manifiesta en dolores e inquietudes espirituales y pesadumbre. En definitiva, en la amargura, aflicción o pena que un hecho causa a la víctima. Así, en el caso de la demandante el pretium doloris que se debe reparar es derechamente el sufrimiento y tristeza que han generado a su representada los hechos expuestos en esta presentación y que tienen su causa en los tratos crueles e inhumanos recibidos por sus jefaturas y la actitud pasiva del empleador ante el bajo apoyo social de la jefatura y las condiciones organizacionales hostiles. Dichas situaciones han afectado la integridad psíquica de la demandante y se han generado: - Por el dolor que le producen las humillaciones, el menosprecio y malos tratos. - Por la frustración generada ante la incomunicación o falta de ocupación efectiva. - Por la frustración generada ante la ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo. - Por la frustración y denigración de



sus cualidades como profesional y persona. - Por la pena que le produce la invisibilización de su trabajo. - Por la afectación generada por el hecho de carecer de funciones. - Por la falta de propósito y por la insatisfacción de expectativas. Además, el sufrimiento que experimenta su representada no le ha permitido tener una vida familiar y afectiva normal, ni mucho menos disfrutar de su hijo y amigos, al punto de influir en la convivencia diaria tanto con ellos como con sus cercanos. Por lo expuesto, solicita por concepto de pretium doloris la suma de \$30.000.000.-

C.- Pérdida de los placeres de la vida o perjuicio de agrado. Respecto a este daño se ha dicho que “son típicamente perjuicios de este orden la incapacidad para el desplazamiento y la entretención, para la lectura o la audición, para una actividad sexual normal y la procreación, para el disfrute de los sentidos, incluso del gusto, y, en general, todo aquello que perturba los disfrutes ordinarios de la vida”. Incluso la Excelentísima Corte Suprema, ha entendido que se comprende en este tipo de daños la pérdida de un proyecto de vida (Sentencia causa rol 33.990-2016) y es precisamente en este parámetro en el que el sufrimiento de su representada se ha acentuado con mayor fuerza, por cuanto, hasta antes del cambio de administración en el Servicio de Salud Arauco, mantenía un ascenso constante en su carrera profesional, con múltiples trabajos y publicaciones académicas que permitían su desarrollo espiritual e intelectual, pero que con los hechos descritos en la demanda fue privada abruptamente. Coartándole las expectativas, esperanzas y sueños, impidiéndole alcanzar sus metas personales y afectando con ello de manera indudable su proyecto de vida, quitándole los deseos por el trabajo, el agrado por su profesión, la motivación por estudiar, desarrollarse, crecer y contribuir para una salud pública y sociedad mejor. Además, de los ya señalados perjuicios afectivos, de convivencia, interacción social y familiar. Por todo lo señalado, por este concepto de daño se solicita la suma \$30.000.000.- a título de indemnización.

Pide, en definitiva, se haga lugar a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales y se declare:

1.- Que los hechos y conductas descritas son vulneratorias del art. 485 inciso 1° en relación a los art. 19 N°1, 4, 12 y 16 de la Carta Política, del art. 485 inciso 3° de la indemnidad y son, a la vez, conductas discriminatorias.

2.- Que la demandada debe cesar de forma inmediata su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492 del Código del Trabajo.

3.- Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de los derechos fundamentales de su representada, a fin de reparar íntegramente a la afectada:

a) Carta de disculpas públicas extendida por el director del Servicio de Salud Arauco, don Leonardo Rivas Solar donde se reconozca que se han lesionado los derechos fundamentales de su representada y que se adoptarán todas las medidas posibles para que ello no vuelva a repetirse con ninguna funcionaria del Servicio de Salud.

b) Remitir vía correo electrónico institucional del director del Servicio de Salud a todos los funcionarios de la Dirección Provincial del Servicio de Salud Arauco la eventual sentencia condenatoria y la carta de disculpas públicas extendida por el jefe del Servicio.



c) Publicación de la sentencia condenatoria y de la carta de disculpas públicas en el sitio web del Servicio de Salud Arauco, del Hospital Hans Gronemann Gland de Contulmo, del Hospital Intercultural Kallvu Llanka de Cañete, del Hospital Santa Isabel de Lebu, del Hospital Provincial Rafael Avaria Valenzuela de Curanilahue y del Hospital San Vicente de Arauco, todos de la red de hospitales del Servicio de Salud Arauco, por un plazo no inferior a tres meses.

d) Publicación de la sentencia condenatoria y de la carta de disculpas públicas en el Facebook del Servicio de Salud Arauco, del Hospital Hans Gronemann Gland de Contulmo, del Hospital Intercultural Kallvu Llanka de Cañete, del Hospital Santa Isabel de Lebu, del Hospital Provincial Rafael Avaria Valenzuela de Curanilahue y del Hospital San Vicente de Arauco, todos de la red de hospitales del Servicio de Salud Arauco.

e) La readecuación o cambio de puesto de trabajo, a fin de propender a la recuperación de la salud física y psíquica de la afectada mediante: i. El término de la destinación y, por tanto, reincorporación al cargo que se adjudicó por concurso público, esto es, al de jefe de departamento de participación ciudadana y salud intercultural, o ii. La asignación a un cargo de jefe de departamento que cuente con las condiciones mínimas de funcionamiento, acorde a sus habilidades y experiencia profesional y que le permita continuar su desarrollo profesional al interior de la institución, de preferencia que dependa de la dirección del Hospital Rafael Avaria Valenzuela de Curanilahue, por ser la ciudad en que actualmente reside la afectada.

f) Condenar a la demandada al pago de la suma de \$ 30.000.000, por concepto de daño extrapatrimonial moral, en la subcategoría de daño corporal, fisiológico o a la salud o a la suma mayor o menor que el tribunal determine.

g) Condenar a la demandada al pago de la suma de \$ 30.000.000, por concepto de daño extrapatrimonial moral, en la subcategoría de daño emocional o pretitum doloris o a la suma mayor o menor que el tribunal determine.

h) Condenar a la demandada al pago de la suma de \$ 30.000.000, por concepto de daño extrapatrimonial moral, en la subcategoría de pérdida por el agrado de la vida o perjuicio de agrado o a la suma mayor o menor que el tribunal determine en atención a los antecedentes del proceso.

i) Condenar al pago de los intereses y reajustes legales.

j) Condenar a la demandada al pago de las costas procesales y personales.

SEGUNDO: Que la denunciada Servicio de Salud Arauco, representada por el abogado Cristian Alomar Jiménez, contesta la demanda en la oportunidad legal, negando cada uno de los hechos señalados en la demanda, salvo el hecho de que la demandante fue nombrada titular mediante resolución afecta N°834/3/2018 del 20 de febrero de 2018 en el cargo de jefe de departamento y que mediante resolución exenta N°1337 del 15 de mayo de 2018 fue destinada al cargo de jefa del departamento de epidemiología del Servicio de Salud Arauco. Afirma que la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales de autos debe ser rechazada, toda vez que no existen hechos ni indicios por parte de su representado que revistan el carácter de discriminatorios o lesivos de los derechos fundamentales alegados por la funcionaria demandante.



Hace presente que su representado es un Servicio de Salud, órgano de la administración del Estado (funcionalmente descentralizado) que para cumplir su función requiere contar con una dotación necesaria de personal, el cual solamente puede ser en calidad de planta, contrata (amabas por ley) y también en virtud de un contrato de prestación de servicios a honorarios, lo cual es imperativo para su representado, ya que en Derecho Público puede hacerse todo aquello que la ley permite, cumpliendo de esa forma de manera irrestricta con el principio de legalidad señalado en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, ya que los órganos del Estado (Servicio de Salud Arauco) deben someter su acción a la Constitución Política y a las normas dictadas conforme a ella, y además como órgano del Estado debe actuar válidamente dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley, entre otras y para estos efectos la Ley N°18.834 sobre estatuto administrativo.

Relación circunstanciada de los hechos. Efectivamente la demandante fue nombrada titular en el cargo de jefa de departamento, mediante resolución afecta N°834/3/2018 del 20 de febrero de 2018 en el cargo de jefe de departamento, pero dicho nombramiento no recae en una jefatura específica, sin perjuicio de que la necesidad de llamar a concurso público a fin de proveer un cargo del Servicio de Salud Arauco de jefe de departamento, para desempeñarse como jefa de departamento de participación ciudadana y salud intercultural en la dirección de servicio, según da cuenta la resolución citada. En consecuencia, a través de la resolución citada se nombró a la actora en el cargo de jefe de departamento, grado 5° escala única de sueldos, de la Planta de directivos, con jornada de 44 horas semanales, a contar de la total tramitación de la resolución. Luego, con fecha 15 de mayo de 2018, mediante resolución exenta N°1337, la demandante fue destinada al cargo de jefa del departamento de epidemiología, cargo en el cual se encuentra actualmente ejerciendo funciones.

La demandante refiere que los hechos relatados han sido la representación de una continua e ininterrumpida conducta de acoso y vulneración de garantías constitucionales emanada de parte del jefe superior y directivos del Servicio de Salud Arauco, cuestión que niega para todos los efectos. Luego refiere como primer hecho sustantivo y vulneratorio de sus derechos fundamentales la “destinación a un cargo sin funciones, sin perfil de cargo y sin recursos asignados”, sin embargo, el razonamiento realizado por la demandante responde a un juicio de valor personal, sin fundamentos, ya que se basa en un supuesto que no ha ocurrido, al expresar que a la demandante no podía terminársele su contratación como a un cargo a contrata. Como lo reconoce la demandante, la destinación constituye una facultad del jefe superior del servicio, la que tiene sustento en lo dispuesto en el artículo 73 del Estatuto Administrativo, el cual dispone “Los funcionarios solo podrán ser destinados a desempeñar funciones propias del cargo para el que han sido designados dentro de la institución correspondiente”.

Referente a la creación del departamento de epidemiología, efectivamente esta decisión de autoridad obedeció a la necesidad de crear un departamento de epidemiología en el Servicio de Salud Arauco, que permita desarrollar un proceso de toma



de decisiones basado en la situación epidemiológica existente y proyectada y contar con jefatura dentro del mismo. Lo que no es efectivo es que el departamento de epidemiología haya sido creado sin ninguna planificación o estudio que respaldare su necesidad al interior de la estructura orgánica del Servicio de Salud Arauco. Además, no es efectivo que careciera de recursos humanos, tecnológicos y financieros para desempeñar con efectividad la función de jefatura a la que la demandante fue destinada. Tampoco es efectivo que la demandante no tuviera un espacio físico acorde a su jerarquía; como se acreditará oportunamente las funciones y responsabilidades del departamento de epidemiología se encuentran definidas, así como también las del cargo. Igualmente niega que se trate de un departamento de papel, carente de cualquier importancia, influencia o posición al interior del Servicio de Salud, creado para el sólo efecto de sacar a la demandante de su cargo. Por el contrario, el cargo de jefe del departamento de epidemiología tiene objetivos específicos, a saber: “Colaborar en el proceso de planificación permanente de la Red Asistencial a través de la mantención y análisis de información de salud, aplicando métodos epidemiológicos, con el fin de asesorar a la Dirección del Servicio y a los establecimientos integrantes de la Red en la toma de decisiones técnicas, presupuestarias y de inversión”. Cuyas funciones son: - Dirigir el monitoreo y análisis de la información de vigilancia epidemiológica de enfermedades transmisibles, no transmisibles e inmunizaciones del Servicio Salud Arauco, en coordinación con la Delegación Provincial de la SEREMI de Salud. - Dirigir la implementación de estudios e investigaciones epidemiológicas para la red asistencial del servicio, con el fin de asesorar a la dirección del servicio y a los establecimientos integrantes de la Red en la toma de decisiones técnicas, presupuestarias y de inversión. - Colaborar en el enfrentamiento de eventos de importancia en salud pública, en coordinación con la Delegación Provincial de la Seremi de Salud. - Asesorar al director y subdirecciones, departamentos, unidades y usuarios desde la perspectiva epidemiológica. - Coordinarse con otros departamentos del Servicio Salud Arauco, con la Secretaría Regional Ministerial de Salud y con los otros servicios de salud de la macro red sur, en las materias correspondientes.

Respecto de las solicitudes efectuadas por la demandante a su jefatura directa, estas han sido cumplidas a cabalidad, desde que la destinación cuenta con un espacio físico privado con computador, anexo telefónico, timbre, escritorio, silla de escritorio y materiales de trabajo. En consecuencia, no es efectivo lo expuesto por la demandante: a) que han transcurrido meses sin que el jefe del servicio contestare alguna de las comunicaciones reseñadas en la demanda; b) que el departamento de epidemiología carece de objetivos, funciones y responsabilidades; c) que el departamento no tiene personal adecuado para desarrollar la función de epidemiología; d) que no tiene apoyo técnico y tecnológico para el desarrollo de esa función; e) que no tiene un espacio físico; f) que la Jefa del departamento de epidemiología carece de funciones y responsabilidades; g) que no recibe instrucciones; h) que no tiene apoyo por parte de la jefatura; i) que no tiene una ocupación efectiva.



Lo expuesto por la demandante referente a una falta de validación formal de funciones e incomunicación y falta de ocupación, no es efectiva, ya que la jefa de departamento de epidemiología tiene sus funciones definidas como se dijo anteriormente.

Luego, la demandante refiere que con fecha 21 de junio de 2019 el ISL resolvió comunicar que la actora padecía de una enfermedad profesional causada por el bajo apoyo social de la jefatura y condiciones organizacionales hostiles, habiéndose instruido al director del servicio implementar medidas para cesar exposición a dichos agentes de riesgos a través de la readecuación o cambio de puesto de trabajo. Refiere que su representado no ha cumplido con lo instruido, al respecto cabe indicar que no es ella la persona, organismo o institución competente para determinar si su representado ha cumplido o no con la instrucción del ISL, por el contrario, es el propio Instituto de Seguridad Laboral quien tiene que determinar si su representado cumplió o no, además la demandante no acompaña requerimiento o reclamo alguno al efecto.

Enseguida, la demandante refiere que han transcurrido más de 18 meses sin que el jefe de servicio contestare alguna de sus comunicaciones y como puede apreciarse la actora cuenta el tiempo desde la destinación supuestamente irregular y atentatoria de garantías fundamentales, cuya acción se encuentra caduca.

En cuanto a la falta de validación formal de perfil de cargo y exclusión de actividades, humillaciones y malos tratos, el perfil del cargo se encuentra validado por la subdirección de desarrollo de las personas y por la dirección del Servicio de Salud Arauco, ante lo cual se remite a lo expuesto sobre los objetivos y funciones del cargo.

Respecto de las supuestas humillaciones y malos tratos ocurridas con fecha 18 de febrero de 2020 y 11 de marzo de 2020 expuestas por la demandante referente a casos puntuales en que ella habría sido excluida de las actividades que menciona, niega rotundamente que la demandante haya sido sujeto de humillaciones y afectada por transgresión de su dignidad tanto como persona, mujer y funcionaria pública. Ahora, particularmente la demandante refiere que en marzo de 2020 han transcurrido dos años sin que el jefe conteste sus comunicaciones, es decir nuevamente cuenta el plazo desde el 15 de mayo de 2018, pero no lo hace en vano, porque todo lo relatado por la demandante resulta ser consecuencia de su destinación que califica de irregular.

Frente a la supuesta exclusión del programa radial, esto no es efectivo, toda vez que hasta la fecha la demandante desarrolla participaciones radiales en la comuna de Curanilahue y mediante las redes sociales y en ningún caso el director del Servicio de Salud ha instruido humillar a la denunciante. Cabe indicar que toda forma de comunicación que utiliza el Servicio de Salud Arauco para informar a los usuarios y a la comunidad se hace de forma oficial por el departamento de comunicaciones del Servicio, es más toda la información oficial en relación al Covid-19, no le corresponde incluso al Servicio de Salud informar a la comunidad las cantidad de casos, contagios y fallecidos producto del Coronavirus, sino que le corresponde al propio Ministerio de Salud transmitir tal información oficial.

Por otra parte, es necesario hacer una mención especial al título del libelo



denominado “misoginia y discriminación por género”, donde la demandante refiere que durante este último tiempo son muchas las funcionarias del Servicio de Salud que han tenido que soportar el trato desagradable, despectivo y poco formal del jefe de servicio Sr. Leonardo Rivas, del subdirector médico Sr. Walter Van Treek y sus asesores quienes abiertamente han expresado su preferencia por trabajar sólo con hombres. Referente a este punto son cuestiones ignoradas por la actual administración del Servicio de Salud, ya que dichos funcionarios no se encuentran ejerciendo sus cargos, en consecuencia, carecen de objeto, pero que en todo caso se niegan rotundamente. En este contexto, indica que se han removido, trasladado, maltratado y acosado, hasta que decidan renunciar al menos once mujeres (sin indicar sus nombres) y otras que han estado con licencia médica por las mismas causas que ella (lo hace en forma especulativa). Ello bajo el mismo modus operandi, de desacreditarlas, menospreciarlas, por el sólo hecho de ser mujeres, cuestión que es absolutamente falsa.

Luego se refiere a una carta, desconocida e ignorada por su representado, enviada en el mes de febrero del 2020 remitida por la Directiva Provincial de Renovación Nacional a su Presidente Nacional, partido político en el que militaría el actual jefe de servicio y en la que se exponen una serie de funcionarias removidas a otros puestos o cargos incluso de menor jerarquía sin su consentimiento, reconociéndose de manera textual “la existencia de muchas otras funcionarias que no pueden hablar por temor a la continuidad de sus contratos”. Asimismo, se le acusa de permitir y validar exposición de funcionarias a agresiones verbales y menoscabos, en forma reiterada, de permitir y avalar conductas de acoso laboral, de propiciar un clima laboral hostil y de entorpecer proceso y proyectos, solicitándosele prescindir del Sr. Leonardo Rivas Solar en el cargo de director del Servicio de Salud denunciado por haber vulnerado los derechos de trabajadores y en especial de las mujeres, cuestión que se niega rotundamente. Lo grave e irresponsable es que la demandante se refiere a supuestos hechos externos a su persona, de extrema gravedad, que pudieren revestir carácter de infracciones a la probidad, en los cuales imputa responsabilidad directa al director del Servicio de Salud (quien se encuentra suspendido de su cargo), sin ninguna certeza, precaución y responsabilidad en la imputación.

Respecto a los Perjuicios. La demandante refiere que las conductas adoptadas afectan sustancialmente su esfera personal, familiar y de crecimiento profesional, afectando la relación personal con su hija; afectando los intereses de su familia, considerada como un núcleo; afectando su desarrollo profesional y afectando su esfera psicológica y le genera una aflicción de carácter moral, pero estos no son efectivos y en el caso improbable de existir perjuicios, las supuestas afecciones tienen un mismo origen, la destinación al cargo de jefa del departamento de epidemiología el día 15 de mayo de 2018, en consecuencia se encuentra caduca la acción relativa a su protección.

En cuanto a los fundamentos de derecho. La demandante refiere que su representado ha incumplido las obligaciones de carácter especial para autoridades y jefaturas. Señala que el artículo 64 del Estatuto Administrativo contempla obligaciones



especiales de las autoridades y jefaturas, con responsabilidades de dirección y fiscalización sobre un determinado número de empleados, las que no habrían sido cumplidas en este caso, lo que niega sea efectivo. Precisa que la actora se equivoca absolutamente, ya que el departamento de epidemiología goza de respaldo jerárquico en el organigrama de la dirección del Servicio de Salud Arauco que fue aprobado por Resolución Exenta N°2770 del 21 de octubre de 2019. Por otra parte, no es cierto que el departamento de epidemiología careciera de recursos humanos, tecnológicos y financieros para desempeñar con efectividad la función de jefatura a la cual había sido destinada la demandante.

La actora igualmente denuncia transgresión al principio de dignidad de la función pública, cuestión que se niega absolutamente. Expone que al efecto, de acuerdo con la información proporcionada por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), cumplido el plazo para ello, el director del servicio no ha implementado ninguna medida para cesar su exposición a los agentes de riesgos, ni para la readecuación o cambio de puesto de trabajo con lo cual ha transgredido flagrantemente el imperativo legal de dar cumplimiento al principio de dignidad de la función pública, pero no señala haber solicitado cumplimiento y aplicación de medidas efectivas por parte del ISL como multas o sanciones.

