

Santiago a siete de agosto de dos mil diecinueve

PRIMERO: Que ha comparecido **MARIA JOSE GONZALEZ JERIA** cédula de identidad 16.019.193-7 domiciliada en Avenida Portugal 810 departamento 604 Santiago e interpone demanda en procedimiento de aplicación general por tutela laboral, despido indirecto y cobro de prestaciones en contra de **SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL HOSPITAL SAN BORJA ARRIARAN** rut61.608.604-9 representada por Patricio Vera ambos domiciliados en Santa Rosa 1234 Santiago.

Ingresó como Kinesióloga el 26 de julio de 2014 contrata grado 14 con una remuneración ascendente a \$1.199.155 con una jornada de 8 a 1 labores de policlínico y de 2 a 5 atender pacientes hospitalizados en medicina.

Por orden de su jefatura desde aproximadamente octubre de 2017 se le otorgaban turnos extras justificando y respaldándose que como era soltera y sin hijos los podría realizar no teniendo día libre a la semana ya que los turnos extras se realizaban sábados y domingos por orden de su jefatura superando más de 22 a 25 horas extra de sus 45 del contrato, lo que se observa de sus liquidaciones de remuneraciones.

El viernes 17 de mayo de 2017 cerca de las 16.00 horas estaba realizando sus labores de kinesióloga de sala y le tocó atender a una paciente que pesa cerca de 120 kilos, la que por orden médica y para efectos de su examen clínico debía quedar sentada al borde de la cama. LA paciente estaba inmovilizada y no tenía la capacidad de cambiar de posición por sus propios medios por lo que se le ordenó acomodarla. Señala que es una persona de contextura menuda y no más de 60 kilos por lo que se le pedía era sostener un peso muerto del doble de su peso corporal, pese a sus aprehensiones y solicitud de ayuda se le ordenó igualmente llevar a cabo dicha acción aun habiendo imposibilidad física de hacerlo o al menos no sin incurrir en graves riesgos de seguridad (caída de la paciente, desgarros en los músculos, etc.) AL momento de levantarla sintió un fuerte dolor en su columna que persistió después de



la maniobra de manera aguda y sostenida, por lo que tuvo que acudir a un médico personal sin que se le pidiera atender por estar sin hora.

Esto se lo comento a su jefe Marcelo Vargas y haciendo caso omiso de la dolencia y dolores ordenó que debía cubrir igual el turno ese fin de semana ya que no tenía más personal disponible, por lo que concurrió al turno el día sábado y domingo en UTI con mucho dolor ingiriendo analgésicos de uso común. El 20 de marzo fue a trabajar y fue al médico como no podía aguantar más pidió medio día administrativo y fue al médico particular quien le dio 15 día de licencia la resonancia magnética arrojó desgarró de ligamento amarillo L4-L5 y S1, sufrió mucho dolor lumbar, pérdida de sensibilidad en la pierna derecha, no podía moverse con el dolor lumbar hasta la pierna, le dieron como tratamiento una intervención quirúrgica (bloqueo facetario) tratamiento kinesiología 3 veces a la semana el cual se desarrolló por 3 meses ahí le dieron alta provisoria condicionada con un certificado médico del doctor Rodrigo Terrada cirujano de unidad de columna del mismo Hospital de donde trabajaba donde debía integrar a trabajar el 1 de diciembre de 2017 avisó a su jefatura el 28 de noviembre de 2017 vía correo electrónico donde el médico tratante le sugirió efectuaran un cambio de puesto de trabajo ya que no podía ejecutar fuerzas, lo cual también lo indicó el médico de CAPREDENA Alejandro Espinosa que estaba viendo mi enfermedad laboral con el demandado, hecho que se certificó el 24 de noviembre a su ex empleador.

Como consecuencia de este accidente laboral tuvo que ser objeto de intervención quirúrgica el 13 de abril de 2017 luego de un periodo de 3 meses de licencia por rehabilitación el 3 de junio de 2017 se integró sabiendo el jefe lo sucedido y con un certificado de respaldo de su médico tratante que indicaba que no podía realizar fuerza y sugiere un cambio de labores, llega al primer día de trabajo y sin lograr cambio en su situación laboral y con labores de carga de peso su jefe la cita al policlínico agregando a su carga habitual 6 ingresos más a los ya citados más de los



CQCPLZHKTQ

que sus colegas atienden en un día lo que entendió como una forma de represalia a su enfermedad profesional y como una forma de aleccionamiento de que no estaba permitido faltar al trabajo ni enfermarse.