La demandante dedica una mención especial a la supuesta irregularidad en la destinación, expone que de acuerdo a los artículos 46 inciso tercero de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y 73 de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, las destinaciones constituyen una facultad del jefe superior del servicio, cuya única limitación es que los funcionarios sólo pueden ser destinados a desempeñar labores propias del cargo para el cual han sido designados, en un empleo de la misma institución y jerarquía. Expone que en el presente caso, mediante resolución TRA 3/2018 de fecha 20 de febrero del 2018, no se adjudicó un cargo de jefe de departamento genérico, esto es, de “Jefe de Departamento”, sino que el cargo de “Jefe de Departamento de Participación Ciudadana y Salud Intercultural”. Pero se equivoca al decir que se trata de la adjudicación de un cargo con denominación específica, porque por ley los nombramientos en cargos titulares en el Servicio de Salud Arauco son genéricos, no existiendo obligación legal que ordene la imposición de apellido al cargo de jefe de departamento, lo que queda a discreción del director del Servicio de Salud. Señala además que la demandante destinada por la autoridad del Servicio de Salud conforme a la resolución que así lo dispuso a un cargo de jefatura, distinto al cargo que se adjudicó por concurso y sin ninguna función sería contrario a la resolución de nombramiento titular. Expone que con lo anterior la destinación de que fue objeto la actora devino en un acto ilegal y arbitrario, toda vez que no satisface las exigencias previstas por la norma estatutaria en orden a que para que ella sea procedente debe hacerse para desempeñar labores propias del cargo, esto es, del cargo adjudicado. Pero no impugnó la decisión de autoridad por la vía de acción de protección o solicitud de pronunciamiento de la Contraloría Regional.



Finalmente, respecto de este punto insiste que la destinación que actualmente desempeña es irregular, adoleciendo de un vicio reparable por el tribunal sólo mediante la reincorporación al cargo que se adjudicó por concurso público, esto es, al de jefe de departamento de participación ciudadana y salud intercultural, sin perjuicio de estar excesivamente fuera de plazo para solicitar aplicación del procedimiento de tutela laboral como se ha expuesto a lo largo de este escrito, así como también se encuentra fuera de plazo para reclamar por la vía administrativa.

Respecto de la acción de tutela de derechos constitucionales. Refiere que es una cuestión que afecta derechos fundamentales del trabajador y, a la vez, configura situaciones de discriminación. Al respecto no ha existido jamás vulneración alguna tanto de los derechos fundamentales, en consecuencia, la presente acción carece de objeto, por no haber indicios o hechos discriminatorios que habiliten a la demandante para recurrir mediante el procedimiento de tutela laboral.

Refiere que las conductas descritas han dañado el honor de la demandante, desde el momento en que se le excluyó de las actividades, entregándole la responsabilidad a profesionales con menos experiencia o que no habían participado de ninguna de las acciones previas, exponiéndola a una falta de respeto frente a los demás directivos, asesores y dirigentes de la red. Al respecto las declaraciones vertidas por la demandante son vagas y e imprecisas, ya que dice haber sido desplazada por otras personas, sin entregar la información exacta para poder hacernos cargo de estas afirmaciones. Además, expone que las conductas de su representado se corresponden claramente con un castigo o represalia por el hecho de tener aquella una opinión distinta a la suya, cuestión que como ya se dijo, niega plenamente.

Igualmente, el demandante refiere una serie de supuestos indicios que fundarían la acción, pero como se ha expuesto a lo largo de esta contestación, no existen hechos vulneratorios ni de a lo menos indicios que pudieran permitir condenar a su representado. Luego, la actora efectúa alegaciones a las garantías y derechos vulnerados: integridad física y psíquica, derecho a la honra, libertad de emitir opinión, libertad de trabajo y garantía de indemnidad, pero como se ha expuesto, todas ellas han sido fielmente respetadas tanto por la jefatura directa como por el director del Servicio de Salud, cuyos actos y resoluciones se ajustan a la normativa jurídica aplicable a los funcionarios públicos.

Finalmente, en cuanto a la acción indemnizatoria que se ejerce conjuntamente con la tutela laboral, esta es improcedente por los siguientes fundamentos. Por no concurrir ningún hecho o indicios por parte de su representado de haber vulnerado los derechos fundamentales de la funcionaria demandante, en consecuencia, no existen perjuicios que indemnizar, consecuentemente resulta improcedente su evaluación.

El régimen jurídico aplicable en el presente caso es el estatuto administrativo, en consecuencia, la relación jurídica es estatutaria, no laboral ni civil, la cual no contempla indemnización por daño moral. Aún en el caso de estimarse procedente la indemnización en el procedimiento de tutela laboral, cuando la vulneración se cometa durante la vigencia



de la relación laboral, éste no contempla indemnización por daño moral ni sancionatoria alguna. En el presente caso es improcedente la aplicación del artículo 1556 del Código Civil, norma que regula la indemnización de perjuicios en sede contractual, ya que la relación jurídica como se dijo no es de naturaleza civil sino estatutaria. En consecuencia, procede rechazar la acción de indemnización de perjuicios por un supuesto daño corporal, fisiológico o a la salud, avaluada en \$30.000.000; por un supuesto daño emocional o pretitum doloris, avaluada en \$30.000.000 y por la supuesta pérdida por el agrado de la vida o perjuicio de agrado, avaluada en \$30.000.000.-

Pide en definitiva el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que el tribunal llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo.

CUARTO: Que como hecho no controvertido se fijó el siguiente: Por resolución afecta N°834/3/2018, de 20 de febrero de 2018, la actora es nombrada en el cargo titular de jefa de departamento del Servicio de Salud Arauco. Luego, por resolución exenta N°1337, de 15 de mayo de 2018, es nombrada en el cargo de jefa del departamento de epidemiología de la misma institución, en el que se mantiene hasta la fecha.

QUINTO: Que como hechos a probar se establecieron los que siguen:

1.- Hechos, circunstancias o indicios que acrediten la vulneración de derechos fundamentales invocada por la demandante.

2.- Efectividad de haber sido destinada la denunciante a un cargo sin funciones, sin perfil de cargo y sin recursos asignados.

3.- Efectividad de haber sido destinada la actora a un departamento sin tener apoyo técnico, sin personal adecuado y sin espacio físico apropiado.

4.- Efectividad de padecer la denunciante una enfermedad laboral y causas de la misma. En la afirmativa, medidas adoptadas por la denunciada en esta materia.

5.- Efectividad de haber incurrido la demandada en conductas que han ocasionado daño moral a la actora en la forma descrita en la demanda. En su caso, naturaleza y monto.

6.- Efectividad de adeudarse las prestaciones que la demandante demanda en su libelo.

SEXTO: Que la parte demandante ofreció e incorporó los siguientes medios de prueba:

I.- Documental

1.- Certificado de relación de servicio de 17 de marzo del 2020 de doña Alejandra Burgos Bizama.

2.- Resolución afecta n°3 de fecha 20 de febrero del 2018, que nombra a doña Alejandra Burgos Bizama como titular del tercer nivel jerárquico del cargo de jefa de departamento de participación ciudadana y salud intercultural, tomada de razón por la Contraloría General de la República con esa misma fecha.

3.- Resolución exenta N°1337 de fecha 15 de mayo del 2018 que destina a doña Alejandra Burgos Bizama como jefa del departamento de epidemiología.



4.-Ordinario N. 724/628 de fecha 21 de junio del 2019 del Instituto de Seguridad Laboral, Región del BIO-BIO que remite resolución 1127807 de fecha 18 de junio del 2019.

5.- Informe de comité de calificación de fecha 18 de junio del 2019 del Instituto de Seguridad Laboral.

6.- Resolución 1127807 de fecha 18 de junio del 2019 del Instituto de Seguridad Laboral que califica patología de doña Alejandra Burgos Bizama como enfermedad profesional.

7.- Carta de fecha 21 de enero del 2020 del Director Regional (S) del Instituto de Seguridad Laboral, Región del Bio Bio que informa que el Servicio de Salud no ha implementado las medidas de adecuación.

8.- Correo electrónico de fecha 21 de enero 2020 de doña Patricia Acuña Barriaga, profesional de apoyo Dirección Regional del Bio-Bio Instituto Seguridad Laboral, para doña Alejandra Burgos.

9.- Formulario de reclamación a la SUCESO, folio 118700, folio expediente R-1858181-2020, del 27 de febrero del año 2020.

10.- Correo electrónico de fecha 12 de marzo del 2020 de doña Alejandra Burgos Bizama al director del Servicio de Salud, don Leonardo Rivas.

11.- Resolución exenta N° R-01-UJU-55543-2020, del 19 de junio del año 2020, emitido por el departamento contencioso, unidad jurídica de la Superintendencia de Seguridad Social.

12.- Informe psicológico de la denunciante, elaborado por la profesional doña Paola Escobar Gutiérrez, psicóloga.

13.- Listado de licencias médicas desde el 1 de julio del año 2016 al 16 de marzo del año 2020.

14.- Memorándum N°1 de 16 de mayo 2018, de doña Alejandra Burgos a subdirector de gestión y desarrollo de las personas del Servicio de Salud Arauco.

15.- Memorándum N°2 de fecha 16 de mayo 2018, de doña Alejandra Burgos a jefe de departamento de subdirección administrativo del Servicio de Salud Arauco.

16.- Memorándum N°3, de fecha 14 de noviembre del año 2018, de doña Alejandra Burgos a jefe (S) de departamento subdirección TIC.

17.- Memorándum N°4, de fecha 17 de octubre del año 2019, de doña Alejandra Burgos a director del Servicio de Salud Arauco.

18.- Cadena de correo electrónico de fecha 29 de marzo del año 2018, enviado por la denunciante a don Aldo Parra director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Solicita Audiencia".

19.- Cadena de correo electrónico de fecha 4 de mayo del año 2018, enviado por la denunciante a don Aldo Parra director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Solicita Audiencia".

20.- Cadena de correo electrónico de fecha 7 de mayo del año 2018, enviado por la denunciante a don Aldo Parra director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Informa e invita".



21.- Cadena de correo electrónico de fecha 7 de mayo del año 2018, enviado por la denunciante a don Aldo Parra director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Fwd: Aolicitud".

22.- Cadena de correo electrónico de fecha 1 de junio del año 2018, enviado por la denunciante a don Robert Vilche y a don Aldo Parra director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Solicita lo que indica".

23.- Cadena de correo electrónico de fecha 25 de octubre del año 2018, enviado por la denunciante a don Aldo Parra director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Funciones del Departamento de Epidemiología".

24.- Cadena de correo electrónico de fecha 25 de octubre del año 2018, enviado por la denunciante a don Cristian Maulen, con copia a don Aldo Parra director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Funciones del Departamento de Epidemiología".

25.- Correo electrónico de fecha 12 de febrero del año 2019, enviado por la denunciante a don Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Funciones del Departamento de Epidemiología".

26.- Cadena de correo electrónico de fecha 18 de julio del año 2019, enviado por la denunciante a don Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Funciones del Departamento de Epidemiología".

27.- Correo electrónico de fecha 15 de febrero del año 2019, enviado por la denunciante a don Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Funciones del Departamento de Epidemiología".

28.- Correo electrónico de fecha 14 de mayo del año 2019, enviado por la denunciante a don Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Funciones del Departamento de Epidemiología".

29.- Correo electrónico de fecha 3 de junio del año 2019, enviado por la denunciante a don Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Funciones del Departamento de Epidemiología".

30.- Correo electrónico de fecha 11 de julio del año 2019, enviado por la denunciante a don Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Funciones del Departamento de Epidemiología".

31.- Correo electrónico de fecha 31 de julio del año 2019, enviado por la denunciante a don Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Funciones del Departamento de Epidemiología".

32.- Cadena de Correo electrónico de fecha 22 de julio del año 2019 al 20 de enero del año 2020, enviado por la denunciante a don Leonardo Rivas director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Solicita audiencia por resolución ISL, Ley N°16.744".

33.- Cadena de Correo electrónico de fecha 18 de noviembre del año 2019, enviado por la denunciante a don Patricio Tapia y a don Leonardo Rivas director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Propuesta".



34.- Correo electrónico de fecha 11 de noviembre del año 2019, enviado por la denunciante a don Patricio Tapia y a don Leonardo Rivas director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Consulta sobre avance de acuerdos".

35.- Cadena de Correo electrónico de fecha 25 de noviembre del año 2019, enviado por la denunciante a doña Joselyn Huenuleo, psicóloga de la unidad de reclutamiento y selección de personal de la subdirección de gestión y desarrollo de las personas del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Construcción de perfiles de cargo".

36.- Correo electrónico de fecha 25 de septiembre del año 2019, enviado por la denunciante a Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Diagnostico Red".

37.- Correo electrónico de fecha 2 de abril del año 2019, enviado por la denunciante a Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Curso R".

38.- Cadena de Correo electrónico de fecha 20 de febrero del año 2020, enviado por la denunciante a Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Invitación Fundación Peumayen, 20 de febrero 2020, Curanilahue".

39.- Correo electrónico de fecha 5 de febrero del año 2020, enviado por la denunciante a don Leonardo Rivas director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Solicita Información".

40.- Correo electrónico de fecha 7 de febrero del año 2020, enviado por la denunciante a don Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco y a don Leonardo Rivas director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "URGENTE: Preparación 2019 -nCov".

41.- Cadena de Correo electrónico de fecha 19 de marzo del año 2020, enviado por la denunciante a don Leonardo Rivas director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Fwd: Instruye Medidas a Jefes de Departamento".

42.- Cadena de Correo electrónico de fecha 17 de marzo del año 2020, enviado por la denunciante a don Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Fwd: indicaciones contingencia COVID-19".

43.- Cadena de Correo electrónico de fecha 18 de marzo del año 2020, enviado por la denunciante a don Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, don Leonardo Rivas director del Servicio de Salud Arauco, y otros funcionarios del Servicio de Salud, con asunto "Información".

44.- Cadena de Correo electrónico de fecha 16 de marzo del año 2020, enviado por la denunciante a don Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, don Leonardo Rivas director del Servicio de Salud Arauco, y otros funcionarios del Servicio de Salud, con asunto "Recomendaciones SARS CoV-2".

45.- Cadena de Correo electrónico de fecha 5 de mayo del año 2020, enviado por la denunciante a Juan Francisco Arias y a don Walter Van Treek subdirector médico del Servicio de Salud Arauco, don Leonardo Rivas director del Servicio de Salud Arauco, con asunto "Fwd: Informa sobre actividad en radio".



46.- Screenshot de diario digital Llanahue noticias, artículo del 20 de mayo del año 2020, titulado "DIRECTOR DEL SSA, LEONARDO RIVAS CON SUS HORAS CONTADAS".

47.- Correo electrónico de fecha 13 de julio del año 2020, enviado por don Derlis Gayoso López, enfermero contralor regional, unidad de prestaciones médicas, Dirección Regional del Biobío, Instituto de Seguridad Laboral, a doña Alejandra Burgos Bizama (aleburbiz@gmail.com), con el asunto "Fwd: Informe Médico // Paciente Alejandra Burgos RUT.13.389.115-3".

48.- Documentos adjuntos del correo electrónico de fecha 13 de julio del año 2020, enviado por don Derlis Gayoso López: a) Alejandra burgos - Solicitud de informe Dra. Camila burgos (1).pdf; b) Alejandra Burgos ISL (1) INFORME MEDICO.pdf.

II.- Confesional

Absolvió posiciones don Miguel Orlando Canales Carrasco, cédula de identidad N°8.021.360-3, director subrogante del Servicio de Salud Arauco, quien refiere que conoce a la denunciante, quien desempeña el cargo de jefa del departamento de epidemiología del referido servicio, que no sabe que cargo ejerció anteriormente. Que las funciones de la demandante están descritas en el perfil del cargo, desconoce si este le fue notificado a aquella. Sabe que la actora padece una enfermedad laboral, pero no sabe desde cuándo, tampoco sabe si el Instituto de Seguridad Laboral dispuso hacer modificaciones por este motivo, pues él antes no era director. El departamento de calidad de vida es el encargado de estas modificaciones, el cual depende de la subdirección de gestión y desarrollo de las personas. No sabe si este departamento ha realizado modificaciones a raíz de la enfermedad de la denunciante. Desconoce también si se ha hecho alguna actividad por este tema o si las funciones de la actora han sido revisadas luego de lo ordenado por el ISL.

Sabe que actualmente la demandante está en contacto con el subdirector médico, que es de quien ella depende, a quien le remite un informe diario de carácter epidemiológico de la provincia. No sabe cuánto tiempo la demandante estuvo sin realizar funciones durante el año 2018. Entiende que el departamento de epidemiología no tiene funcionarios a su cargo, solo lo compone la actora. Dependiendo del propósito el departamento de epidemiología, este podría funcionar con un solo funcionario y con el tiempo ir conformando un departamento. En la actualidad por la contingencia sabe que la denunciante está trabajando muy fuertemente con el subdirector médico y con esta unidad completa. Como sucesor de Leonardo Rivas no sabe si él cumplió lo ordenado por el ISL, tampoco si contestó algún requerimiento o solicitud de la actora.

III.- Testimonial

Previo juramento de rigor, declararon los siguientes testigos:

1.- Paola Andrea Escobar Gutiérrez, cédula de identidad N°13.103.605-1, psicóloga, refiere que conoce a la denunciante, quien trabaja para el Servicio de Salud Arauco. Que la demandante llega a su consulta en septiembre del año 2019 por derivación del Instituto de Seguridad Laboral, iniciando intervención psiquiátrica y psicológica. A la fecha lleva alrededor de diez atenciones y se mantiene con seguimiento



mensual. No solo ha aplicado instrumentos de evaluación terapéutica o psicológico, sino también psiquiátrica enfocada en la sintomatología, así aplicó cuestionario de Beck relacionado con diagnóstico de depresión y ansiedad.

El diagnóstico de la demandante es de trastorno ansioso depresivo, lo que coincide con el diagnóstico de la psiquiatra, siendo el factor gatillante las hostilidades y condiciones laborales a las que ha estado expuesta desde hace algún tiempo. Los síntomas presentados consisten en angustia, labilidad emocional, alteración del ciclo de sueño, temor o miedo excesivo, este último es muy propio de los trastornos ansiosos y genera una alteración significativa de la calidad de vida de las personas.

Cuando las derivaciones se hacen desde el ISL ya existe un diagnóstico previo que da cuenta que está relacionado con las condiciones laborales. Al inicio de las atenciones la denunciante presentaba sintomatología muy exacerbada, se sentía menoscabada en su autoconcepto laboral principalmente, lo que no ve en otras áreas de vida. Luego, cuando el cuadro se va extendiendo puede apreciar que se desarrolla en ella un cuadro de anhedonia, esto es, había dejado de disfrutar no solo en el aspecto laboral sino también en otros ámbitos de su vida. Respecto de esto último no ha indagado mayormente porque se ha enfocado en lo laboral.

Durante el proceso de psicoterapia puede observarse la presencia o ausencia de indicadores, en el caso de la denunciante concluye que no hay factor de larga data o a la base, sino un factor gatillante relativo a las condiciones laborales. El tratamiento sugerido por ella fue el desarrollo de estrategias en lo cognitivo conductual, principalmente trabajar en esquemas cognitivos que tendían a acentuar la sintomatología, por ejemplo, como ella evaluaba la situación o pensamientos persistentes asociados a ello, de modo de lograr algunos cambios para que pudiese abordar la situación y mejorar la calidad de vida, laboralmente hablando.

Se le exhibe instrumento individualizado como N°12 del acta de audiencia preparatoria, el cual reconoce haber elaborado y su firma, ratificando además su contenido. Respecto de la fecha, cree que puede haberlo elaborado en el mes de marzo de este año, pero sí asevera que lo realizó en el presente año.

Contrainterrogada y en relación con el mismo documento antes aludido, señala que presta servicios a honorarios para el Hospital Clínico del Sur. Precisa que en principio se generaron dudas sobre cómo ella debía comparecer en esta causa, que el informe lo emitió antes de resolverse esas dudas a nivel administrativo, por lo que no sabe si el informe cuenta con el respaldo del Hospital Clínico del Sur o si representa a esa institución al evacuarlo, quizá debió emitir el informe solo a título personal, lo que antes desconocía pues es la primera vez que está en una instancia como esta.

Que tiene una ficha de paciente relativa a la denunciante, en la cual generalmente se consigna cuando se emiten informes de evaluación psicológica, lo que hizo en este caso.

La primera atención de la demandante ocurre en septiembre de 2019, a seis meses de la primera atención sí pueden emitirse conclusiones en un informe. Las primeras sesiones realizadas fueron quincenales, ya que por motivos de distancia la



actora no podía asistir semanalmente. Luego, las sesiones comenzaron a ser mensuales. La última vez que asistió fue en el mes de agosto del año en curso.

2.- David Christian Nova Chávez, cédula de identidad N°12.627.451-3, contador auditor e ingeniero comercial, jefe del departamento de recursos humanos del Servicio de Salud Arauco, señala que conoce a las partes de este juicio, a la actora desde el año 2015 en que la entrevistó para llenar una vacante de profesional en el departamento de control de gestión, en el cual ella fue nombrada, por lo que fueron colegas por un tiempo. Luego, la denunciante ha desempeñado otros cargos en el servicio, así hasta el año 2016 desempeñó la función antes indicada, de mediados del año 2016 y hasta mayo de 2018 ejerció la función de jefa del departamento de participación ciudadana y pueblos indígenas. Después de esa fecha ha desempeñado el cargo de epidemióloga.