Con la sobrecarga laboral y exceso de movimiento en horas de la tarde volvió el dolor y al otro día no podía mover la pierna derecha quedando casi completamente rígida, solicitó hora al médico tratante y muy molesto por lo sucedido le dio licencia y la mandó a inyectarse 3 dosis de un corticoide más kinesioterapia el dolor siguió y la envió a realizarse otra resonancia lo que indicó un desgarro del anillo fibroso y la electromiografía alteración de la activación neurológica y sensibilidad, a lo cual le indicó kinesiología y licencia. El 28 de noviembre de 2017 envió un correo a su jefatura para informar su reingreso y sus certificados el 1 de diciembre de 2017 lo cual no fue así la dejaron esperando hasta las 11 de la mañana para llamarla a una reunión con la jefatura (Dra. Peña y Kinesiólogo Marcelo Vargas) para decirle que no podían ayudarla ni asignarle otro trabajo ni funciones y que debía volver imperativamente a atender pacientes hospitalizados todo el día. El empleador no cumplió con la indicación de su médico tratante comprometió su salud puso en peligro su seguridad laboral, ya que podía agravarse la lesión y dejar secuelas permanentes por lo que se dirigió a su médico tratante donde le contó lo sucedido y le extendió licencia médica que no fue recibida por orden de la jefatura y en recursos humanos tampoco la recibieron solicitó ayuda a la APRUS para ser asesorada y la enviaron a hablar con el prevencionista de riesgos.

El 6 de diciembre de 2017 la llaman a la oficina su jefe a obligarla a tomar vacaciones ya que si no perdería la opción y no se la pagarían que debía comenzar ese mismo día el 6 hasta el 27 de diciembre y le otorgaron a tomar 2 días administrativos debiendo reingresar el 2 de enero de 2018.

Al reintegrarse a sus labores el 2 de enero la Jefa de Servicio de Medicina Física y Rehabilitación Dra. Peña en conjunto con su jefe de servicio Marcelo Vargas



cambiaron su jornada laboral sin justificación y le enviaron a atender pacientes hospitalizados en área de Medicina cambiando constantemente sus pacientes durante su jornada laboral, agregando en cada rotación más y más pacientes, a esto se sumó el hecho que sus compañeros ninguno la saludaba y tampoco le dirigían la palabra, sintiéndose aislada y poco comprendida ante su dolencia de salud (que adquirió estando en ese lugar) más aun tratándose de compañeros de trabajo que saben cuál era su diagnóstico y tratamiento. Ese comportamiento se volvió más agresivo, empezó a recibir anónimos amenazantes que fueron colocados en su casillero del siguiente tenor ANDATE DE KINE, FUERA, NO TE QUEREMOS, presumo que estos ataques eran de sus compañeros de trabajo que estimaban que sus dolencias aumentaba su carga de trabajo y abusaba de su permiso de salud cosa que en ningún momento buscó ni estaba en sus planes, tanto llegó la hostilidad que sufrió que sus colegas enviaron una carta dirigida Capítulo de kinesiólogos del HCSBA elevaron una carta a agrupación APRUS donde estoy asociada, solicitándoles su desvinculación de esa agrupación por estimar que su comportamiento era de alguna forma lesiva a sus intereses cosa que aún no termina de comprender y copia de dicha carta la dejaron en su casillero.

Solicitó ayuda al área de salud del trabajador donde recibió atención por parte del psicólogo y psiquiatra en paralelo dejando registro de todo lo vivido la psiquiatra Dra. Virginia Canales quien le realizó la DIEP donde la citaron al ISL otorgándole hora en el centro de CAPREDENA SALUD donde en la actualidad sigue tratándose por psiquiatra y psicóloga por trastorno adaptativo ansioso depresivo secundario a estrés laboral (neurosis laboral por hostilización) lo cual sufrió desde diciembre de 2017 donde fue ingresada el 8 de febrero de 2018 al ISL el cual estaría en espera de la resolución final.



Todas estas circunstancias fueron puestas en conocimiento de su jefatura quien se negó a adoptar las medidas de mitigación y control, nunca se sintió escuchada o acogida por la jefatura o funcionario del Hospital.

Agrega que estando con licencia y sin previo aviso se le inicia un sumario administrativo ignora las causales pues nunca pudo ir a declarar ni imponerse de los cargos lo que ocasionó más angustia, no podía dormir, concentrarse, perdió peso, solo quería estar acostada.

Estuvo con licencia médica desde el 8 de enero de 2018 hasta el 5 de diciembre de 2018 donde su última licencia comenzó el 6 de noviembre, decide autodespedirse el 16 de noviembre ya que recibió los días 13, 14 y 15 de noviembre de 2018 llamados que indicaban “hasta cuando vas a estar con licencia floja” “debes volver a trabajar” y otros llamados que le cortaban y le soplaban el teléfono ante esto y su desesperación por todo lo antes relatado concurrió a la inspección del trabajo donde un fiscalizador le dijo que se autodespidiera.

Posteriormente cuando estaba con licencia médica aun tratándose la neurosis laboral tratamiento que sigue hasta hoy, tratando de olvidar lo vivido y dar vuelta la página comienzan una serie de llamados a su teléfono incluso el 24 y 31 de diciembre amedrentándola diciéndole que hizo algo muy malo por autodespedirse que debe concurrir al hospital porque si no se meterá en un problema mayor, recibió más de 20 llamados y correos electrónicos ya no sabía que hacer al revivir todos los malos tratos sus miedos, por lo que fue a la Inspección del Trabajo el 8 de enero de 2019 e interpuso un reclamo, tuvo una comparendo en la Inspección del Trabajo.

Hace presente el derecho y las razones por las cuales este tribunal es competente para conocer de los hechos expuestos.

En cuanto a las vulneraciones a su juicio se han vulnerado el artículo 19 N°1 de la Constitución señalando que al volver de su licencia médica después de haber sufrido un accidente laboral con una orden de cambio residual en las funciones que



desarrollaba, no es reubicada en un puesto laboral que no perjudicara su salud y además comienza a ser hostigada por los otros colegas de manera directa tanto así que fue dirigida una carta a la organización de trabajadores denominada APRUS donde está afiliada para que la expulsaran de dicha organización carta dirigida el 3 de enero de 2018

AL volver a trabajar en las mismas funciones que desarrollaba antes de sufrir el accidente laboral, al volver de su licencia sufrió múltiples vejámenes y malos tratos tanto de sus pares como de su jefatura directa finalmente a raíz de todo lo sufrido es ingresada por la DIEP por la Dra. Canales la cual la deriva al ISL derivándola al Centro CAPREDENA donde el 16 de marzo se le diagnostica Neurosis laboral por Hostilización, lo que ya no soportó y el 16 de noviembre de 2108 se autodespide.

Vulneración al artículo 19 N°4 del Constitución y el artículo 19 N°16.

Solicita el reintegro a sus funciones o en subsidio las indemnizaciones del artículo 489 más la sustitutiva y medidas reparatorias.

En un otrosí demanda por despido indirecto, carta que invoca las causales del artículo 160 N°1 letra d) y f) del CT basado en los mismos hechos ya reseñados. Solicita las indemnizaciones legales más recargo del 50%, vacaciones por un periodo, gratificaciones por el periodo trabajado e indemnización por daño moral.

SEGUNDO: La demandada contesta y opone excepción de incompetencia del tribunal en virtud de lo dispuesto en el artículo 420 letra a) del CT dada la calidad de funcionaria pública de la demandante. Opone excepción de caducidad Los hechos relatados y al momento de verificarse el despido indirecto de la actora esta se encontraba con licencia médica sin ejercer funciones por un periodo extenso en el cual no se verifica ningún acto que ocurrido dentro de la relación laboral vulnerara sus derechos fundamentales y pueda ser calificado de acoso laboral, por lo que la acción se encuentra extemporáneamente formalizada.