Para el cargo de jefe del departamento de participación ciudadana se llamó a concurso público, las funciones del cargo estaban establecidas en las bases del concurso, en las cuales también se indicaba su dependencia. En esta función la actora tenía personal a su cargo, administrativos, profesionales y una secretaria, eran alrededor de 12 funcionarios, además de relacionarse en forma directa con los funcionarios que trabajan en los cinco hospitales que dependen del servicio en la misma área de participación ciudadana.

No sabe por qué la denunciante actualmente no está en ese cargo, sino en el departamento de epidemiología, pero infiere que es por una decisión arbitraria, discrecional de la administración del momento, netamente política, ya que cuando la denunciante es cambiada de cargo se designa en el departamento de participación ciudadana a Cristian Medina, concejal de la comuna de Cañete, militante conocido de la unión demócrata independiente. En cambio, la denunciante si bien no tiene militancia política sí es defensora de la presidenta Michelle Bachelet y de tendencia de izquierda.

Desconoce las funciones de la denunciante en su actual cargo, porque hasta mayo de 2018 el departamento de epidemiología no existía en el servicio, entendiendo además que epidemiología no es propiamente una función de la subsecretaría de redes, sino de salud pública, es decir, epidemiología propiamente tal está en la Seremi de Salud y no en el Servicio de Salud Arauco. Se sorprendió cuando la nombraron en este cargo porque anteriormente nunca se discutió la necesidad de crear este departamento ni estaba en el organigrama. Este departamento de epidemiología no tiene personal alguno, la oficina o dependencia que tiene asignada es solo en forma temporal, ya que corresponde al jefe de auditoría, donde en más de una ocasión visitó a la denunciante. La jefa de auditoría actual ha pedido que se le devuelva la oficina, porque el préstamo era temporal. Sabe que en un inicio no estaba determinado de quien dependía este departamento, pero luego se estableció la dependencia del subdirector médico, sin embargo no había ninguna comunicación entre él y la denunciante, jamás recibió instrucciones de parte de él acerca de cómo proceder, lo que no debió ocurrir, pues se trataba de un departamento recién creado, sin funciones, sin descripción de perfil de cargo, sin elementos y sin información, dejándola en una situación bastante mala porque no sabía qué se esperaba de ella.



No sabe por qué a la actora no se le asignan funciones, infiere que esta es una decisión de tipo discrecional, más bien política, ya que este departamento se creó recién en mayo de 2018 y dos años después ese departamento no tiene descripción de funciones, metas, objetivos y en el portal web del servicio no aparece resolución que apruebe las funciones del departamento de epidemiología. Sabe que la denunciante intentó proponer actividades al servicio, pero no se le tomó en cuenta, solo en febrero o marzo de este año por el tema de la pandemia se le empezó a pedir información al respecto, la que ha remitido, pero no sabe si cuenta con elementos para cumplir esta función. La denunciante no ha liderado el área de epidemiología por el Covid, pero sí sabe que emite informes, aunque desconoce si ellos se han tomado en consideración en público o en el tema de gestión de redes.

La denunciante tiene una patología psiquiátrica o psicológica que ha afectado su desempeño profesional y personal en el último año. El maltrato psicológico que ha sufrido por omisión la ha afectado en su motivación, se ha sentido decaída por las humillaciones y malos tratos, ya que no tiene retroalimentación que le permita saber si lo está haciendo bien o no. La falta de ocupación efectiva le causa frustración, presentando un estado depresivo general, pues se le ha ignorado sistemáticamente en los últimos dos años.

En cuanto a la forma de creación de un departamento en el Servicio de Salud Arauco, refiere que no existe un organigrama preciso en los servicios de salud, pero la normativa del Servicio Civil ha determinado que debe hacerse un estudio de necesidad y luego un análisis de puesto de trabajo, se le deben asociar funciones, objetivos y responsabilidades y hacer un perfil de cargo. Este es un proceso que lleva cierto tiempo, lo contrario no tiene sentido. Respecto de la finalidad de la creación del departamento de epidemiología, cree que obedece a una falta de planificación de parte de la autoridad y para castigar a la denunciante, para que no participe en las decisiones del servicio, más si se considera el grado del cargo, que es de tercer nivel jerárquico. No hay otra respuesta para la ineficiencia de la decisión y la pérdida de recursos que implica.

Contrainterrogado afirma que en el año 2015 él ejercía el cargo de subdirector del departamento de gestión y desarrollo de las personas, época en que tenía una relación regular y fluida con la denunciante, quien para cumplir la función encomendada en ese tiempo requería permanentemente información a su departamento. Cuando en el año 2016 la demandante se va al departamento de participación ciudadana, cambia la relación, ya que en el año 2017 él también se va al cargo de director interino del Hospital de Lebu. En este tiempo tenía una comunicación diaria con la actora ya que debían llevar a cabo el proyecto de reposición del hospital. En mayo de 2018 la relación deja de ser fluida, en ese tiempo ocurre el cambio en la administración del servicio, asumiendo la dirección don Aldo Parra y a la demandante la nombran en un departamento sin cargo ni funciones. A él le pasa algo similar, ya que lo cambian a un cargo sin funciones y se le cortan todas las relaciones laborales con otras jefaturas.

Precisa que cuando dice que infiere los motivos del cambio de cargo de la denunciante al departamento de epidemiología, lo señala porque de acuerdo con los antecedentes que conoce considerando el trabajo de la denunciante, el concurso ganado



y que nombran en su lugar a una persona cuyo único mérito es ser concejal de Cañete, dejándola en un cargo sin ninguna función, entonces infiere lo ya señalado. Además, la denunciante es una persona conocida de izquierda y defensora de la presidenta Bachelet.

Sabe que actualmente la demandante realiza informes relacionados con el Covid, pero no sabe si se toman en cuenta por las autoridades pertinentes. Sabe que aquella está trabajando en forma remota, no sabe si en algún momento ha debido concurrir presencialmente. Ha visto publicaciones de la actora en las redes sociales, la ha visto este año organizando o colaborando con la comunidad, por ejemplo, en ollas comunes.

Desde el año 2019 comparte con la denunciante una sociedad llamada Crecer, que es un organismo técnico de capacitación, pero no le han dado movimiento desde esa fecha. Su finalidad es proveer servicios de capacitación. La actora no ejecuta funciones relacionadas con su profesión en esta sociedad, ya que no han tenido movimiento.

La oficina que ocupa la denunciante se ubica en calle Latorre, en el primer piso se ubica el departamento de auditoría. La última vez que fue a esa oficina se percató que la señalética dice que es la oficina del jefe de auditoría, al que corresponden también los muebles, estantes, etc. El jefe del departamento de auditoría se fue a subrogar como director del servicio, por lo que desocupó esa oficina, entonces se la facilitaron a la actora en forma temporal, luego se nombró a otra persona en el cargo de jefe de auditoría y ella ha solicitado que se le reintegre la oficina. La oficina cuenta con silla, escritorio, computador y mueble.

Es probable que la denunciante cuente con correo electrónico institucional, pero no lo recuerda, ya que estos funcionan muy mal, por ello prácticamente todos los funcionarios utilizan correo gmail y no usan el institucional.

3.- Sandra Haydee Terán Peña, cédula de identidad N°11.156.982-7, administrativa Servicio de Salud Arauco, expresa que trabaja en esta institución hace 23 años, donde se ha desempeñado en la dirección del servicio, en la subdirección administrativa, subdirección médica, en oficina de partes y en servicios generales. Desde el año 2002 se desempeña en el departamento de participación ciudadana, donde conoció a la denunciante, ya que fue la jefa del departamento en los años 2017-2018. Sabe que la demandante no está afiliada a un partido político, pero sí tiene una tendencia política contraria a la del gobierno actual. Con el cambio de gobierno y de administración, Cristian Medina Cea asume como jefe del departamento de participación ciudadana, la razón del cambio fue política, ya que aquel es partidario del gobierno de turno. Tal cambio de jefatura se realizó sin concurso público.

En la actualidad la demandante se desempeña como jefa del departamento de epidemiología. Donde no la consideran dentro de la jefatura, por ello no le dan funciones. Sabe que la denunciante ha enviado varios correos al director del servicio y al subdirector médico solicitando funciones y reuniones sin obtener respuesta. Entre los departamentos de epidemiología y participación ciudadana en el mes de marzo de este año se coordinó una actividad consistente en una reunión provincial para informar a la comunidad sobre el Covid-19, donde expondría la denunciante, pero en el último momento antes de exponer



se le avisó que no lo haría, sino que expondría otra persona de la Seremi de Salud. Con esto la demandante se sintió mal, humillada.

La actora ha estado con licencia médica y con tratamiento psicológico y psiquiátrico, ha presentado también enfermedad profesional, ya que al haberla sacado de antiguo cargo no le dieron funciones, la tiraron (sic) a un cuarto donde no había nada y la invisibilizaron profesionalmente. Ha llamado a la denunciante en algunas ocasiones, por lo que sabe que no se ha recuperado muy bien, a veces anda bien de ánimo y otras veces mal.

Contrainterrogada señala que conoció a la demandante en el año 2017, que años antes la había visto en un congreso provincial en el cual aquella expuso. Que con la denunciante mantiene una relación laboral y un poco de amistad. La llama por teléfono para saber cómo está, los llamados los hace en horario de colación o en las tardes.

En una oportunidad, en febrero de este año, fue al departamento de gestión de pacientes ubicado en calle Latorre y vio que la actora estaba ocupando la oficina del jefe de auditoría. El mobiliario de esta oficina estaba constituido por un escritorio, una silla, un mueble de archivadores, un computador y anexo telefónico. No tiene impresora propia, sino que hay una impresora fuera que es compartida. Todo el mobiliario es del jefe de auditoría. A la denunciante la dejaron en esa oficina mientras tanto, pues no tenían otro espacio físico donde destinarla.

La actora cuenta con correo institucional, cree que le ha remitido correos a esta casilla. Sí le ha enviado correos a su correo personal, ya que el correo institucional se llena pues tiene poco espacio, por ello todos tienen un correo gmail. Si los correos son muy pesados, pueden no llegar al institucional.

Cree que la denunciante si ha sido fiscal de sumarios. Ella no tiene funciones como jefa del departamento de epidemiología, porque no le han sido asignadas funciones. Las funciones asignadas solo dicen relación con el Covid, a pesar de que la charla ya mencionada no pudo hacerla. Respecto de esto último, refiere que desde la dirección del servicio dieron la orden para que la demandante no expusiera en la charla, lo que sabe porque solo esa repartición puede tomar una decisión de ese tipo. En la actualidad la demandante está con teletrabajo, que ella sepa no realiza funciones.

4.- Marcelo Sanhueza Pinto, cédula de identidad N°10.815.650-3, trabajador social de la Municipalidad de Lota, refiere que conoce a la denunciante porque él fue funcionario del Servicio de Salud Arauco hasta abril del año 2018, donde se desempeñó como jefe de gabinete. La demandante era la encargada de participación ciudadana y pueblos originarios de esa institución, cargo que obtuvo por concurso público. La denunciante como jefa del departamento de participación ciudadana tenía funciones asignadas y personas a cargo, entre profesionales, administrativos y una secretaria. También tenía asignada una oficina, que era un salón dividido en tres salas, una de ellas era para la jefa del departamento.

En la actualidad la denunciante ya no es jefa del departamento de participación ciudadana, sino del departamento de epidemiología, la modificación se debió al cambio de la dirección del servicio, supone que por una estrategia política pues al anterior cargo de



la demandante llegó el concejal UDI de Cañete Cristian Medina. No sabe cuáles son las funciones del departamento de epidemiología, ya que este departamento no existía mientras él trabajaba en el servicio. Que ha ido al lugar donde estaba jurídica y ha visto a la actora en la oficina del auditor, que antes era Aldo Parra. En esa oficina se ubica la demandante, pero no es propia o de cargo del departamento de epidemiología.

Con el trabajo de la denunciante en el departamento de participación ciudadana se lograron cosas que estaban pendientes por largo tiempo en el servicio, por ejemplo, en el diseño del nuevo hospital de Lebu la actora sugirió que el hospital no era solo de Lebu sino también de Los Álamos, por lo que se creó una mesa para organizar el trabajo social en la construcción del hospital, proceso que fue muy complicado y que resultó ser un éxito. Luego, en el año 2017 por la inundación ocurrida en Curanilahue la denunciante convocó a todos los servicios como PDI, carabineros, servicios sanitarios, etc., a fin de restablecer la situación. Esta mesa permitió conocer la real necesidad que se planteaba en ese momento y llevarlo al gobierno central.

Generó un lazo de amistad con la denunciante, quien tenía una gran ascendencia sobre los dirigentes sociales. Él se fue del servicio y luego se enteró que a la denunciante la habían cambiado de departamento, sintió que eso no era lo correcto porque aquella había ganado un concurso. Antes de la pandemia del Covid la denunciante estaba relegada, lo sabe porque ella conversó con él para saber cómo hacerlo, le recomendó informar a la comunidad sobre el Covid generando cápsulas, para ello la contactó con una radio. La demandante pidió autorización al director y logró hacer solo un programa porque luego le impidieron seguir haciéndolo. La demandante no entendía por qué la sacaron, pues era una de las pocas profesionales del área en la provincia. Después de esto la demandante siguió participando en dos programas radiales, pero fuera del horario de trabajo. Lo que sabe es que el servicio le dijo a la actora que el programa no correspondía a la editorial del servicio.

Cuando conoció a la demandante en el servicio ella no tenía enfermedad profesional, pero con posterioridad ha debido acompañarla en dos o tres ocasiones en vehículo para que pudiese concurrir a sus atenciones, ya que ella no podía manejar. En esas oportunidades la actora lloraba mucho en el trayecto, pues como vive solo con su hija no tenía mucho espacio para desahogarse. Ella no lograba entender el cambio.

Contrainterrogado refiere que conoce a la denunciante desde mediados del año 2016, que él tiene dos empresas, una sobre tema habitacional y la segunda sobre capacitación, en esta última no han podido hacer nada, no han tenido ingresos, pero si han trabajado en algunas cosas. En la segunda empresa participa también la denunciante, además de Elías Jana y David Nova.

La denunciante no tiene personal a cargo en el departamento de epidemiología. Él no entró a la oficina de la denunciante, solo pasó por fuera, no vio ninguna puerta.

No tiene conocimiento que el programa radial de la denunciante haya terminado por instrucción de Minsal o de la Seremi de Salud.

IV.- Oficios



1.- Oficio de respuesta del departamento de auditoría del Servicio de Salud Arauco, acompañado a folio 132 y 135, relativo a las resoluciones dictadas por el mencionado Servicio que aprueben la estructura orgánica del mismo o su organigrama.

Resolución exenta N°2523, de 9 de septiembre de 2019, por la cual se establece la nueva estructura organizacional de la dirección del Servicio de Salud Arauco, contemplándose la sección de epidemiología (p. 33) como una unidad del departamento de información y articulación de la red y gestión asistencial y se indican sus funciones. La citada resolución aprueba además el organigrama organizacional del servicio, en el cual se observa lo ya referido en orden a que la sección de epidemiología forma parte del departamento de información y articulación de la red y gestión asistencial, el que a su vez depende de la subdirección médica (p. 70).

Por resolución exenta N°2770, de 21 de octubre de 2019, se aprueba nuevo organigrama de la dirección del Servicio de Salud Arauco (p. 72), donde se observa el departamento de epidemiología, el cual depende de la subdirección médica (p. 76).

2.- Oficio de respuesta de la subdirección de gestión y desarrollo de las personas del Servicio de Salud Arauco, de folio 107, 111 y 137, que remite lo siguiente:

- Ordinario N°1218, de 27 de octubre de 2020, del director (S) del Servicio Salud Arauco, Miguel Canales Carrasco (folio 137), que en relación a la resolución que aprobó la descripción y perfil de cargo de la encargada de unidad de epidemiología, señala que el servicio se encuentra en un proceso de regularización, construcción y validación de todos los perfiles de la dirección, por requerimiento de la Contraloría Regional del BíoBío, por lo cual se solicita a la subdirección de gestión y desarrollo de las personas comenzar con tal proceso, designando a una comisión encargada de la construcción de los perfiles de cargos y monitorear las cinco etapas del proceso, a saber, etapa de recolección de información de parte de los funcionarios/as; etapa de validación de parte de las jefaturas y/o subdirector(a) del formulario de descriptor de cargo; etapa de envío de los jefes de departamento y/o subdirector(a) del formulario de descriptor de cargo al equipo de construcción de perfiles de cargo; etapa de jornada de validación de los perfiles de cargos y etapa de validación por parte de cada subdirector de los perfiles de cargo de cada subdirección. Además, informa que el perfil de cargo fue remitido a la demandante por correo electrónico de 20 de noviembre de 2019, por doña Joselyn Huenchuleo Aniñir, que se adjunta.

- Oficio 38736, de 31 de julio de 2019, del Contralor General de la República, por el cual remite informe final N°783, de 2018, sobre auditoría efectuada al Servicio de Salud Arauco (p. 5). El informe citado comprende informe de proceso del periodo agosto a diciembre de 2019, que en su metodología describe las mismas etapas referidas en el ordinario N°1218, de 27 de octubre de 2020 y la descripción de cada una de ellas (p. 13 y 14).

- Correo electrónico enviado por doña Joselyn Huenchuleo a la actora, con fecha 20 de noviembre de 2019 y su respuesta, ya acompañados por la demandante como prueba documental N°35. Formulario para la creación y/o modificación de descriptor de cargo y perfil (p. 37), que señala como nombre del cargo “encargada de unidad de



epidemiología”; departamento “no aplica”; unidad o sección “unidad de epidemiología” y en el apartado relativo a descripción de funciones y objetivo del cargo, se indica como instrucción que en el siguiente cuadro usted debe describir las funciones, cada función debe iniciar con verbo que indica acción a realizar, por ejemplo: organizar, realizar, dirigir, etc.; luego debe indicar que es lo que hace, describiendo actividades realizadas para completar verbo inicial y agrega que es importante no confundir funciones con tareas, estas últimas son más operativas, para desarrollar una función de ejecutan tareas. El mismo formulario describe qué se entiende por perfil de competencias, a fin de que se complete el nivel que se requiere para cada una de las competencias genéricas esenciales y, finalmente, hace un listado de las responsabilidades del cargo a objeto que se determine si aplican o no al caso respectivo.

- Plan de adecuación para medidas de mitigación por calificación de enfermedad de origen laboral (p. 36), suscrito por Karen Durán Lara, jefa departamento de calidad de vida y Cristian Bustos Villanueva encargado de salud ocupacional, del Servicio de Salud Arauco, el cual da cuenta en síntesis de lo que sigue. Plazo máximo de cumplimiento (90 días desde calificación) 18/09/2019; fecha de compromiso del plan de acción agosto de 2019; factor de riesgo comportamientos hostiles, medidas comprometidas: cambio de puesto de trabajo, cambio que se verifica antes de la fecha de calificación de la RECA, pero se llevó a cabo después del inicio de los síntomas, es decir, como llegó jefatura nueva al ex departamento de ella, se toma la medida de cambiarla de puesto de trabajo ya que no tenía funciones y se le otorga nueva jefatura de otro departamento. Factor de riesgo liderazgo disfuncional, medidas comprometidas: no modificación de condiciones contractuales, como remuneraciones, grado y horas semanales; actualmente se encuentra en modalidad de teletrabajo. Respecto de esto último, se precisa como respaldo documental el certificado de modalidad de teletrabajo. Finalmente, se establece que las medidas comprometidas corresponden acciones cumplidas.

3.- Respuesta de la Seremi de Salud, delegación provincial Arauco, de 2 de septiembre de 2020, suscrito por Sergio Cerda Monsalve, encargado unidad salud ocupacional, de folio 98, que en relación al estado de las fiscalizaciones y sanciones aplicadas al Servicio de Salud Arauco por incumplimiento de la resolución 1127807, del Instituto de Seguridad Laboral, informa que la unidad de salud ocupacional ha efectuado numerosas fiscalizaciones para determinar el cumplimiento de las resoluciones por medidas a implementar por empleadores en el ámbito de enfermedades profesionales, sin embargo, a la fecha aún no se programa fiscalización de las mismas para instituciones asociadas al Instituto de Seguridad Laboral, agregando que las fiscalizaciones se encuentran limitadas por la situación actualmente conocida

V.- Exhibición de documentos

A solicitud de la demandante, la contraria exhibió los siguientes documentos:

1.- La resolución que aprobó la descripción y perfil de cargo de la encargada de unidad de epidemiología, que corresponde a información ya incorporada como oficio y que rola a folio 137.



2.- Correspondencia despachada por la subdirección de gestión y desarrollo de las personas al departamento de epidemiología relativa a descripción y perfil de cargo de la encargada de unidad de epidemiología, que corresponde a información ya incorporada como oficio y que rola a folio 137.