Contestando la demanda rechaza los hechos en que se funda. Los hechos que dan origen a la demanda habrían comenzado el 17 de marzo de 2017 cuando realizando sus labores atendió a una paciente que pesaba 120 kilos sintiendo posteriormente un fuerte dolor en la columna, no informó a su jefatura del hecho ocurrido y en consecuencia no realizó en esa oportunidad la notificación del accidente laboral. Recién en el mes de diciembre de 2017 la demandante se acercó a la Unidad de Prevención de riesgos para solicitar orientación, refiriendo haber sufrido el accidente laboral, quienes le informaron que la denuncia debía realizarse ante el ISL y llenar la declaración DIAT. La demandante en el mes de diciembre de 2017 habría iniciado los trámites ante el IST luego de haber transcurridos 9 meses del supuesto accidente laboral, el Hospital otorgó todas las facilidades al ISL para la evaluación del puesto de trabajo quienes luego de realizar la evaluación determinaron el 4 de mayo de 2018 que no era enfermedad profesional.

No sería efectivo que la actora se reintegró el 3 de junio y que se le haya negado el cambio de labores, tras permanecer con licencias desde el 20 de marzo de 2017 se reintegra el 3 de julio del mismo año reuniéndose con su jefatura a quien no le comunica el cambio de funciones ni presenta certificado médico que así lo indique. En esa oportunidad solicita permiso administrativo ausentando durante la tarde para presentar licencia médica el 4 de julio del mismo año y así sucesivamente hasta el 30 de noviembre de 2017, reintegrándose el 1 de diciembre de 2017, por lo que se niega que la jefatura se negara a adoptar las medidas señaladas por su médico tratante.

Con fecha 28 de noviembre de 2017 envió un correo electrónico dirigido a Marcelo Vargas jefe de la Unidad de Kinesiología y a la Dra. Peña Jefa de Servicio en el cual explicaba sus diagnósticos e informando que había sido intervenida recibido tratamiento kinésico y que por indicación médica solicitaba cambio de funciones. Lo anterior no es efectivo porque la actora presentó 2 certificados de distintos médicos,



con distintos diagnósticos, uno de ellos sin fecha, solicitándole la jefatura que envíe informe formal del ISL y/o certificado con fecha. Nunca envió el certificado médico que acreditara enfermedad laboral.

No sería efectivo que la demandante al reintegrarse a sus funciones en diciembre del año 2017 haya atendido a pacientes hospitalizados, al contrario mientras se esperaba el certificado médico emitido por el ISL la jefatura adoptó la decisión de trasladar a la actora a atención de pacientes en el policlínico toda su jornada, reduciendo de esta manera la carga laboral y de esta manera favorecer su reincorporación y otorgar protección a la funcionaria.

No es efectivo que el 6 de diciembre la actora haya presentado una licencia médica y que no fuera recibida por orden de la jefatura y en el departamento de recursos humanos ya que no existe constancia que se haya recepcionado una licencia médica de la demandante que no se haya tramitado.

La demandante por voluntad propia solicitó el 4 de diciembre de 2017, medio día administrativo y feriado legal a partir del 5 de diciembre de 2017 por 15 días y a continuación permiso administrativo por 2 días (28 y 29 de diciembre de 2017) los que fueron concedidos. Todas las licencias médicas fueron tramitadas y recepcionadas.

Luego del feriado la demandante se reintegra a sus funciones el 2 de enero de 2018 para luego presentar licencia médica el 19 de enero de 2018 de manera continua hasta el 5 de diciembre de 2018.

Agrega que de conformidad con el Código de Buenas Prácticas Laborales y los requerimientos del Servicio Civil de aplicar a todos los Servicios de Salud y sus Hospitales Autogestionados instructivos para la aplicación de políticas de buen trato laboral, el Hospital elaboró a través del Comité de Buenas Prácticas Laborales del Establecimiento, un procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral que fue aprobado mediante Resolución Exenta 2653 de 2013 y que se



encuentra vigente, el cual ha sido difundido y es conocido por todos los profesionales del Hospital.

Frente a una situación de acoso el procedimiento único es la denuncia del acosado la cual es puesta en conocimiento del Director del Hospital quien al recibir la denuncia instruirá un proceso disciplinario para determinación de las eventuales responsabilidades administrativas en los hechos denunciados.

La demandante nunca realizó una denuncia a su jefatura a pesar de estar en conocimiento del protocolo. Por lo que se niega que el Hospital hubiera estado en conocimiento de conductas de esta naturaleza.