3.- Correo electrónico donde consta haberse remitido a doña Alejandra Burgos Bizama copia de la descripción y perfil de cargo de la encargada de unidad de epidemiología, que corresponde a información ya incorporada como oficio y que rola a folio 111.

4.- Respuesta y/o informe al Instituto de Seguridad Laboral (ISL) relativo al cumplimiento de las medidas de adecuación ordenadas instruir mediante resolución 1127807, de 18 de junio de 2019, que corresponde a información ya incorporada como oficio y que rola a folio 107.

SÉPTIMO: Que la demandada ofreció e incorporó las siguientes probanzas:

I.- Documental

1.- Resolución afecta TRA N°834/3/2018 de fecha 20 de febrero de 2020 dictada por don Víctor Valenzuela Álvarez, director del Servicio de Salud Arauco.

2.- Resolución exenta N°1337 de fecha 15 de mayo de 2018 dictada por don Aldo Parra Rodríguez, director subrogante del Servicio de Salud Arauco.

3.- Reservado N°001 del Sr. Patricio Tapia Varela, subdirector gestión y desarrollo de las personas del Servicio de Salud Arauco, de fecha 01 de julio de 2020, que contiene hoja de vida, relación de servicios y certificado de antigüedad laboral de la funcionaria Alejandra Burgos Bizama.

4.- Descripción y perfil de cargo de encargada unidad de epidemiología de la subdirección de gestión y desarrollo de las personas de la dirección del Servicio de Salud Arauco.

5.- Resolución exenta N°2770 de fecha 21 de octubre de 2019 dictada por don Leonardo Rivas Solar, director del Servicio de Salud Arauco.

6.- Set de 5 impresiones de pantalla o screenshots de la cuenta de red social Facebook de la Sra. Alejandra Burgos Bizama

7.- Set de 2 fotografías de la oficina de la Sra. Alejandra Burgos Bizama jefa de departamento de epidemiología del Servicio de Salud Arauco.

II.- Confesional

Compareció a absolver posiciones la denunciante, doña Alejandra Solange Burgos Bizama, quien refiere que como jefa del departamento de epidemiología no tiene un espacio físico asignado, que sí ocupa una dependencia. Se le exhiben dos fotografías acompañadas a folio 28 y señala que corresponden al lugar que ella ocupa, afirma que son de su propiedad la estufa que está bajo el escritorio, el chaleco y el hervidor que se aprecian en las imágenes. Que esta es la oficina de la jefa de auditoría doña Nancy Águila, quien en reiteradas oportunidades le ha pedido la oficina, pero ella le ha respondido que mientras no tenga otra dependencia donde irse, no puede dejar ese lugar. Todo lo que hay en esta oficina es de la jefa de auditoría. Si el director del servicio



determinara que la jefa de auditoría debe volver a esa oficina, esta orden debiese cumplirse.

Desde febrero del año 2020, al encontrarse sin funciones, pero con capacidad de elaborar informes, ella de muto propio comienza a hacer informes en relación a la pandemia. Para ello se acercó al subdirector doctor Van Treek para ofrecerle su expertis como epidemióloga y comienza a emitir un informe diariamente para ayudar en lo posible a la pandemia. Sobre este informe jamás tuvo respuesta del doctor Van Treek, jamás señaló si lo tendrían en cuenta. Cuando asume el nuevo subdirector médico, en junio de este año aproximadamente, ella solicita reunión con él el mismo día, quien la recibe alrededor de cinco minutos y le dice que el informe que estaba elaborando estaba bueno y que lo siguiera realizando, pero no se estableció como una función sino como una tarea que ella cumpliría mientras le remitieran la información respectiva, la cual le ha costado mucho recabar. Agrega que si ella fuese asesor del servicio esta tarea sería correcta pero no lo es para un jefe de departamento.

El departamento de epidemiología no tiene secretaria ni timbre, sino que cuando ella es designada como la secretaria de auditoría está en el mismo espacio físico, se ofreció para colaborar recibiendo y remitiendo la correspondencia, pero no es su secretaria. El departamento de epidemiología no tiene ningún elemento, no tiene computador, no tiene impresora ni software estadístico, pues los elementos que utiliza son de otros departamentos y se los facilitan para hacer su función, como elaborar reportes o imprimir documentos cuando es necesario. Ocupa una impresora que es del departamento de auditoría, la que se ubica en un espacio cercano.

En su oportunidad envió a su jefatura directa, tanto al doctor Maulen, al doctor Van Treek y al doctor Rodrigo Díaz, a través de correo electrónicos, cartas y personalmente, solicitudes de personal que requería para desempeñar su función, pero nunca tuvo respuesta, salvo el actual subdirector médico quien le señaló que eso no era posible porque el servicio no estaba en condiciones de proveer ningún cargo para apoyar el departamento.

Lleva cinco años en el Servicio de Salud y ha trabajado más de 16 años en el sistema de salud. Los requerimientos de personal, así como cualquier otro, siempre debe hacerse a la jefatura directa. Este es el conducto regular, lo sabe por la experiencia que posee. Más aun cuando ella no tenía claro qué era lo que su jefatura esperaba de ella o cuáles eran sus funciones.

Cuando se ganó el concurso de tercer nivel jerárquico, en el departamento de participación ciudadana tenía doce personas a cargo; luego la trasladaron a epidemiología que no tenía funciones, ella elabora una propuesta para sus funciones y que comprendía al tipo de profesionales y administrativos que necesitaba, pero la respuesta o fue nula o fue no.

Con David Nova y Marcelo Sanhueza son socios en la sociedad de responsabilidad limitada llamada "Crecer", donde también participa Elías Jana.

III.-Testimonial

Previo juramento de rigor, declararon los siguientes testigos:



1.- Patricio Tapia Varela, cédula de identidad N°15.181.517-0, abogado, subdirector de gestión y desarrollo de las personas del Servicio de Salud Arauco, expone que asumió este cargo el 22 de enero de 2019 y que conoce a la denunciante quien es la jefa del departamento de epidemiología. Que la función de este departamento consiste en hacer un estudio sistemático de enfermedades de la Provincia mediante la aplicación de un método científico; es un departamento técnico, que entrega información al director del servicio para adoptar decisiones respecto de los lineamientos del servicio.

Precisa que al departamento que dirige también se le llama recursos humanos, que antiguamente los servicios de salud estaban constituidos por tres subdirecciones, subdirección médica, administrativa y de recursos humanos, pero a partir de unos dos o tres años se creó la figura de la subdirección de gestión y desarrollo de las personas, paralelamente está la subdirección de recursos humanos, con funciones que no son idénticas.

La actual destinación de la denunciante es de marzo de 2018, resolución que firmó don Aldo Parra como director subrogante, no don Leonardo Rivas. La fuente de la destinación de la actora es la necesidad del servicio de elevar a rango de departamento la unidad de epidemiología en atención a que los lineamientos que requieren conocer los directores de servicio en cuanto a la investigación de distintas enfermedades, requiere ese rango jerárquico, además la denunciante detenta un tercer nivel jerárquico según el artículo 8 del Estatuto Administrativo, el que se debe respetar y mantener el estatus de jefe de departamento por el concurso ganado por ella por un término de tres años. La actora no ha tenido merma en grado ni en sus remuneraciones. La destinación se realizó por comisión de servicio del artículo 73 del estatuto, que es una figura por la cual los jefes de servicio pueden destinar en comisión de servicio a los funcionarios de su dependencia para realizar tareas ajenas a las que realizan, dentro de la misma institución, para desempeñar funciones que se determinan en la misma resolución que la ordena. Estando fundada la resolución, la comisión de servicio es una atribución legal que poseen los directores de servicio.

La denunciante cuenta con perfil de cargo, el que fue notificado por correo electrónico. Ha concurrido a las instalaciones donde trabaja la demandante, aunque no ha visitarla a ella, pero sí a otras dependencias que funcionan en el mismo inmueble. Este es un inmueble de dos pisos arrendado por el servicio, que se comparte por los departamentos de auditoría, jurídica y epidemiología. Es de dos pisos, la oficina de la actora está en el primer piso. Esta oficina cuenta con escritorio, silla, computador y anexo, que es lo mínimo con que todos deben contar para cumplir su función, también dispone de silla para recibir a otras personas.

El departamento de epidemiología comparte secretaria con el departamento de auditoría, esto ocurre también con otros departamentos, sobre todo los más técnicos, que no tienen tanto flujo de documentos; de lo contrario no se justificaría una secretaria a tiempo completo desde el punto de vista del presupuesto, pudiendo incluso ser objetado por la Contraloría General de la República.



La demandante comparte una impresora, ya que en el servicio las impresoras se arriendan, se trata de impresoras grandes, contemplándose una por cada casa, existiendo sí conexión de red para cada computador. Cada departamento no tiene impresora propia, ya que ello es innecesario por temas de presupuesto.

La oficina de la denunciante en espacio es mayor que las oficinas de otras jefaturas del servicio, por ejemplo, su oficina es más chica que la de la demandante. Por falta de espacio, por ejemplo, él no tiene librero en su oficina, la denunciante sí lo tiene. La oficina del jefe del departamento jurídico también es más pequeña, no mide más de 2x2.

En el desarrollo de su función, él no ha recibido ningún memorándum de la actora realizando requerimientos de personal para su departamento. Su departamento es el encargado de dar la autorización o visto bueno para otorgar recursos humanos a los departamentos del servicio, para ello se debe enviar un memo con un informe a su subdirección con copia al director del servicio, para que ellos analicen la valorización del recurso humano solicitado y la priorización que tendrá, con estos antecedentes unidos a los perfiles de cargo, ellos hacen un paquete completo y en las reuniones directivas se presenta la inquietud al director del servicio para resolver la solicitud. La iniciativa puede nacer a través de un memo dirigido a su departamento o al director, pero en ambos casos termina en la subdirección de gestión y desarrollo de las personas porque ellos hacen los estudios de factibilidad de la contratación.

Contrainterrogado señala que tiene a su cargo tres departamentos, gestión de las personas, calidad de vida y desarrollo de las personas, con alrededor de cuarenta funcionarios bajo su dependencia. El departamento de epidemiología solo está compuesto por la jefa del departamento. La función del departamento de calidad de vida consiste en dictar orientaciones y mantener comunicación estrecha con necesidades de los funcionarios, no solo en el quehacer funcionario, sino que en todo lo que lo rodea, ya sea en ámbito familiar o de salud de los funcionarios. Trata de tener una mirada integral de los funcionarios, como personas. Este departamento si se ha preocupado de la salud de la denunciante a través de una declaración de enfermedad profesional, ya que las declaraciones individuales de enfermedad profesional llegan al departamento de calidad de vida, por lo que ellos deben adoptar todos los mecanismos o correcciones que el ISL les pueda señalar. En el caso de la denunciante el ISL sugirió un cambio de puesto de trabajo, lo que se cumplió ya que los síntomas que ella estaba presentado se originaron en el departamento de participación ciudadana, es por ello que se cambió de ese departamento a epidemiología, con esto cumplieron con una doble finalidad: primero, lo ordenado por el ISL y segundo, con la necesidad de crear el departamento de epidemiología. En algún momento debe haber visto la resolución de calificación de enfermedad profesional. No sabe cuáles eran los síntomas que presentaba la denunciante, ya que él no maneja la parte clínica, pero por la subdirección que desempeña sí sabe que, si un funcionario presenta síntomas de enfermedad profesional, las primeras medidas que ellos toman son las de cambiar los puestos de trabajo. La resolución del ISL que sugiere el cambio de puesto de trabajo es de fines del año 2019 y



el cambio de puesto de trabajo de la denunciante es anterior, ya que ellos no esperan la resolución de calificación de enfermedad profesional para adoptar esa medida, sino que ellos se preocupan de la salud de los funcionarios ex ante y no a posteriori. En el caso preciso de la denunciante no sabe cómo ellos se enteraron del problema profesional que presentaba en el departamento de participación ciudadana, pero en términos generales los funcionarios presentan solicitud de calificación de enfermedad profesional. No sabe si la demandante presentó esta solicitud, pero por la fecha en que se inician sus síntomas concluye que esto ocurrió cuando estaba en el departamento de participación ciudadana.

A la demandante se le notificó el perfil de cargo por correo electrónico, ya que la Contraloría General de la República está conteste en que el correo electrónico siendo institucional es un medio idóneo de comunicación. Lo que se le notificó es el perfil de cargo de jefe del departamento de epidemiología, ya que los perfiles de cargo contienen los requisitos, lo que se espera, las habilidades o competencias, el objetivo del cargo y funciones del mismo. Este perfil fue visado por el departamento de reclutamiento y selección que depende del departamento de subdirección de las personas, que a su vez depende de su subdirección.

No sabe si existió una reunión con la denunciante para comunicar este perfil de cargo, ello corresponde a la subdirección médica. Su departamento elabora este perfil de cargo porque las funciones de epidemiología y las macro clínicas están descritas en el reglamento orgánico de los servicios de salud, en el Decreto 140. El departamento de epidemiología forma parte del organigrama del Servicio de Salud Arauco, es dependiente de la subdirección médica, este organigrama está publicado en la página transparencia activa.

Nunca le llegó ninguna solicitud para contactarse con la denunciante por la situación laboral de esta, tampoco ha estado en reuniones con ella. No sabe si la denunciante después de la resolución de enfermedad profesional mantuvo reuniones con el director del servicio o el subdirector médico, ya que él no participa de ese tipo de reuniones. Antes de la pandemia las funciones de la denunciante son las que se contemplan en el Decreto 140, tampoco tomó conocimiento de alguna actividad realizada por el departamento de epidemiología, pero ello se explica porque es un departamento de investigación, que tiene relación directa con subdirección médica.

2.- Nélida Cristina Sepúlveda Vergara, cédula de identidad N°6.926.216-5, jefa del departamento de gestión de calidad y seguridad del paciente del Servicio de Salud Arauco, trabaja en inmueble de calle Latorre en la ciudad de Lebu, donde funcionan otros dos departamentos, el de jurídica, auditoría y epidemiología. En el primer piso está auditoría, epidemiología y gestión de calidad y seguridad. En el segundo piso funciona jurídica.

Conoce a la denunciante, quien es jefa del departamento de epidemiología. Se le exhibe fotografía incorporada a folio 28 y señala que corresponde a la oficina donde trabaja la demandante. En esta oficina la actora no tiene impresora, entiende que se conecta a la impresora del departamento de auditoría.



La testigo tiene una oficina que comparte con los tres funcionarios de su departamento; disponen de impresora que es del departamento, la que todos comparten. El espacio donde ella trabaja es abierto y cada uno tiene su puesto de trabajo. La función de su departamento es articular y coordinar acciones de seguridad y calidad de atenciones en las unidades de la red, además de planificar las acciones.

Tratándose de la pandemia del covid-19, su departamento está a cargo de todo lo relacionado con la seguridad de los funcionarios y usuarios, así por ejemplo ella es la responsable de la distribución de los elementos de protección personal, destinados a todas las unidades de la red. En un momento no tenían espacio de acopio para estos elementos, por lo que ella le pidió a la denunciante guardarlos en su oficina, respondiendo la actora positivamente ya que está con teletrabajo, hasta que retomara su función presencial.

Sabe que la demandante emite un informe de teletrabajo relativo a epidemiología que remite a la dirección para la toma de decisiones, en el cual la testigo siempre está copiada junto al resto del equipo. El destinatario principal es el subdirector médico. Se trata de una información interesante, que además da cuenta de los requerimientos de EPP y sobre la existencia de rebrotes. Esta información es fundamental porque la demandante es la referente de epidemiología.

La denunciante comparte secretaria con el departamento de auditoría.

La testigo ingresa al servicio el año 1997, donde ha tenido distintas funciones. Cuando el servicio se creó tenía pocos funcionarios, ella estaba a cargo de epidemiología hasta que con la reforma de salud se separan las subsecretarías y epidemiología pasó a la subsecretaría de salud pública y ellos quedan en la subsecretaría de red asistencial, por lo que la seremi asume algunas funciones y ellos hacían la función de coordinar. Posteriormente a ella le entregan otras funciones así que deja de hacer aquello y lo asume otra persona. Después la función de epidemiología se va a otro departamento, sale del departamento de las personas y hace unos años lo toma el departamento de gestión de redes e información y lo asume profesional de ese departamento; luego se hace cargo la demandante. No tiene claro cuándo se crea el departamento de epidemiología.

Contrainterrogada señala que tiene dos profesionales y una secretaria a cargo. Epidemiología antes existía, pero no era departamento, sino que la función la realizaba un profesional junto a otras funciones, estas funciones consistían en coordinar con la seremi algunas actividades para trabajar con los hospitales y la red asistencial. No sabe por qué se transformó en departamento. Es importante contar con información epidemiológica para la toma de decisiones, la utilidad de elevar una unidad a departamento está dada porque se cuenta con más tiempo, con más horas, para la tarea encomendada, en este caso la epidemiología. Un departamento debe tener recursos de horas, un jefe y secretaria, además de equipos de apoyo que se requieren para trabajar, como un computador, una impresora, escáner y horas de secretaria, de apoyo administrativo. La denunciante no tiene impresora, pero sí tiene computador y una secretaria compartida.



La oficina de la demandante era del jefe de auditoría, cuando este se retira, se la facilitan a la denunciante. Sabe que sus funcionarios se consiguieron llaves de la oficina de la actora para guardar los elementos de protección personal, pero no sabe quién las entregó.

La testigo asistió a reuniones convocadas por el subdirector médico Walter Van Treek antes de la pandemia, las que eran convocadas por correo, al parecer la denunciante participó en algunas de ellas, por lo que recuerda si participó en una o dos. Debe haber sido el año pasado. Pero la denunciante no era regularmente invitada. Luego de la pandemia, regularmente tienen reuniones de subcomité donde participa la denunciante, quien a veces también expone. Estas reuniones comenzaron en mayo o junio de este año.

No recuerda haber sabido de actividades del departamento de epidemiología antes de la pandemia. La demandante le comentó sobre enfermedad profesional que padecía, pero no sabe si Leonardo Rivas o Walter Van Treek realizaron actividades para solucionar su problema.

3.- Francisco González Rebolledo, cédula de identidad N°9.777.725-K, desde junio de 2018 trabaja en el Servicio de Salud Arauco como apoyo administrativo en la subdirección de gestión y desarrollo de las personas, no conoce a la demandante personalmente, sí sabe que es jefa del departamento de epidemiología desde mayo de 2018. Este departamento forma parte del organigrama del servicio y depende de la subdirección médica, esto por resolución del año 2018. El cargo de jefe del departamento de epidemiología cuenta con perfil de cargo, ya que en noviembre de 2019 la jefa de la unidad de reclutamiento y selección lo copió en un correo donde envía perfil de cargo a la demandante, este correo tenía un archivo adjunto que correspondía al perfil y una resolución sobre comisión que revisaría los perfiles. No sabe si este perfil de cargo está aprobado por resolución. Por cada funcionario debería existir un perfil de cargo.

Demandante está con teletrabajo, lo sabe porque una de sus responsabilidades es revisa quienes trabajan en forma presencial o por teletrabajo. Ha trabajado con esta modalidad desde marzo. Demandante remite un informe de teletrabajo todos los viernes, con copia a él, todos los funcionarios lo hacen. El informe de la demandante es relativo al Covid.

Contrainterrogado refiere que los perfiles de cargo debe elaborarlos reclutamiento y selección. Cuando se crea un perfil de cargo debe haber un acto administrativo. En este caso el perfil de cargo es de la jefa de la encargada del departamento de epidemiología. No sabe si hay diferencia entre el perfil de cargo de la jefa del departamento de epidemiología o el perfil de la encargada de epidemiología. No sabe si en este caso se hizo reunión con la demandante donde se le comunicara el contenido del perfil del cargo.

Antes de la pandemia no tuvo conocimiento de alguna actividad realizada por el departamento de epidemiología, tampoco después de la pandemia.

IV.- Oficios

1.- Oficio de respuesta de la Oficina Provincial de la Inspección del Trabajo de la comuna de Lebu, de folio 86, por el cual informa que según sus registros no existe ningún



reclamo o denuncia realizada por la demandante de estos antecedentes en contra del Servicio de Salud Arauco, desde el día 15 de mayo de 2018 al 5 de agosto de 2020.

2.- Oficio de respuesta de la Contraloría Regional del Biobío, de 07 de octubre de 2020, que rola a folio 125, por el cual informa que la actora de esta causa no ha efectuado presentación ante ese organismo en contra del Servicio de Salud Arauco, a contar del día 15 de mayo de 2018.

V.- Otros medios de prueba

Certificado emitido el ministro de fe de este tribunal, que da cuenta que conforme a verificación realizada en la página web www.pjud.cl, consulta unificada de causas, se constata que no se reportan ingresos de causas ante Cortes de Apelaciones a nombre de la demandante, doña Alejandra Solange Burgos Bizama.

OCTAVO: Que atendido los hechos a probar fijados en su oportunidad y apreciada la prueba rendida conforme a las reglas de la sana crítica, se tienen por acreditados los siguientes hechos:

1.- Desde el año 2015 la actora comienza a prestar servicios para la institución demandada, en principio como profesional del departamento de control de gestión, así lo refirió en estrados el testigo David Christian Nova Chávez al precisar que en ese año entrevistó a la denunciante para llenar una vacante de profesional en el departamento citado, en el cual ella fue nombrada. El mismo testigo agregó que en esta función se desempeñó hasta el año 2016. Luego, desde mediados de este año y hasta mayo de 2018 ejerció la función de jefa del departamento de participación ciudadana y pueblos indígenas. En el mismo sentido la testigo Sandra Haydee Terán Peña expresó que es secretaria del departamento de participación ciudadana, donde conoció a la denunciante, ya que fue la jefa del departamento en los años 2017-2018.

Por resolución afecta N°834/3/2018, de 20 de febrero de 2018, la denunciante es nombrada en el cargo titular de jefa de departamento del Servicio de Salud Arauco, grado 5° escala única de sueldos, con jornada de 44 horas semanales. Con posterioridad, por resolución exenta N°1337, de 15 de mayo de 2018, la actora es destinada a cumplir labores como jefa del departamento de epidemiología de la misma institución, manteniéndose el grado y la jornada laboral, estableciéndose que administrativamente depende del subdirector médico del Servicio. A la fecha continúa ejerciendo esta última función.

La hoja de vida funcionaria acompañada por la demandada da cuenta de la calidad funcionaria de la denunciante desde su ingreso al Servicio de Salud Arauco.

Con anterioridad la denunciante se desempeñó en otras reparticiones públicas, desde el año 2005 en adelante, de lo que da cuenta el certificado de relación de servicio de 17 de marzo de 2020.

2.- Por resolución 1127807, de 18 de junio del 2019, el Instituto de Seguridad Laboral califica como enfermedad profesional el diagnóstico médico de trastorno adaptativo de la demandante. Como fundamento de esta calificación el informe respectivo señala que la sintomatología que presenta la paciente se debe al conflicto laboral expuesto, ya que se corrobora con el estudio de puesto de trabajo la presencia de bajo



apoyo social de la jefatura frente a un clima organizacional hostil y agrega que el cuadro clínico es compatible en intensidad y temporalidad con el factor identificado en el puesto de trabajo. Copia de la resolución de calificación de origen de los accidentes y enfermedades Ley 17.644, informe de comité de calificación y ordinario remitido fueron acompañados por la denunciante.

3.- Con fecha 21 de enero de 2020 la Directora Regional del Instituto de Seguridad Laboral Región del Biobío comunica a la actora que el emperador fue notificado de las medidas de adecuación pertinentes y que a esa fecha tales medidas no se han implementado. En base a ello la misma entidad informa haber notificado la situación a la Seremi de Salud del Bio Bio, siendo este el ente encargado de fiscalizar y aplicar las sanciones si correspondiere.

Con la misma fecha se remite a la denunciante correo electrónico por doña Patricia Acuña Barriga, profesional de apoyo del Instituto de Seguridad Laboral, informado la circunstancia antes aludida.

4.- Por resolución exenta N° R-01-UJU-55543-2020, de 19 de junio de 2020, el jefe de la unidad jurídica de la Superintendencia de Seguridad Social instruye al Instituto de Seguridad Laboral arbitrar las medidas conducentes a fin de que en definitiva se dé cumplimiento a las medidas que debe implementar la entidad empleadora. Ello en respuesta a reclamo ingresado por la denunciante con fecha 30 de marzo de 2020, debido a que las mejoras de las condiciones de trabajo no se habrían implementado.

5.- En informe psicológico de la denunciante, elaborado por doña Paola Escobar Gutiérrez, psicóloga, se establece como diagnóstico que la paciente ha desarrollado un trastorno mixto ansioso depresivo, observándose como factor desencadenante las condiciones relacionadas con el clima laboral actual; con consecuencias nocivas para su salud mental y calidad de vida. Se agrega que han sido reiteradas las sesiones en las cuales el desborde emocional, principalmente tristeza, llanto y sufrimiento han estado presentes. En las conclusiones se da cuenta de la actitud colaborativa y responsable de la paciente, se han observado avances en cuanto a lograr mayor seguridad en su desempeño laboral, aumento de autoestima y disminuir la sensación de culpa, sin embargo, ha presentado recaídas que implican retroceso y avances intermitentes. Aspectos positivos de su personalidad y que han ayudado en el avance del proceso es su capacidad de tolerancia a frustración y perseverancia. Finalmente, se indica que mientras el estresor se mantenga, es decir, las condiciones laborales no cambien, será difícil que la paciente avance hacia una recuperación total.

6.- Conforme al instrumento denominado listado de licencias médicas acompañado por la demandante, en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 16 de marzo de 2020 registra los siguientes períodos de reposo laboral: por tres días desde el 10 de octubre de 2017; por siete días desde el 5 de marzo de 2018; por once días desde el 12 de abril de 2018; por veintiún días desde el 13 de abril de 2018; por tres días desde el 4 de junio de 2018; por ocho días desde el 8 de junio de 2018; por doce días desde el 16 de junio de 2018; por trece días desde el 28 de junio de 2018; por quince días desde el 11 de julio de 2018; por diez días desde el 26 de julio de 2018; por veintitrés días desde el



5 de agosto de 2018; por quince días desde el 28 de agosto de 2018; por veintisiete días desde el 12 de septiembre de 2018; por nueve días desde el 9 de octubre de 2018; por veintiún días desde el 18 de octubre de 2018; por veintitrés días desde el 8 de noviembre de 2018; por tres días desde el 9 de enero de 2019; por ocho días desde el 13 de marzo de 2019; por veintiún días desde el 17 de abril de 2019; por quince días desde el 31 de julio de 2019; por siete días desde el 15 de agosto de 2019; por treinta días desde el 22 de agosto de 2019; por veinte días desde el 21 de septiembre de 2019 y por un día correspondiente al once de octubre de 2019. El mismo documento señala como total 326 días de licencia médica.

La información referida se encuentra corroborada por el documento reservado N°1 acompañado por la denunciada.

7.- Con fecha 13 de julio de 2020 la demandante recepciona correo electrónico de Derlis Gayoso, enfermero contralor regional de la unidad de prestaciones médicas del Instituto de Seguridad Laboral, Dirección Regional del Bío Bío, por el cual adjunta informe médico y solicitud de informe de doctora Camila Burgos. En forma previa, el día 13 de junio de 2020, la denunciante solicita ante el Instituto de Seguridad Laboral informe médico de la doctora Camila Burgos, relativo a: diagnóstico, origen, cómo se manifiesta patología o afecta calidad de vida, entre otros.

El citado informe médico suscrito por la doctora Camila Burgos Sanz, psiquiatra, con fecha 13 de julio de 2020, establece en síntesis lo que sigue: paciente evaluada por primera vez el 24 de septiembre de 2019, quien refiere inicio de cuadro clínico caracterizado por somatización (mialgias, cefalea), ánimo fluctuante, irritabilidad, labilidad emocional y angustia, lo que paciente atribuye a cambio de cargo en el año 2018 al asumir gobierno actual. Último control registrado el día 23 de junio de 2020, donde paciente refiere que ánimo fluctuante, angustia en relación a situación laboral, irritabilidad, insomnio y frustración al no ser considerada en su trabajo, sobre todo en contexto de pandemia, lo que genera compromiso de la capacidad funcional, afectando calidad de vida. Agrega el informe que se realiza ajuste de tratamiento farmacológico, actualmente: bupropion 150 mg, clonazepam 5 mg y zolpidem 10 mg. Como conclusión se señala que la paciente cursa un trastorno mixto ansioso depresivo en contexto de hostigamiento laboral; está en control y tratamiento desde septiembre de 2019, aún sin remisión de cuadro clínico, ya que se mantiene gatillante sintomatología; es fundamental que en su trabajo se realicen sugerencias de la mutualidad, ya que al mantener estresor laboral es difícil lograr recuperación, por lo que no se puede estimar fecha de alta médica.

NOVENO: Que conforme al artículo 493 del Código del Trabajo a la demandante le resultaba exigible acreditar la existencia de indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, es decir, no se le exige que se pruebe la vulneración misma, sino que se prueben hechos que indiciariamente permitan concluir la existencia de la vulneración que se alega. Por otro lado, cumplida por la demandante su carga probatoria corresponde al demandado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.



En la especie, en base a la prueba rendida, se estima satisfecha la exigencia o carga probatoria que pesaba sobre la denunciante, por lo que correspondía a la parte demandada cumplir el estándar impuesto por el legislador de dar razón suficiente de las medidas adoptadas, lo que no aconteció, según se verá a continuación.

DÉCIMO: Que los primeros indicios que invoca la demandante en su libelo dicen relación con la destinación irregular a un cargo sin funciones, sin perfil de cargo y sin recursos asignados, cuestiones que la denunciada se limitó a negar.

En relación con la destinación a un cargo sin funciones y sin perfil de cargo, el absolvente don Miguel Orlando Canales Carrasco, director (S) del servicio demandado, refirió que la denunciante desempeña el cargo de jefa del departamento de epidemiología, que sus funciones están descritas en el perfil del cargo, pero desconoce si este le fue notificado a aquella. Que no sabe cuánto tiempo la demandante estuvo sin realizar funciones durante el año 2018.

El testigo David Christian Nova Chávez, jefe del departamento de recursos humanos del Servicio de Salud Arauco, señaló que desde mayo de 2018 la demandante ejerce el cargo de epidemióloga, que desconoce las funciones de su actual cargo, porque hasta mayo de 2018 el departamento de epidemiología no existía en el servicio. Sabe que la denunciante intentó proponer actividades al servicio, pero no se le tomó en cuenta, solo en febrero o marzo de este año por el tema de la pandemia se le empezó a pedir información al respecto.

El testigo Marcelo Sanhueza Pinto, trabajador social de la Municipalidad de Lota, refirió que conoce a la denunciante porque él fue funcionario del Servicio de Salud Arauco hasta abril del año 2018, donde se desempeñó como jefe de gabinete; que en la actualidad la denunciante es jefa del departamento de epidemiología, que no sabe cuáles son las funciones de este departamento, ya que no existía cuando él trabajaba en el servicio.

A su vez, la testigo Sandra Haydee Terán Peña, administrativa Servicio de Salud Arauco, refirió que desde el año 2002 se desempeña en el departamento de participación ciudadana, donde conoció a la denunciante, ya que fue la jefa del departamento en los años 2017-2018. En la actualidad la demandante se desempeña como jefa del departamento de epidemiología, donde no la consideran dentro de la jefatura, por ello no le dan funciones. Reiteró que la demandante no tiene funciones como jefa del departamento de epidemiología, porque no le han sido asignadas, que las funciones asignadas solo dicen relación con el Covid. Sabe que la denunciante ha enviado varios correos al director del servicio y al subdirector médico solicitando funciones y reuniones sin obtener respuesta.

Asimismo, la actora incorporó copia de correos electrónicos dirigidos al director del Servicio de Salud Arauco y al subdirector médico de la época. El primero es de 4 de mayo de 2018, por el cual la denunciante solicita al director del Servicio de Salud Arauco, don Aldo Parra, una reunión a fin tratar en profundidad el plan de trabajo del departamento que dirige. En cadena de correos acompañados por la demandante con el número 24 de su prueba documental, se observan misivas dirigidas por la demandante a don Aldo



Parra, la primera de 30 de mayo de 2018, por el cual remite sugerencia sobre objetivos y funciones; la segunda de 7 de junio de 2018 en la que reitera se le indiquen instrucciones conforme a correo anterior; la tercera de 10 de octubre del mismo año por la que solicita audiencia para tratar temas pendientes relativos a destinación y recibir instrucción sobre lo ya expuesto en correo anterior; la cuarta y quinta de 19 y 25 de octubre de 2018, respectivamente, por las cuales nuevamente pide audiencia para abordar las mismas materias ya citadas. Finalmente, por correo de 26 de octubre de 2018 dirigido al doctor Cristian Maulen, con copia a Aldo Parra, la denunciante remite la definición de perfil solicitada por aquel.

Por correo electrónico de 12 de febrero del año 2019 la denunciante solicita reunión al subdirector, doctor Van Treek, a fin de abordar temas del departamento de epidemiología en relación con programa de trabajo, funciones y aspectos operativos. Con fecha 15 de febrero de 2019 reenvía correo electrónico de 12 de febrero a correo institucional del doctor Walter Van Treek. Con fecha 14 de mayo del mismo año remite nuevo correo electrónico al mismo destinatario, preguntando acerca de alguna solución a los temas por resolver respecto de su situación y de su departamento. Reitera mismo correo electrónico con fecha 3 de junio y 11 de julio del año 2019. Luego, por correo de 18 de julio del año 2019 dirige nueva misiva al mismo destinatario, reiterando solicitud de reunión.

UNDÉCIMO: Que de la prueba relacionada en el motivo precedente se concluye que al tiempo en que la denunciante es destinada al departamento de epidemiología del servicio de Salud Arauco, en el mes de mayo de 2018, el cargo de jefe del departamento carecía de funciones determinadas. Así lo refirieron tres de los testigos de la denunciante, siendo ello refrendado por los correos electrónicos acompañados al juicio. En efecto, durante el año 2018 la demandante remite correos electrónicos al director del servicio de la época, solicitando reunión a fin de precisar sus funciones y plan de trabajo, además de sugerir objetivos y funciones, mas ninguna de estas misivas fue respondida, lo que se desprende de las cadenas de los respectivos correos, que no fueron objetados por la parte contraria. Luego, durante el año 2019 reitera correos electrónicos al nuevo subdirector médico, solicitando reunión con la finalidad de determinar su programa de trabajo, funciones y aspectos operativos, respecto de los cuales tampoco consta que hayan sido contestados. Esto fue confirmado por la denunciante al absolver posiciones, pues señaló que cuando la trasladaron al departamento de epidemiología no tenía funciones, que elaboró una propuesta para sus funciones, la que comprendía el tipo de profesionales y administrativos que necesitaba, pero la respuesta fue nula o fue no.

Sobre esta materia el testigo de la denunciada Patricio Tapia Varela, subdirector de gestión y desarrollo de las personas del Servicio de Salud Arauco, señaló que la función del departamento de epidemiología consiste en hacer un estudio sistemático de enfermedades de la Provincia mediante la aplicación de un método científico; que es un departamento técnico que entrega información al director del servicio para adoptar decisiones respecto de los lineamientos del servicio y agregó que las funciones de la denunciante son las que se contemplan en el Decreto 140.



El Decreto N°140, de 24 de septiembre de 2004, del Ministerio de Salud, que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, en su artículo 21 dispone en lo pertinente que *“El Departamento Subdirección de Gestión Asistencial dependerá del Director de Servicio, y tendrá las siguientes funciones:*

II. En el ámbito de la Epidemiología para la Gestión de la Red

a) Mantener y utilizar información epidemiológica actualizada y aplicar métodos epidemiológicos, con el fin de asesorar a la Dirección del Servicio y a los establecimientos integrantes de la Red en la toma de decisiones técnicas, presupuestarias y de inversión;

b) Participar, apoyar y orientar los procesos de planificación, priorización y estudios que sean necesarios para su adecuado funcionamiento y coordinarse con la Secretaría Regional Ministerial de Salud en las materias correspondientes”.

La norma legal recién transcrita describe las funciones del departamento subdirección de gestión asistencial en el ámbito de la epidemiología y no las funciones del jefe del departamento de epidemiología, como afirma el testigo de la demandada. Además, consagra una directriz general cuyo contenido debe determinarse en cada caso mediante el establecimiento de objetivos generales y específicos, planes de trabajo, programas y tareas acordes a la planificación que defina la dirección del servicio correspondiente, de modo de cumplir adecuadamente con la función del departamento subdirección de gestión asistencial de participar, apoyar y orientar los procesos de planificación, priorización y estudios que se estimen necesarios por tal dirección. Nada de ello ocurrió en este caso, dado que las instrucciones requeridas no fueron comunicadas a la denunciada al asumir su labor. Esta falta de definición de funciones cobra mayor relevancia si se considera que se trataba de un departamento nuevo, que solo se crea al ser nombrada la denunciante como jefa de aquel.

DUODÉCIMO: Que en lo que dice relación con la ausencia de perfil del cargo, el testigo de la denunciada Patricio Tapia Varela afirmó que la denunciante cuenta con perfil de cargo, el que fue notificado por correo electrónico. Que este perfil fue visado por el departamento de reclutamiento y selección que depende del departamento de subdirección de las personas, que a su vez depende de su subdirección, pero que no sabe si existió una reunión con la denunciante para comunicar este perfil de cargo, ya que ello corresponde a la subdirección médica.

A su vez, el testigo Francisco González Rebolledo señaló que desde junio de 2018 trabaja en el Servicio de Salud Arauco como apoyo administrativo en la subdirección de gestión y desarrollo de las personas, que el cargo de jefe del departamento de epidemiología cuenta con perfil de cargo, ya que en noviembre de 2019 la jefa de la unidad de reclutamiento y selección lo copió en un correo donde envía perfil de cargo a la demandante; este correo tenía un archivo adjunto que correspondía al perfil y una resolución sobre comisión que revisaría los perfiles. Que este correo fue contestado por la denunciante, respondiendo que aún estaba a la espera de ver con el jefe de recursos humanos algunas cuestiones sobre su cargo. Señaló finalmente que no sabe si en este caso se hizo reunión con la demandante donde se le comunicara el contenido del perfil del cargo.



Por su parte, la demandante acompañó prueba documental consistente en correo electrónico recepcionado con fecha 20 de noviembre de 2019, remitido por doña Joselyn Huenchuleo Aníñir, psicóloga de la unidad de reclutamiento y selección de personal, por el cual envía perfil de cargo con algunos datos ya completados de la “unidad de epidemiología”, a fin de que la denunciante pueda revisarlo y completar datos faltantes. Por correo de 25 de noviembre del mismo año, la actora responde a la misiva señalando que aún no se ha resuelto el tema de la asignación de funciones por parte de la dirección del servicio ni el encargo hecho por el director al subdirector Patricio Tapia, por lo que no puede dar respuesta satisfactoria a la solicitud planteada.

Alrededor de un año antes, esto es, con fecha 26 de octubre de 2018, la denunciante ya había remitido correo electrónico al subdirector médico, doctor Cristian Maulen, con copia al director del servicio de la época, don Aldo Parra, a fin de remitir la definición de perfil solicitada por aquel, comunicación que no obtuvo respuesta, conforme se desprende de las misivas que constan de la cadena del mismo correo.

En consecuencia, el perfil del cargo que según los testigos de la denunciada se habría remitido a la actora el 20 de noviembre de 2019, no corresponde a su versión definitiva, sino a un formulario que debía ser completado por la demandante, de lo que da cuenta el contenido de la misiva remitida por doña Joselyn Huenchuleo Aníñir, cuando al referirse a la primera etapa del proceso de construcción y sistematización de los perfiles de cargo, indica que se adjunta un formulario para la creación y/o modificación de descriptores de cargo y perfil, con breve explicación técnica de lo que se espera de cada ítem, donde el objetivo es que cada uno pueda exponer sus funciones y responsabilidades, así como su lugar en la estructura organizacional.

La conclusión anterior se ve confirmada con el ordinario 1218, de 27 de octubre de 2020, del director (S) del Servicio Salud Arauco, Miguel Canales Carrasco, agregado a folio 137, por el cual informa al tribunal que ese servicio se encuentra en un proceso de regularización, construcción y validación de todos los perfiles de la dirección, por requerimiento de la Contraloría Regional del BíoBío y que se designó a una comisión encargada de la construcción de los perfiles de cargos y de monitorear las cinco etapas del proceso. Al ordinario se adjunta un cronograma del proceso correspondiente que da cuenta que en el período agosto a diciembre de 2019 el porcentaje de avance respecto del departamento de epidemiología es de un 25% (p. 15).

Por último, no se demostró por la denunciada el cumplimiento de todas las etapas establecidas para la creación de los perfiles de cargo al interior del servicio, las cuales se encuentran precisadas en el ordinario recién aludido y en el correo remitido a la demandante por la psicóloga Joselyn Huenchuleo Aníñir, los que describen cinco etapas: 1.- Etapa de recolección de información de parte de los funcionarios/as; 2.- Validación de parte de la jefatura y/o subdirector(a) del formulario de descriptor de cargo; 3.- Envío de los Jefes de Departamento y/o subdirector(a) del formulario de descriptor de cargo al equipo de construcción de perfiles de cargo; 4.- Jornada de validación de los perfiles de cargo y 5.- Validación por parte de cada subdirector de los perfiles de cargo de cada subdirección.



En cuanto al documento incorporado por la denunciada con el N°4 de su prueba instrumental, denominado descripción y perfil de cargo, su contenido es disímil al formulario de perfil de cargo antes citado, no cuenta con fecha de emisión y menos aún que haya sido aprobado mediante acto administrativo y notificado a la demandante. Es más, resulta contrario a lo informado por el director (S) del Servicio Salud Arauco a través del ordinario N°1218, de 27 de octubre de 2020, cuando afirma que se encuentran en proceso de regularización, construcción y validación de todos los perfiles de la dirección.

DECIMOTERCERO: Que solo durante el presente año 2020 y a raíz de la pandemia del nuevo coronavirus, la denunciante ha comenzado a elaborar informes relativos al Covid-19, los que remite al subdirector médico. Así, el actual director subrogante del Servicio de Salud Arauco, Miguel Orlando Canales Carrasco, al absolver posiciones señaló que actualmente la demandante está en contacto con el subdirector médico, de quien ella depende y a quien remite un informe diario de carácter epidemiológico de la Provincia.

En el mismo sentido declararon los testigos de la denunciada. David Christian Nova Chávez precisó que solo en febrero o marzo de este año por el tema de la pandemia se empezó a pedir a la demandante información al respecto, la que ha remitido, pero no sabe si cuenta con elementos para cumplir esta función. La testigo Sandra Haydee Terán Peña, a su vez, expresó que la demandante no tiene funciones como jefa del departamento de epidemiología, porque no le han sido asignadas y que las funciones asignadas solo dicen relación con el Covid.

La testigo de la denunciada Nélida Cristina Sepúlveda Vergara indicó al respecto que la demandante emite un informe de teletrabajo relativo a epidemiología que envía a la dirección para la toma de decisiones, cuyo destinatario principal es el subdirector médico. Y el testigo Francisco González Rebolledo agregó que la demandante remite un informe de teletrabajo todos los viernes, con copia a él, informe que en el caso de la demandante es relativo al Covid.

Sobre este punto la demandante al deponer en juicio señaló que, desde febrero del año 2020, al encontrarse sin funciones, pero con capacidad de elaborar informes, ella de muto propio comienza a hacer informes en relación con la pandemia. Para ello se acercó al subdirector doctor Van Treek, para ofrecerle su expertis como epidemióloga y comienza a emitir un informe diariamente para ayudar en lo posible a la pandemia. Sobre este informe jamás tuvo respuesta del doctor Van Treek, jamás señaló si se tendría en cuenta. Luego, cuando asume el nuevo subdirector médico, en junio de este año aproximadamente, el mismo día ella solicita reunión con él, quien la recibe alrededor de cinco minutos y le dice que el informe que estaba elaborando estaba bueno y que lo siguiera realizando, pero no se estableció como una función sino como una tarea que ella cumpliría mientras le remitieran la información respectiva, la cual le ha costado mucho recabar.

De lo establecido en los párrafos precedentes es posible concluir que solo a partir de la pandemia del Covid-19, esto es, desde febrero del año 2020, la denunciante cuenta con ocupación efectiva.



DECIMOCUARTO: Que la denunciante afirma en su libelo que conforme al artículo 73 de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, las destinaciones constituyen una facultad del jefe superior del servicio, cuya única limitación es que los funcionarios sólo pueden ser destinados a un empleo de la misma institución y jerarquía, para desempeñar labores propias del cargo para el cual han sido designados, entendiendo que son tales las asignadas a una determinada planta; salvo que dicho cargo tuviere asignadas tareas específicas, como ocurriría si se tratara de un cargo de denominación específica. Afirma que así lo habría determinado la Contraloría General de la República mediante sus dictámenes N°47.387, de 1999 y N°3.481, de 2006 y agrega que en su caso mediante resolución TRA 3/2018, de 20 de febrero del 2018, no se adjudicó un cargo de jefe de departamento genérico, sino que el cargo de “Jefe de Departamento de Participación Ciudadana y Salud Intercultural”.

De la apreciación de la citada resolución, incorporada por ambas partes al proceso, no es posible concluir que el nombramiento de la actora fuese específicamente para ejercer el cargo de jefa del departamento de participación ciudadana y salud intercultural, toda vez que tal resolución en su parte dispositiva establece a la letra “Nómbrese a doña Alejandra Solange Burgos Bizama, RUN N° 13389115-3, en el cargo de jefe de departamento, grado 5°, escala única de sueldos, nivel no aplica nivel, categoría no aplica categoría de la planta de directivos, con jornada de 44 horas semanales, a contar de la total tramitación de la presente resolución”.

Sin perjuicio de lo anterior, aun cuando la facultad ejercitada por el director del Servicio de Salud Arauco se encuentre ajustada a la normativa legal citada, pues la demandante fue destinada a un empleo de la misma institución y jerarquía, no ha logrado justificarse por la denunciada los motivos o fundamentos de tal acto, lo que también ha sido cuestionado por la denunciante al deducir su demanda y sostener que el departamento fue creado sin ninguna planificación o estudio que respaldare su necesidad al interior de la estructura orgánica, que se trata de un departamento de papel, carente de cualquier importancia, influencia o posición, creado para el sólo efecto de sacarla de su cargo considerado políticamente estratégico para la nueva administración.

El autor Luis Cordero Vega, distinguiendo sobre causas y motivos del acto administrativo, ha sostenido que “En general, la doctrina administrativa coincide en la distinción entre motivos y causa del acto administrativo. Los motivos son la razón de ser, el fundamento, o si se quiere la causa impulsiva. La causa, en cambio, debe ser entendida como la *causa finalis*, que la mayoría hacen radicar en la adecuación del contenido del acto a los fines que persigue. De este modo, la causa es la función objetiva que el acto cumple y de cuya concurrencia depende su validez. Sin embargo, la característica del acto administrativo -a diferencia del derecho privado- es que en la mayoría de los casos la función que debe cumplir el acto está predeterminada por el ordenamiento jurídico.

Los efectos de la infracción a ambos supuestos será evidente. Mientras la infracción a la “causa” afecta el estándar de legalidad; la infracción a la motivación afecta



el estándar de razonabilidad.” (“Lecciones de Derecho Administrativo”, Colección de tratados y manuales, Thomson Reuters, segunda edición, p. 263).

DECIMOQUINTO: Que la denunciada al contestar la demanda sostuvo que, en lo referente a la creación del departamento de epidemiología, tal decisión de autoridad obedeció a la necesidad de crear un departamento de tales características en el Servicio de Salud Arauco, que permita desarrollar un proceso de toma de decisiones basado en la situación epidemiológica existente y proyectada y contar con jefatura dentro del mismo; que no es efectivo que el departamento de epidemiología haya sido creado sin ninguna planificación o estudio que respaldare su necesidad al interior de la estructura orgánica del Servicio de Salud Arauco.

El testigo de la denunciada Patricio Tapia Varela expresó al respecto que la fuente de la destinación de la actora es la necesidad del servicio de elevar a rango de departamento la unidad de epidemiología en atención a que los lineamientos que requieren conocer los directores de servicio en cuanto a la investigación de distintas enfermedades, requiere (sic) ese rango jerárquico.

Los dichos de este testigo se estiman insuficientes para justificar la destinación de la demandante y la creación del departamento de epidemiología, pues se limita a aseverar que los lineamientos que deben conocer los directores de servicio en tal materia requieren de tal rango jerárquico, mas no precisa cuáles son esos lineamientos y como ello se relaciona con la jerarquía del cargo. Ninguna otra probanza rindió la denunciada sobre este punto a fin de complementar el testimonio aludido.

Por el contrario, los testigos de la demandante coincidieron en que la creación del departamento y la destinación de la denunciante se debió más bien a una decisión política de quienes asumieron la dirección del servicio al cambiar el gobierno de turno. En efecto, David Christian Nova Chávez refirió que no sabe por qué la denunciante actualmente no está en el cargo de jefa del departamento de participación ciudadana, sino en el departamento de epidemiología, que se sorprendió cuando la nombraron en este cargo porque anteriormente nunca se discutió la necesidad de crear este departamento ni estaba en el organigrama. En cuanto a la forma de creación de un departamento en el Servicio de Salud Arauco, refiere que no existe un organigrama preciso en los servicios de salud, pero la normativa del Servicio Civil ha determinado que debe hacerse un estudio de necesidad y luego un análisis de puesto de trabajo, se le deben asociar funciones, objetivos y responsabilidades y hacer un perfil de cargo. Este es un proceso que lleva cierto tiempo, lo contrario no tiene sentido. Respecto de la finalidad de la creación del departamento de epidemiología, cree que obedece a una falta de planificación de parte de la autoridad y para castigar a la denunciante, para que no participe en las decisiones del servicio, más si se considera el grado del cargo, que es de tercer nivel jerárquico. No hay otra respuesta para la ineficiencia de la decisión y la pérdida de recursos que implica.

Por su parte, la testigo Sandra Haydee Terán Peña expresó que con el cambio de gobierno y de administración, Cristian Medina Cea asume como jefe del departamento de participación ciudadana, que la razón del cambio fue política, ya que aquel es partidario del gobierno de turno; que este cambio de jefatura se realizó sin concurso público.



Asimismo, el testigo Marcelo Sanhueza Pinto señaló que la demandante era la encargada de participación ciudadana y pueblos originarios, cargo que obtuvo por concurso público, que en la actualidad ya no ejerce esta jefatura, sino que es la jefa del departamento de epidemiología. Que la modificación se debió al cambio de la dirección del servicio, supone que por una estrategia política pues al anterior cargo de la demandante llegó el concejal UDI de Cañete Cristian Medina.

Finalmente, la testigo de la denunciada Nélida Cristina Sepúlveda Vergara contrainterrogada indicó que antes que la demandante asumiera el cargo de jefa del departamento, epidemiología ya existía, pero no era departamento, sino que la función la realizaba un profesional junto a otras funciones; que la utilidad de elevar una unidad a departamento está dada porque se cuenta con más tiempo para la tarea encomendada, sin embargo precisó que no sabe por qué en este caso epidemiología se transformó en departamento.

DECIMOSEXTO: Que, en consecuencia, la denunciada no logró acreditar los motivos de la destinación de la denunciante como jefa del departamento de epidemiología, así como los fundamentos de la creación de tal departamento, esto es, las necesidades o requerimientos del servicio que justificaban tal decisión. Tampoco incorporó antecedentes que den cuenta de los estudios realizados por la institución o de la eventual planificación que respalde esa determinación, aun cuando en su contestación argumentó que no era efectivo que el departamento de epidemiología haya sido creado sin ninguna planificación o estudio que respaldare su necesidad al interior de la estructura orgánica del servicio.

Precisamente lo contrario se desprende de la resolución exenta N°2523, de 9 de septiembre de 2019, de folio 135, por la cual se establece la nueva estructura organizacional de la dirección del Servicio de Salud Arauco, contemplándose la sección de epidemiología -no un departamento- (p. 33), la que corresponde a una unidad del departamento de información y articulación de la red y gestión asistencial. La citada resolución aprueba además el organigrama organizacional del servicio, en el cual se observa lo ya referido en orden a que la sección de epidemiología forma parte del departamento de información y articulación de la red y gestión asistencial, el que a su vez depende de la subdirección médica (p. 70).

Sin embargo, poco tiempo después, por resolución exenta N°2770, de 21 de octubre de 2019, se aprueba nuevo organigrama de la dirección del Servicio de Salud Arauco (p. 72), donde ahora se observa que epidemiología pasa a ser un departamento, el cual depende de la subdirección médica (p. 76).

Por tanto, las resoluciones recién citadas dan cuenta que a septiembre de 2019 epidemiología aún no se constituía como un departamento dentro de la orgánica del servicio, sino que ello recién ocurre el 21 de octubre de 2019, quedando así patente la falta de planificación con anterioridad al nombramiento de la actora de mayo de 2018, atendido al tiempo transcurrido y al mérito de los documentos oficiales.

DECIMOSÉPTIMO: Que tratándose de la ausencia de recursos asignados al departamento de epidemiología y en relación específicamente con el espacio físico, los



testigos de la demandante fueron contestes en señalar que tiene asignada una oficina o dependencia solo en forma temporal, ya que tal oficina corresponde al jefe del departamento de auditoría. El testigo David Christian Nova Chávez además precisó que la actual jefa del departamento de auditoría ha solicitado que se le reintegre la oficina, lo que fue corroborado por la denunciante al deponer en estrados. En el mismo sentido la testigo de la demandada Nélida Cristina Sepúlveda Vergara señaló que la oficina de la demandante era del jefe de auditoría y que cuando este se retira, se la facilitan a la denunciante.

Respecto del mobiliario, conforme a lo declarado por los testigos de ambas partes y a las fotografías acompañadas como prueba documental por la denunciada, se concluye que cuenta con un escritorio, un computador, un teléfono y tres sillas. Si bien no cuenta con impresora en la dependencia que ocupa, utiliza la que corresponde al departamento de auditoría, así lo refirió la testigo Nélida Cristina Sepúlveda Vergara y la denunciante al absolver posiciones.

En cuanto al personal del departamento de epidemiología, los testigos de la denunciada Nélida Cristina Sepúlveda Vergara y Patricio Tapia Varela señalaron que la actora comparte secretaria con el departamento de auditoría, lo que fue controvertido por los testigos de la demandante, toda vez que David Christian Nova Chávez y Marcelo Sanhueza Pinto afirmaron que la denunciante no tiene personal a cargo. Es más, el mismo testigo Patricio Tapia Varela al ser contrainterrogado precisó que el departamento de epidemiología solo está conformado por la demandante, lo que fue confirmado por el director subrogante del Servicio de Salud Arauco al absolver posiciones, al referir que el departamento de epidemiología no tiene funcionarios a cargo, que solo lo compone la actora.

Lo declarado por los dos testigos de la demandante y el director subrogante del servicio está más acorde con las afirmaciones de la actora al deponer en juicio, cuando precisa que el departamento de epidemiología no tiene secretaria, sino que cuando ella es designada y como la secretaria de auditoría está en el mismo espacio físico, esta se ofreció para colaborar recibiendo y remitiendo la correspondencia, pero no es su secretaria.

La prueba documental rendida también así lo ratifica, toda vez que en el correo electrónico remitido por doña Joselyn Huenchuleo a la actora, de 20 de noviembre de 2019, relativo al proceso de creación del perfil de cargo, aquella indica textualmente que “entendiendo que solo usted conforma la unidad de epidemiología, envío perfil de Cargo”.

DECIMOCTAVO. Que en cuanto a los requerimientos de personal y a la ausencia de recursos técnicos, al deponer en juicio la denunciante afirmó que en su oportunidad realizó solicitudes del personal que requería para desempeñar su función a su jefatura directa, tanto al doctor Maulen, al doctor Van Treek y al doctor Rodrigo Díaz, a través de correo electrónicos, cartas y personalmente, pero que nunca tuvo respuesta, salvo el actual subdirector médico quien le señaló que eso no era posible porque el servicio no estaba en condiciones de proveer ningún cargo para apoyar el departamento. Señaló



también que el departamento de epidemiología no tiene ningún elemento ni software estadístico.

La prueba instrumental rendida consistente en correos electrónicos y memorándum dirigidos al director del servicio, subdirector médico y otros funcionarios de la institución demandada, confirman tales afirmaciones. En efecto, con fecha 1 de junio de 2018 la denunciante solicita a Robert Vilche evaluar instalación de programas de uso común en epidemiología y planificación, tales como R, Stata, SPSS y Microsoft Project, con el fin de contar con herramientas para desarrollar acciones pertinentes al departamento de epidemiología. Luego, por correo de 26 de octubre de 2018 dirigido al director y subdirector médico, hace presente ciertos requerimientos como contar con apoyo de equipo directivo, personal adecuado -entre ellos dos profesionales de salud, un estadístico, un administrativo y una secretaria-, apoyo técnico y tecnológico, espacio físico y mantener adecuada comunicación y coordinación con departamentos y unidades paralelas, además de otras instituciones y servicios de salud de la red. Por memorándum N°3, de 14 de noviembre de 2018, la denunciante informa al jefe del departamento subdirector TIC, la creación del departamento de epidemiología y señala la necesidad de implementar y equipar el departamento durante el año 2019 con computadores conectados a red de internet y con licencia de software que indica.

Finalmente, por correo de 12 de febrero del año 2019, la denunciante solicita reunión al subdirector médico a fin de abordar temas del departamento de epidemiología en relación -entre otros- a aspectos operativos, precisando que existen requerimientos que no han sido cubiertos, como contar con apoyo de equipo directivo, personal adecuado, apoyo técnico y tecnológico, espacio físico y mantener adecuada comunicación y coordinación con departamentos y unidades paralelas, además de otras instituciones y servicios de salud de la red. Por comunicación de 15 de febrero de 2019, reenvía correo anterior a la casilla de correo institucional del doctor Walter Van Treek. Con fecha 14 de mayo del mismo año remite nuevo correo electrónico al mismo destinatario, preguntando acerca de alguna solución a los temas por resolver respecto de su situación y de su departamento. Reitera mismo correo electrónico con fecha 3 de junio y 11 de julio del año 2019. Luego, por correo de 18 de julio del año 2019 dirige nueva misiva al mismo destinatario, reiterando solicitud de reunión.

Por otro lado, el testigo Patricio Tapia Varela refirió que en el desarrollo de su función no ha recibido ningún memorándum de la actora realizando requerimientos de personal para su departamento, que su departamento es el encargado de dar la autorización para otorgar recursos humanos a los departamentos del servicio, para ello se debe enviar un memo con un informe a su subdirección con copia al director del servicio, para que ellos analicen la valorización del recurso humano solicitado y la priorización que tendrá. Pero además precisó que la iniciativa puede nacer a través de un memo dirigido a su departamento o al director, pero que en ambos casos termina en la subdirección de gestión y desarrollo de las personas porque ellos hacen los estudios de factibilidad de la contratación.



De esta declaración se desprende que las reiteradas solicitudes de personal dirigidas por la demandante al director del servicio y al subdirector médico, no fueron derivadas al departamento correspondiente para su evaluación, toda vez que el testigo Patricio Tapia Varela es quien dirige tal departamento y afirma no haber recibido ningún requerimiento formal al respecto.

En relación con los requerimientos de la denunciante, la demandada en su contestación se limitó a aseverar que las solicitudes realizadas por la demandante a su jefatura directa fueron cumplidas a cabalidad, lo que no resultó acreditado en juicio. Por el contrario, ninguna de las misivas de la actora relativas a requerimientos de personal y programas en epidemiología y planificación cuenta con respuesta, según se desprende del tenor de los instrumentos incorporados, los que no fueron objetados ni observados por la denunciada.

DECIMONOVENO: Que otro indicio invocado en el libelo consiste en la incomunicación en que se mantuvo a la actora por alrededor de dieciocho meses, lo que la denunciada contravirtió.

Tal como ha quedado establecido en los considerandos precedentes, los correos electrónicos y demás misivas enviadas por la demandante a su jefatura, esto es, al subdirector médico y al director del servicio, no obtuvieron respuesta escrita, pues esta no consta en las respectivas comunicaciones incorporadas por la demandante y la demandada no rindió otro medio de prueba tendiente a desvirtuarlo.

Esto se ve corroborado con la restante prueba rendida por la actora, a saber: memorándum N°2, de 16 de mayo de 2018, por el cual la demandante solicita al jefe del departamento subdirección administrativa gestionar insumos necesarios para habilitar espacio físico, tales como: computador, anexo, timbre, escritorio y silla; por correo electrónico de 7 de mayo de 2018, la actora remite invitación al director del servicio a reunión que indica; por correo electrónico de la misma fecha, enviado por la denunciante al director del servicio, remite misiva de la dirigente provincial de trabajadores de empleos de emergencia por la cual solicita agendamiento de audiencia; el 2 de abril de 2019 la denunciante remite correo electrónico a Walter Van Treek solicitando evaluar la posibilidad de que pueda tomar un curso gratuito de software que indica. Ninguna de estas comunicaciones consta que haya sido respondida, ya sea por escrito o de modo verbal.

VIGÉSIMO: Que la actora igualmente argumenta como indicio de la vulneración que denuncia, la existencia de un clima organizacional hostil, que derivó en que se declarara a su respecto enfermedad profesional por el Instituto de Seguridad Laboral.

La denunciante acompañó copia del informe de comité de calificación y de la resolución 1127807, de 18 de junio del 2019, por la cual el Instituto de Seguridad Laboral califica como enfermedad profesional el diagnóstico médico de trastorno adaptativo de la demandante. Como fundamentos de esta calificación el informe respectivo señala que la sintomatología que presenta la paciente se debe al conflicto laboral expuesto, ya que se corrobora con el estudio de puesto de trabajo la presencia de bajo apoyo social de la



jefatura frente a un clima organizacional hostil, agregando que el cuadro clínico es compatible en intensidad y temporalidad con el factor identificado en el puesto de trabajo.

Como prueba instrumental incorporó también informe psicológico elaborado por doña Paola Escobar Gutiérrez, que establece como diagnóstico que la paciente ha desarrollado un trastorno mixto ansioso depresivo, observándose como factor desencadenante las condiciones relacionadas con el clima laboral actual. Tal documento fue reconocido por su autora al comparecer en juicio como testigo, oportunidad en que precisó que la demandante llega a su consulta en septiembre del año 2019 por derivación del Instituto de Seguridad Laboral y que a la fecha lleva alrededor de diez atenciones y se mantiene con seguimiento mensual. Que el diagnóstico de la demandante es de trastorno ansioso depresivo, lo que coincide con el diagnóstico de la psiquiatra, siendo el factor gatillante las hostilidades y condiciones laborales a las que ha estado expuesta desde hace algún tiempo. Agregó que cuando las derivaciones se hacen desde el ISL ya existe un diagnóstico previo que da cuenta que está relacionado con las condiciones laborales y que durante el proceso de psicoterapia puede observar la presencia o ausencia de indicadores; en el caso de la denunciante concluye que no hay factor de larga data o a la base, sino un factor gatillante relativo a las condiciones laborales.

Por último, la testigo Sandra Haydee Terán Peña señaló que la actora ha estado con licencia médica, con tratamiento psicológico y psiquiátrico y que también ha presentado enfermedad profesional.

VIGESIMOPRIMERO: Que, asimismo, la demandante sostuvo que la denunciada no ha implementado las medidas dispuestas por el Instituto de Seguridad Laboral para cesar su exposición a los agentes de riesgo, lo que fue negado por la demandada en su contestación.

La resolución 1127807, de 18 de junio del 2019, por la cual el Instituto de Seguridad Laboral califica como enfermedad profesional el diagnóstico médico de la demandante, dispone que el empleador debe implementar medidas para cesar la exposición al agente de riesgo bajo apoyo social de la jefatura/condiciones organizacionales hostiles, a través de la readecuación o cambio de puesto de trabajo, medidas que deben implementarse en un plazo no superior a 90 días corridos desde la fecha de la calificación.

Por correo electrónico de 22 de julio de 2019 la demandante solicita audiencia al director don Leonardo Rivas para avanzar en mejorar sus condiciones de trabajo, considerando la resolución de calificación de 21 de junio de 2019. Por correo de 18 de noviembre de 2019, solicita al mismo destinatario que informe estado de avance de coordinación de reunión con Seremi de Salud, delegación Arauco. El mismo instrumento da cuenta de una primera misiva remitida al mismo destinatario el día 5 de noviembre de 2019, por la cual adjunta documento con propuesta de modificaciones de su situación y respuesta dada por Leonardo Rivas, señalando que se coordinaría reunión con Seremi de Salud, siendo el encargado de ello Patricio. Con fecha 11 de noviembre de 2019 la denunciante remite correo electrónico a Patricio Tapia, preguntando sobre los avances en



los acuerdos tomados con el director el día 5 de noviembre de 2019, respecto de los cuales el referido destinatario se habría comprometido a informar.

En el mismo sentido, por memorándum N°4, de 17 de octubre de 2019, la denunciante solicita al director del Servicio de Salud Arauco una audiencia para solucionar problemas relacionados con sus condiciones de trabajo, haciendo alusión a la resolución de calificación de enfermedad profesional del Instituto de Seguridad Laboral.

Por otro lado, por carta de 21 de enero de 2020, la Directora Regional (S) del Instituto de Seguridad Laboral, Región del Biobío, comunica a la actora que el empleador fue notificado de las medidas de adecuación pertinentes y que a esa fecha tales medidas no se han implementado. En base a ello la misma entidad informa haber notificado la situación a la Seremi de Salud del Bio Bio, siendo este el ente encargado de fiscalizar y aplicar las sanciones si correspondiere.

Posteriormente, en respuesta a reclamo ingresado por la denunciante el 30 de marzo de 2020, debido a que las mejoras de las condiciones de trabajo no se habrían implementado, el jefe de la unidad jurídica de la Superintendencia de Seguridad Social, por resolución exenta de 19 de junio de 2020, instruye al Instituto de Seguridad Laboral arbitrar las medidas conducentes a fin de que en definitiva se dé cumplimiento a las medidas que debe implementar la entidad empleadora. La misma resolución detalla en su texto que el Instituto de Seguridad Laboral procedió a verificar las medidas de adecuación del puesto de trabajo realizadas por el Servicio de Salud Arauco, constatando que estas no fueron realizadas y se procedió a reiterar el requerimiento por parte de su equipo técnico e informó a la SEREMI de Salud del Bio-bío y Dirección del Trabajo.

En cuanto a la fiscalización del cumplimiento de las medidas adoptadas por el ente respectivo, por oficio de 2 de septiembre de 2020, la Seremi de Salud, delegación provincial Arauco, informó que debido a la actual situación sanitaria aún no se programa fiscalización para instituciones asociadas al Instituto de Seguridad Laboral.

VIGESIMOSEGUNDO: Que, por su parte, la denunciada incorporó la declaración del testigo Patricio Tapia Varela, quien contrainterrogado expresó que tiene a su cargo tres departamentos, gestión de las personas, calidad de vida y desarrollo de las personas, que la función del departamento de calidad de vida consiste en dictar orientaciones y mantener comunicación estrecha con necesidades de los funcionarios, no solo en el quehacer funcionario, sino que en todo lo que lo rodea. También señaló que este departamento si se ha preocupado de la salud de la denunciante a través de una declaración de enfermedad profesional, ya que las declaraciones individuales de enfermedad profesional llegan al departamento de calidad de vida, por lo que ellos deben adoptar todos los mecanismos o correcciones que el ISL les pueda señalar. En el caso de la denunciante, precisó que el ISL sugirió un cambio de puesto de trabajo, lo que se cumplió, ya que los síntomas que ella estaba presentado se originaron en el departamento de participación ciudadana, por lo que se cambió de ese departamento a epidemiología, con esto cumplieron con una doble finalidad: primero, lo ordenado por el ISL y segundo, con la necesidad de crear el departamento de epidemiología.



Agregó que en algún momento debe haber visto la resolución de calificación de enfermedad profesional, que no sabe cuáles eran los síntomas que presentaba la denunciante, ya que él no maneja la parte clínica, pero por la subdirección que desempeña sí sabe que, si un funcionario presenta síntomas de enfermedad profesional, las primeras medidas que ellos toman son las de cambiar los puestos de trabajo. Que la resolución del ISL que sugiere el cambio de puesto de trabajo es de fines del año 2019 y el cambio de puesto de trabajo de la denunciante es anterior, ya que ellos no esperan la resolución de calificación de enfermedad profesional para adoptar esa medida, sino que ellos se preocupan de la salud de los funcionarios ex ante y no a posteriori. En el caso preciso de la denunciante no sabe cómo ellos se enteraron del problema profesional que presentaba en el departamento de participación ciudadana, pero en términos generales los funcionarios presentan solicitud de calificación de enfermedad profesional. Que no sabe si la demandante presentó esta solicitud, pero por la fecha en que se inician sus síntomas, concluye que esto ocurrió cuando estaba en el departamento de participación ciudadana.

Asimismo, por oficio de folio 137, se incorporó copia del plan de adecuación para medidas de mitigación por calificación de enfermedad de origen laboral (p. 36), suscrito por Karen Durán Lara, jefa departamento de calidad de vida y Cristian Bustos Villanueva encargado de salud ocupacional, del Servicio de Salud Arauco, el cual establece como plazo máximo de cumplimiento (90 días desde calificación) 18/09/2019; fecha de compromiso del plan de acción agosto de 2019. En relación al factor de riesgo comportamientos hostiles, se comprometen las siguientes medidas: cambio de puesto de trabajo, cambio que se verifica antes de la fecha de calificación de la RECA, pero se llevó a cabo después del inicio de los síntomas, es decir, como llegó jefatura nueva al ex departamento de ella, se toma la medida de cambiarla de puesto de trabajo ya que no tenía funciones y se le otorga nueva jefatura de otro departamento. Respecto del factor de riesgo liderazgo disfuncional, se comprometen las medidas que siguen: no modificación de condiciones contractuales, como remuneraciones, grado y horas semanales, y se agrega que actualmente se encuentra en modalidad de teletrabajo. Respecto de esto último, se precisa como respaldo documental el certificado de modalidad de teletrabajo. Finalmente, se establece que las medidas comprometidas corresponden a acciones cumplidas.

VIGESIMOTERCERO: Que de la prueba relacionada en los dos motivos precedentes se advierte una clara contradicción entre los medios probatorios rendidos por las partes, discordancia en la cual habrá de preferirse las probanzas incorporadas por la demandante.

En efecto, la prueba de la demandada adolece de relevantes incongruencias que le restan valor probatorio. En primer lugar, el testigo Patricio Tapia Varela refiere que el cambio de puesto de trabajo sugerido por el Instituto de Seguridad Laboral se cumplió antes que el diagnóstico médico de la actora se calificara de enfermedad laboral, porque los síntomas los habría presentado en la época en que desempeñaba el cargo de jefa del departamento de participación ciudadana. Sin embargo, este testigo no logra precisar



cuáles son los síntomas a los que alude y tampoco puede determinar cómo el departamento de calidad de vida que dirige se enteró de ello; solo señala que en términos generales los funcionarios presentan solicitud de calificación de enfermedad profesional, pero que en el caso preciso de la denunciante no sabe cómo ellos se enteraron del problema profesional que presentaba en el departamento de participación ciudadana. La denunciada además no acompañó la solicitud de calificación de enfermedad profesional de la actora a fin de respaldar la declaración de su testigo. Por el contrario, la resolución de calificación de enfermedad profesional señala como fecha de inicio de los síntomas el mes de mayo de 2018.

En segundo término, el plan de adecuación de folio 137, si bien indica como fecha de compromiso del plan de acción el mes de agosto de 2019, agrega que la demandante actualmente se encuentra en modalidad de teletrabajo en circunstancias que solo durante el año 2020 la demandante comenzó a desempeñarse bajo tal modalidad -como los restantes funcionarios del servicio- a raíz de la pandemia del nuevo coronavirus. Así se concluye de la prueba documental y testimonial rendida por ambas partes, toda vez que por correo electrónico de 17 de marzo de 2020, dirigido a Walter Van Treek y copia a Leonardo Rivas, la denunciante pide autorización para desempeñarse mediante teletrabajo y, luego, por correo electrónico de 18 de marzo de 2020 informa a los destinatarios a quienes se dirige que desde ese día y lo que resta de esa emana estará trabajando desde su domicilio, conforme indicación del subdirector médico doctor Van Treek. A su vez, el testigo de la denunciada Francisco González Rebolledo señaló que la demandante está con teletrabajo desde el mes de marzo, que lo sabe porque una de sus responsabilidades es revisar quienes trabajan en forma presencial o por teletrabajo.

VIGESIMOCUARTO: Que en su demanda la actora también refiere como indicio la exclusión de actividades, la existencia de humillaciones y malos tratos y que la jefatura preferiría apoyarse en funcionarios de menor o nula experiencia en el área, cuestiones que la denunciada contravirtió.

Sobre este aspecto la demandante acompañó copia de correo electrónico de 5 de febrero de 2020 remitido al subdirector Walter Van Treek, a fin de solicitar información ante una eventual aparición de casos sospechosos de coronavirus, relativa a: stock de antivirales; capacidad instalada para vigilancia y control de brotes; plan comunicacional para prevención de transmisión de virus respiratorios; plan de comunicación interna; protocolo de derivación de casos de IRA Grave; plan de respuesta ambulatoria y reconversión de camas hospitalarias. Por correo del día 7 de febrero de 2020, remite nueva misiva al director Leonardo Rivas y subdirector Walter Van Treek, solicitando comunicarse con ellos de modo urgente al encontrarse en reunión con Seremi de Salud por la preparación por el nuevo coronavirus, en que se solicita desarrollar protocolo de derivación de red. Más adelante, mediante correo electrónico de 16 de marzo de 2020, dirigido al subdirector Walter Van Treek, con copia a Leonardo Rivas, la demandante informa sobre medidas recomendadas por organismos nacionales e internacionales para enfrentar la epidemia, relativas a la organización de la atención, comunicación del riesgo y



distanciamiento social. De la prueba instrumental de la actora no consta respuesta a ninguna de estas comunicaciones.

Por otro lado, el testigo David Christian Nova Chávez indicó que el maltrato psicológico que ha sufrido la actora por omisión la ha afectado en su motivación, se ha sentido decaída por las humillaciones y malos tratos, ya que no tiene retroalimentación que le permita saber si lo está haciendo bien o no. Preciso también que la denunciante no ha liderado el área de epidemiología por el Covid, pero sí sabe que emite informes, aunque desconoce si ellos se han tomado en consideración en público o en el tema de gestión de redes.

Con fecha 18 de febrero de 2020, a las 23:20 horas, la denunciante recibe por correo electrónico una invitación a participar en actividad consistente en caminata destinada a concientizar a la comunidad con respecto al alzheimer, a realizarse en la ciudad de Curanilahue el día 20 de febrero del mismo año a las 10:00 horas. En virtud de ello, el día 19 de febrero a las 8:35 horas, la denunciante remite correo electrónico a Walter Van Treek solicitando autorización para participar en aquella, recibiendo respuesta el día 20 de febrero a las 9:37 horas, en la cual le pide priorizar las actividades solicitadas en relación con el Covid-19, denegando autorización para asistir a la caminata. La demandante responde la misiva el mismo día a las 13:31 horas, indicando que por la hora de la respuesta anterior no alcanzó a recibirla a tiempo y asistió a la actividad. Además, solicita se le pueda indicar por escrito cuáles son las actividades a las que hace referencia correo anterior. De la prueba documental acompañada, tampoco consta respuesta a esta última misiva.

La testigo Sandra Haydee Terán Peña expresó que cuando sacaron a la demandante de su antiguo cargo no le dieron funciones, la tiraron (sic) a un cuarto donde no había nada y la invisibilizaron profesionalmente. Que en el mes de marzo de este año los departamentos de epidemiología y participación ciudadana coordinaron una actividad consistente en una reunión provincial para informar a la comunidad sobre el Covid-19, donde expondría la denunciante, pero en el último momento, antes de exponer, se le avisó que no lo haría, sino que expondría otra persona de la Seremi de Salud; con lo cual la demandante se sintió mal, humillada. Relativo a esta misma actividad del mes de marzo de 2020, la demandante incorporó correo electrónico remitido por ella al director del servicio el día 12 de marzo de 2020, en el cual le manifiesta su malestar por lo ocurrido el día anterior, en que habría sido excluida sin previa comunicación formal y entregada la responsabilidad de la actividad a un profesional con menos experiencia y que forma parte de otra institución. La misiva además hace alusión a una situación similar ocurrida con anterioridad.

Finalmente, por correo electrónico de 5 de mayo de 2020, la demandante informa a Francisco Villarroel Matamala, con copia a Walter Van Treek, sobre programa radial realizado en esa misma fecha en radio Misterio de Curanilahue relativo a medidas de prevención y detección de síntomas Covid-19, precisando que los programas siguientes se realizarán los miércoles y viernes en mismo horario. Sobre la realización de programas radiales, el testigo Marcelo Sanhueza Pinto señaló que la denunciante conversó con él y



que le recomendó informar a la comunidad sobre el Covid generando cápsulas, para ello la contactó con una radio. Que la demandante pidió autorización al director y logró hacer solo un programa, porque luego le impidieron seguir haciéndolo; que la demandante no entendía por qué la sacaron, pues era una de las pocas profesionales del área en la Provincia. Preciso también que después de esto la demandante siguió participando en dos programas radiales, pero fuera del horario de trabajo. Sabe que el servicio le dijo a la actora que el programa no correspondía a la editorial del servicio.

Sobre esta materia la denunciada solo incorporó un set de cinco impresiones de pantalla de una cuenta de red social Facebook, donde pueden apreciarse comentarios realizados desde la cuenta de Alejandra Burgos Bizama relativos a conversatorios en emisoras de radio o en línea acerca de la pandemia. En relación a la valoración de estos instrumentos, solo una de las cinco imágenes da cuenta de una fecha determinada que corresponde al 27 de junio y otra hace alusión a conversatorio que se realizará el día 9 de julio. Sin embargo, ninguna de estas probanzas fue exhibida a la demandante para que se refiriese a su contenido o las reconociera. Con todo, el contenido de aquellas no resulta contrario a la prueba testimonial rendida por la demandante, toda vez que el testigo Marcelo Sanhueza Pinto precisó que, si bien la denunciante solo alcanzó a hacer un programa radial con la autorización de su jefatura porque luego se lo impidieron, de todas formas ella continuó participando en programas radiales, pero fuera de su horario de trabajo.

VIGESIMOQUINTO: Que del análisis de la prueba antes referida se concluye que la persistente condición laboral de la actora, que se extiende desde el mes de mayo de 2018, consistente en la falta de asignación de funciones, recursos técnicos y personal idóneo, unidos a la ausencia de respuesta a sus comunicaciones y propuestas como jefa del departamento que lidera y la exclusión de actividades con posterioridad al inicio de la pandemia por el nuevo coronavirus, ha configurado el ambiente laboral hostil y malos tratos a que alude en su libelo y que se manifiestan principalmente a través de omisiones, pues se ha prescindido en la práctica de las capacidades de la denunciante y de su trabajo, siendo invisibilizada en cuanto funcionaria del servicio demandado; limitándose sus tareas a la elaboración de un informe relativo al Covid-19, que sólo comenzó a realizar en el mes de marzo y por propia iniciativa, así lo precisó la denunciante al declarar en juicio.

VIGESIMOSEXTO: Que las restantes circunstancias aludidas por la actora en su demanda y que serían indiciarias de la vulneración de derechos denunciada, no han resultado demostradas en juicio.

Así, argumentó la existencia de discriminación por género o misoginia en contra de numerosas funcionarias del servicio, entre ellas la actora, por parte del director del Servicio de Salud Arauco y del subdirector médico de la época. Acompañó para este efecto la publicación de una noticia en la página web lanalhue.com/noticias, de 20 de mayo de 2020, la cual se refiere a una denuncia por abuso sexual en contra del director del servicio y la cesación de funciones por tal motivo, incluyendo la transcripción de una carta suscrita por quien dice ser el presidente de la asociación de municipalidades de Arauco,



dirigida al subsecretario de redes asistenciales del Ministerio de Salud, planteando aspectos que afectarían la coordinación y eficiencia de la red provincial de salud. La citada publicación también contiene la transcripción de parte de una segunda misiva que hace alusión al supuesto comportamiento con rasgo de misoginia del director del servicio, describiendo lo sucedido con funcionarias de la misma institución, quienes habría sido removidas y/o víctimas de malos tratos por parte de aquel.

Tales antecedentes se estiman insuficientes para concluir que la demandante ha sido objeto de discriminación por género o misoginia por parte del director del servicio o del subdirector médico, toda vez que aquellos no dicen relación directa con la actora y tampoco se incorporaron otras probanzas que así lo demuestren. Lo mismo ocurre con los indicios invocados en la demanda consistentes en la ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo, ya que ningún elemento de prueba se rindió al respecto ni los testigos declararon sobre tales hechos.

VIGESIMOSÉPTIMO: Que la demandante argumenta también que las vulneraciones aludidas han generado en ella un detrimento emocional, psicológico y adaptativo que la obligó a buscar ayuda profesional, declarándose incluso sus aflicciones como enfermedad profesional.

Conforme quedó asentado con anterioridad, por resolución de 18 de junio del 2019, el Instituto de Seguridad Laboral califica como enfermedad profesional el diagnóstico médico de trastorno adaptativo de la demandante, fundado en que la sintomatología que aquella presenta se debe al conflicto laboral expuesto. Lo anterior se ve corroborado por la testimonial rendida por la denunciante. Así, David Christian Nova Chávez expresó que el maltrato psicológico que ha sufrido la ha afectado en su motivación, se ha sentido decaída por las humillaciones y malos tratos. La falta de ocupación efectiva le causa frustración, presentando un estado depresivo general, pues se le ha ignorado sistemáticamente en los últimos dos años. En sentido similar depuso la testigo Sandra Haydee Terán Peña.

Marcelo Sanhueza Pinto, a su vez, señaló que cuando conoció a la demandante en el servicio ella no tenía enfermedad profesional, pero con posterioridad ha debido acompañarla en dos o tres ocasiones en vehículo para que pudiese concurrir a sus atenciones, ya que ella no podía manejar.

La demandante incorporó también informe médico de la psiquiatra Camila Burgos Sanz, del Instituto de Seguridad Laboral, de 13 de julio de 2020, que da cuenta que la denunciante es evaluada por primera vez el 24 de septiembre de 2019, quien refiere inicio de cuadro clínico caracterizado por somatización (mialgias, cefalea), ánimo fluctuante, irritabilidad, labilidad emocional y angustia, lo que paciente atribuye a cambio de cargo en el año 2018 al asumir gobierno actual. El último control registrado es del día 23 de junio de 2020, donde paciente refiere que ánimo fluctuante, angustia en relación a situación laboral, irritabilidad, insomnio y frustración al no ser considerada en su trabajo, sobre todo en contexto de pandemia, lo que genera compromiso de la capacidad funcional, afectando calidad de vida. Como conclusión señala que la paciente cursa un trastorno mixto ansioso depresivo en contexto de hostigamiento laboral; está en control y tratamiento desde



septiembre de 2019, aún sin remisión de cuadro clínico, ya que se mantiene gatillante sintomatología; es fundamental que en su trabajo se realicen sugerencias de la mutualidad, ya que al mantener estresor laboral es difícil lograr recuperación, por lo que no se puede estimar fecha de alta médica.

Además de las atenciones con psiquiatra, la demandante se encuentra bajo tratamiento psicológico, según da cuenta el informe elaborado por doña Paola Escobar Gutiérrez, psicóloga, que en cuanto al diagnóstico consigna que la paciente ha desarrollado un trastorno mixto ansioso depresivo, observándose como factor desencadenante las condiciones relacionadas con el clima laboral actual; con consecuencias nocivas para su salud mental y calidad de vida. Este informe fue reconocido en juicio por la testigo Paola Andrea Escobar Gutiérrez, quien señaló que el diagnóstico es de trastorno ansioso depresivo, siendo el factor gatillante las hostilidades y condiciones laborales a las que ha estado expuesta desde hace algún tiempo. Los síntomas presentados consisten en angustia, labilidad emocional, alteración del ciclo de sueño, temor o miedo excesivo, este último es muy propio de los trastornos ansiosos y genera una alteración significativa de la calidad de vida de las personas. Al inicio de las atenciones la denunciante presentaba sintomatología muy exacerbada, se sentía menoscabada en su autoconcepto laboral principalmente, lo que no ve en otras áreas de la vida. Luego, cuando el cuadro se va extendiendo puede apreciar que se desarrolla en ella un cuadro de anhedonia, esto es, ha dejado de disfrutar no solo en el aspecto laboral sino también en otros ámbitos de su vida.

La denunciada cuestionó el informe psicológico antes aludido, fundado en que individualiza a la testigo como psicóloga del Hospital Clínico del Sur en condiciones que se elabora sin el respaldo de tal institución, toda vez que según sus propios dichos la testigo no mantendría vínculo de subordinación y dependencia con tal establecimiento. Tal circunstancia no se estima suficiente para restar mérito probatorio al informe mencionado, pues la misma testigo al ser contrainterrogada aclaró que presta servicios a honorarios para el Hospital Clínico del Sur y que se generaron dudas sobre cómo ella debía comparecer en esta causa, que el informe lo emitió antes de resolver esas dudas a nivel administrativo, que quizá debió emitir el informe solo a título personal, lo que antes desconocía pues es la primera vez que está en una instancia como esta.

De los medios de prueba analizados se desprende que la demandante ha presentado un trastorno mixto ansioso depresivo en contexto de hostigamiento laboral como consecuencia de las situaciones experimentadas durante la relación laboral y que fundamentan la acción interpuesta, con sintomatología asociada a tal trastorno que se mantiene hasta la fecha.

VIGESIMOCTAVO: Que la demandante, en primer lugar, estima vulnerada la garantía consagrada en el N°1 del artículo 19 de la Carta Fundamental, en relación a lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo en sus incisos 2° y 3°.

Conforme a lo expuesto en los considerandos anteriores es posible concluir que existen indicios suficientes para establecer que la denunciante ha sido vulnerada en su derecho a la integridad psíquica como consecuencia directa del actuar de su empleadora



durante la vigencia de la prestación de los servicios, al ser objeto de una serie de irregularidades y trato hostil por parte de sus superiores -en los términos del inciso 2° del artículo 2 del Código Laboral-, que se verificaron luego del cambio de administración del servicio de Salud Arauco al asumir el gobierno de turno y que terminaron por perjudicar su situación laboral. Tales irregularidades y trato hostil se manifiestan en la destinación al cargo de jefa de un departamento que no existía antes que ella asumiera, respecto del cual no se acreditó por la demandada el fundamento de su creación o la existencia de planificación o estudio que respaldare su necesidad; cargo que carecía de funciones determinadas a la fecha de la destinación de la actora y que pese a sus reiteradas solicitudes no fueron oportunamente definidas; con perfil de cargo aún en proceso de validación y ausencia de recursos asignados, especialmente en cuanto a un espacio físico definitivo, personal bajo su dependencia y herramientas técnicas relativas a programas de uso común en epidemiología y planificación; ausencia de respuesta a las comunicaciones y correos electrónicos dirigidos por la demandante a sus superiores por alrededor de 18 meses; exclusión de actividades sin la debida justificación y enfermedad profesional de la denunciante declarada por el Instituto de Seguridad Laboral a raíz de la existencia de un clima organizacional adverso en su lugar de trabajo, con diagnóstico médico de trastorno adaptativo y sin que las medidas dispuestas por tal organismo hayan sido implementadas por la demandada.

Frente a estas vulneraciones la denunciada no cumplió con la carga del artículo 493 del Código del Trabajo, en orden a explicar los fundamentos de las medidas adoptadas, limitándose en la mayoría de los casos a controvertir la efectividad de los indicios, a pesar de lo cual resultaron acreditados.

En la especie también se estiman configurados actos de discriminación en los términos del artículo 2° incisos tercero y cuarto del Código del Trabajo, toda vez que al no haberse logrado justificar por la denunciada las medidas adoptadas con respecto a la actora en cuanto al cambio de cargo, la creación del departamento de epidemiología, exclusión de actividades y ausencia de asignación de funciones, recursos necesarios y respuesta a sus comunicaciones, solo cabe atender a lo declarado en juicio por los testigos de la demandante y concluir que tales distinciones y exclusiones se basan en la opinión política de aquella. En efecto, el testigo David Christian Nova Chávez refirió que infiere que la denunciante es cambiada al cargo de jefa del departamento de epidemiología por una decisión arbitraria, discrecional de la administración del momento, netamente política, ya que cuando la denunciante es cambiada de cargo se designa en el departamento de participación ciudadana a Cristian Medina, concejal de la comuna de Cañete, militante conocido de la unión demócrata independiente. En cambio, la denunciante si bien no tiene militancia política sí es defensora de la presidenta Michelle Bachelet y de tendencia de izquierda. Señaló, además, que infiere lo señalado considerando el trabajo de la denunciante, el concurso ganado y que nombran en su lugar a una persona cuyo único mérito es ser concejal de Cañete.

Asimismo, la testigo Sandra Haydee Terán Peña indicó que con el cambio de gobierno y de administración, Cristian Medina Cea asume como jefe del departamento de



participación ciudadana, que la razón del cambio fue política, ya que aquel es partidario del gobierno de turno, agregando que tal cambio de jefatura se realizó sin concurso público y que la demandante no está afiliada a un partido político, pero sí tiene una tendencia política contraria a la del gobierno actual.

Finalmente, el testigo Marcelo Sanhueza Pinto expresó que la modificación se debió al cambio de la dirección del servicio, supone que por una estrategia política pues al anterior cargo de la demandante llegó el concejal UDI de Cañete Cristian Medina.

VIGESIMONOVENO: Que no ocurre lo mismo con la garantía del numeral 1 del artículo 19 antes citado, en su aspecto de integridad física, toda vez que no resultó demostrada la afectación de la incolumidad física de la denunciante. Lo mismo ocurre con la prevista en el N°16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, desde que los indicios que han resultado establecidos no dan cuenta de afectación alguna a la libertad de trabajo o su libre elección, dado que al servicio denunciado le asiste la facultad de destinar a la demandante a un cargo diverso cumpliendo ciertos requisitos; mas en este caso lo que se cuestiona a la denunciada es que tal decisión carezca de la debida motivación. Menos aún se estima vulnerado el derecho a la honra de la actora, previsto en el N°4 de la disposición citada, toda vez que de la prueba rendida no se advierte una efectiva lesión a la buena opinión o buena fama de la demandante frente a terceros.

En el mismo sentido, de las alegaciones formuladas por la actora en su libelo y de los antecedentes incorporados al juicio no es posible avizorar la conculcación de su garantía a la libertad de emitir opinión, consagrada en el artículo 19 N°12 de la Carta Fundamental, por lo que la acción habrá de ser desestimada también en este extremo.

Finalmente, en cuanto a la garantía de indemnidad que igualmente se estima vulnerada por la demandante, solo cabe concluir que no se configura, pues con la prueba aportada no resultó demostrado el ejercicio de acciones judiciales o administrativas por la actora o su participación en ellas como testigo, presupuesto necesario para que la afectación a la garantía de indemnidad concurra.

TRIGÉSIMO: Que, así las cosas, habiéndose demostrado los presupuestos de la acción de tutela en la forma expuesta, ha de acogerse la demanda deducida.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 495 N°2 del Código del Trabajo, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo debe disponerse su cese inmediato. En consecuencia, considerando las sugerencias realizadas por el Instituto de Seguridad Laboral y que la mantención de las actuales condiciones laborales de la denunciante implica que el clima organizacional hostil persista, ha de disponerse el cambio de puesto de trabajo requerido.

TRIGESIMOPRIMERO: Que, asimismo, el artículo 495 del Código del Trabajo dispone en su N°3 que la sentencia que se dicte en materia de tutela de derechos fundamentales debe contener “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”. Por tanto, tal disposición permite al tribunal disponer otras medidas de reparación, sin detallarlas;



estimándose legalmente procedente que entre estas “medidas” que la ley no ha especificado pueda incluirse la indemnización por daño moral o -más propiamente- no patrimonial en caso de vulneración de garantías fundamentales sin que exista despido.

Por lo demás, sólo de este modo recibe aplicación la regla general del Código Civil de que todo acto ilícito que cause daño debe ser reparado, principio que resulta aplicable a todo nuestro ordenamiento jurídico. Así, si ha habido conculcación de determinados derechos fundamentales por parte del empleador y esto ha ocasionado daño no patrimonial al trabajador no despedido, corresponde al juez laboral, autorizado por el N°3 del artículo 495 del Código del Trabajo, condenar al empleador a pagar la reparación correspondiente.

El daño moral así entendido incluye todo daño a la persona en sí misma –física o psíquica–, como todo atentado contra sus intereses extrapatrimoniales. Al respecto la profesora Carmen Domínguez Hidalgo ha sostenido “Comprende pues el daño moral todo menoscabo del cuerpo humano, considerado como un valor en sí y con independencia de sus alcances patrimoniales”. Y agrega: “En suma, el daño moral estará constituido por el menoscabo de un bien no patrimonial que irroga una lesión a un interés moral por una que se encontraba obligada a respetarlo” (“El Daño Moral”, tomo I, Editorial Jurídica de Chile, 2002, páginas 83 y 84).

Cabe señalar que la razón de ser de la reparación del daño no patrimonial en el derecho del trabajo deriva de la necesidad de proteger al trabajador, amparando los derechos fundamentales de toda persona y que el procedimiento de tutela viene a resguardar, derechos como la integridad física y síquica del trabajador, los que constituyen bienes de carácter extrapatrimonial. Así, nada obsta a que el trabajador sea indemnizado a raíz de este mismo procedimiento si ha sufrido un daño, con la sola exigencia que dicho daño deba ser probado, ya que tal como lo señala el profesor José Luis Diez Schwerter “no existen daños morales evidentes, ni aún respecto de víctimas directas, por cuanto todo daño es excepcional y de aplicación restrictiva, no escapando a estas características el de índole moral” (José Luis Diez Schwerter, El daño extracontractual, Jurisprudencia y Doctrina, Santiago, editorial jurídica de Chile, 1997, p. 146).

En este sentido, debe probar el daño quien lo alega, carga que la demandante ha cumplido en la presente causa. En la especie, el daño moral está constituido por la afectación de las garantías fundamentales de la actora, a saber, su derecho a la integridad psíquica, desde que los hechos denunciados ocasionaron en la denunciante un trastorno mixto ansioso depresivo, diagnosticado por un médico psiquiatra y confirmado en juicio por la testigo psicológica y la prueba testimonial rendida.

TRIGESIMOSEGUNDO: Que en cuanto al monto en dinero en que ha de fijarse la indemnización que se demanda, atendido el tipo de daño, debe determinarse prudencialmente. Ha de considerarse para ello las implicancias que tuvo el daño moral para la demandante desde el punto de vista psicológico, las alteraciones en su vida cotidiana y en su personalidad y la extensión en el tiempo de tales efectos, atendido la data de los indicios acreditados en juicio.



Además de lo ya establecido en los considerandos precedentes, resulta preciso recordar que el testigo David Christian Nova Chávez expresó que el maltrato psicológico que ha sufrido la ha afectado en su motivación, que presenta un estado depresivo al haber sido ignorada sistemáticamente en los últimos dos años. La testigo Sandra Haydee Terán Peña junto con señalar que la actora está con tratamiento psicológico y psiquiátrico, precisó que ha llamado a la denunciante en algunas ocasiones, por lo que sabe que no se ha recuperado muy bien, que a veces anda bien de ánimo y otras veces mal. Y el testigo Marcelo Sanhueza Pinto agregó que ha debido acompañar a la denunciante en dos o tres ocasiones en vehículo para que pudiese concurrir a sus atenciones, ya que ella no podía manejar, oportunidades en que la actora lloraba mucho en el trayecto.

Asimismo, el informe de la psiquiatra da cuenta que la paciente refiere ánimo fluctuante, angustia en relación a situación laboral, irritabilidad, insomnio y frustración al no ser considerada en su trabajo, sobre todo en contexto de pandemia, lo que genera compromiso de la capacidad funcional, afectando calidad de vida y que aún no se aprecia remisión de cuadro clínico, ya que se mantiene gatillante sintomatología.

En estrados la psicóloga Paola Andrea Escobar Gutiérrez indicó que los síntomas presentados consisten en angustia, labilidad emocional, alteración del ciclo de sueño, temor o miedo excesivo, el cual genera una alteración significativa de la calidad de vida de las personas. Al principio la sintomatología presentada estaba muy exacerbada, ya que se sentía menoscabada en su autoconcepto laboral. También aprecia que se desarrolla en ella un cuadro de anhedonia, es decir, ha dejado de disfrutar no solo en el aspecto laboral sino también en otros ámbitos de su vida. Indicó que han sido reiteradas las sesiones en las cuales el desborde emocional, principalmente tristeza, llanto y sufrimiento han estado presentes.

A lo señalado cabe agregar el tiempo que la demandante se ha ausentado de su trabajo por licencia médica, por cuanto del listado acompañado se desprende que desde junio de 2018 y hasta octubre de 2019 registra un total de 284 días de reposo laboral.

En base a las consideraciones anteriores, se estima acertado regular la cuantía de la indemnización en la suma de \$7.500.000, atendido que los distintos detrimentos experimentados por la demandante redundan en la afectación de su derecho a la integridad psíquica, que es en definitiva la garantía que se ha estimado vulnerada; razón por la cual se descarta la pretensión de la actora en orden a avaluar los perjuicios en los diversos ítems que plantea en su libelo.

TRIGESIMOTERCERO: Que igualmente se dispondrá la realización de otras medidas tendientes a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, según se dirá en lo resolutivo, conforme a lo establecido en el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo.

TRIGESIMOCUARTO: Que la denunciada solicitó se restara valor probatorio a la prueba testimonial de la demandante atendida la relación de amistad y contractual existente entre la actora y los testigos Sandra Haydee Terán Peña, David Christian Nova Chávez y Marcelo Sanhueza Pinto. Tal alegación será desestimada, toda vez que de sus testimonios no se advierte falta de imparcialidad que reste credibilidad a sus



declaraciones. Por el contrario, los tres testigos aludidos dieron suficiente razón de sus dichos y fueron contestes en lo medular de sus deposiciones.

A mayor abundamiento, en el caso de los testigos de la denunciada igualmente es posible establecer la existencia de un vínculo con la parte que los presenta, al ser todos ellos funcionarios del Servicio de Salud Arauco, pese a lo cual sus testimonios no han sido considerados como prueba inidónea.

TRIGESIMOQUINTO: Que la demás prueba incorporada en nada altera lo concluido precedentemente. En efecto, de los oficios y otros medios de prueba rendidos por la denunciada solo se desprende que la actora no ha formulado reclamo o denuncia contra el Servicio de Salud Arauco ante la Inspección del Trabajo de la comuna de Lebu, que no ha realizado presentaciones en tal sentido ante la Contraloría General de la República o interpuesto recurso de protección ante la Corte de Apelaciones respectiva.

Nada nuevo aporta el formulario de reclamación a la SUCESO, de 27 de febrero del año 2020, ya que no da cuenta de cual es el reclamo realizado. Lo mismo se aplica al correo electrónico de 19 de marzo de 2020, en que la actora solicita al director Leonardo Rivas explicación acerca de cómo aplica en su caso la instrucción relativa al teletrabajo de los jefes de departamento. Asimismo, carecen de relevancia probatoria el memorándum N°1, de 16 de mayo 2018, por el cual la denunciante solicita se caduquen las claves de las plataformas que indica y el correo electrónico de 29 de marzo de 2018, toda vez que su data es anterior al período en que el libelo sitúa el inicio de las vulneraciones denunciadas.

Por último, el correo electrónico de 12 de diciembre de 2019 dirigido a la demandante por Walter Van Teek, solo da cuenta de la solicitud de realizar de un dg (sic) actualizado de la red del servicio, contestando la denunciante con fecha 25 del mismo mes y año señalando que se encuentra con licencia médica, preguntando además sobre medidas a adoptar con relación a las mejoras que instruye la resolución del ISL sobre sus condiciones de trabajo.

TRIGESIMOSEXTO: Que por gozar de privilegio de pobreza la denunciada no habrá de ser condenada en costas.

Por estas consideraciones, normas legales citadas y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 2°, 5°, 445, 485 a 495 del Código del Trabajo y artículo 1698 del Código Civil, se dispone:

Que **SE HACE LUGAR** a la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral, interpuesta por doña **ALEJANDRA SOLANGE BURGOS BIZAMA** en contra del **SERVICIO DE SALUD ARAUCO**, representado legalmente por su director Leonardo Rivas Solar, todos ya individualizados, sólo en cuanto se declara:

I.- Que la denunciada ha incurrido en actos discriminatorios y constitutivos de acoso laboral contra la actora, vulnerando la garantía fundamental reconocida en el artículo 19 N°1 inciso primero de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la integridad psíquica.

II.- Que se ordena a la demandada cesar en forma inmediata la conducta lesiva,



debiendo reincorporar a la demandante al cargo de jefa del departamento de participación ciudadana o asignarla a otro cargo de jefa de departamento ya existente a la presente fecha, acorde a sus habilidades y experiencia profesional. Lo anterior bajo apercibimiento de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo.

III.- Que como medida de reparación se condena a la denunciada a efectuar una rectificación pública de su conducta en relación a la demandante, la que debe emitirse a través de una carta de disculpas extendida por el director del Servicio de Salud Arauco, por la cual se reconozca la vulneración del derecho fundamental aludido en el número I precedente y se comprometa a adoptar las medidas pertinentes para que ello no se repita en el futuro. Copia de la carta de disculpas y de la presente sentencia definitiva debe:

- a) Remitirse vía correo electrónico por el director del servicio denunciado a todos los funcionarios de la dirección provincial del Servicio de Salud Arauco;
- b) Publicarse en el sitio web del Servicio de Salud Arauco y de los Hospitales de la red, a saber, Hospital Hans Gronemann Gland de Contulmo, Intercultural Kallvu Llanca de Cañete, Santa Isabel de Lebu, Rafael Avaria Valenzuela de Curanilahue y San Vicente de Arauco, por un plazo de tres meses.
- c) Publicarse en la red social Facebook de que disponga el Servicio Salud Arauco y los hospitales de la red, ya individualizados en la letra anterior.

IV.- Que la demandada debe pagar a la denunciante la suma de \$ 7.500.000 (siete millones quinientos mil pesos) por concepto de daño moral, suma que deberá pagar con los reajustes e intereses contemplados en el 173 del Código del Trabajo.

V.- Que no se condena en costas a la denunciada.

Ejecutoriada que sea esta sentencia dese cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 490 inciso final del Código del Trabajo, remitiéndose copia a la Dirección del Trabajo para los fines previstos en dicha norma.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-3-2020.

Dictada por doña **ANDREA VALERIA RODRÍGUEZ FERRADA**, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Lebu.



VNFLSXJFHK

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