La demandante desde el día 20 de marzo de 2017 al 5 de diciembre de 2018 ha mantenido 576 días de licencia médica trabajando 18 días contando fines de semana todas recibidas y tramitadas por el establecimiento de salud por lo que resulta inverosímil que haya recibido acoso laboral.

No es efectivo que se le hayan asignado turnos extras justificando y respaldándose que era soltera sin hijos, las horas extras correspondía realizarla los kinesiólogos en Intermedio UCI y traumatología por no existir un cuarto turno por lo que se reparten de manera equitativa.

Agrega que no existe vulneración alguna básicamente por falta de antecedentes. No proceden las prestaciones económicas demandadas.

Contesta en el otrosí la demanda por despido indirecto desestimándolas por los mismos antecedentes antes señalados.

TERCERO: En preparatoria las excepciones quedan para definitiva. Conciliación no se produce. Se fijan como hechos a probar:

1.- Efectividad de haber incurrido la demandada en las conductas señaladas por la actora en su demanda como vulneradoras de sus derechos fundamentales. En la afirmativa, circunstancias y pormenores.



2.- Haber incurrido la demandada en los hechos por los cuales la actora puso término a su contrato de trabajo.

3.- Respecto de las prestaciones cobradas, origen, naturaleza y monto.

CUARTO: En juicio se incorpora:

Demandante-documental

1) Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo de fecha 8 enero 2019 numero 1318/2019/675.

2) Acta de comparendo de conciliación, ante la Dirección de Trabajo, de fecha 11 de febrero de 2019, número 1318/2019/675.

3) Carta de fecha 16 de noviembre de 2018 de auto despido ingresada a la Inspección del Trabajo Santiago.

4) Carta de auto despido enviada por mi representada con fecha 16 de noviembre de 2018 con su correspondiente boleta de envío certificado a través de correos de Chile N° de envío 1170316719640 y certificado de seguimiento.

5) Informe médico emitido por el ISL, de fecha 28 de enero de 2019, doctora Lily Verdugo Correa, Salud ocupacional CAPREDENA.

6) Orden de Primera Atención Enfermedad Profesional Instituto de Seguridad Laboral ID Documento 187078 de fecha 09-02-2018.

7) Liquidaciones de sueldo de enero a diciembre de 2018 de la trabajadora María José González Jeria, cargo grado 14.

8) Correo electrónico de fecha 21 de diciembre de 2018 emitido por casilla de correo grev.argomedo@redsalud.gob.cl.

9) Set de tres hojas enviadas a mi representada de forma anónima a su casillero, las cuales señalan "NO TE QUEREMOS", "ANDATE DE KINE" y "FUERA".

10) Copia de carta enviada a APRUS, Hospital San Borja A. de fecha 03 de enero de 2018.



- 11) Documento consistente Ord: N° 844, Mat.: Solicitud peritaje de licencias médicas a funcionario que se indica, Santiago 28 de agosto de 2018.
- 12) Citación a declarar en sumario administrativo de fecha 14 de mayo de 2018.
- 13) Set de 5 correos enviados con fecha 19 de junio 2018, enviados entre las casillas de correos 11 mora ga@gmail.com, mjgonzalez.kine@gmail.com, lorenavisual@gmail.com.
- 14) Protocolo operatorio de fecha 13 de abril de 2017 Servicio metropolitano central hospital San Borja Arriaran, paciente María José González Jeria N° de solicitud 1704122812.
- 15) Correo electrónico de fecha 28 de noviembre de 2017, enviado por miuonzalez.kine@gmail.com a carolaDenazeballos@gmail.com, márcelo.vargasre@red.gov.ch con copia a sanborja@fenpruss.ch con copia oculta a lorenavisual@gmail.com.
- 16) Certificado de antigüedad de la profesional Maria José González Jeria emitido por Servicio de Salud Metropolitano Central, firma electrónica y código de verificación 1601919304022019055434.
- 17) Certificado de Capredena de fecha 10 de agosto de 2018 emitido por la doctora M del Pilar Rojas, Salud ocupacional.
- 18) Certificado de María José González Jeria, ficha 1216064, emitido Dr. Rodrigo Terrada Pérez, cirujano Unidad de Columna, Hospital Clínico San Borja Amaran.
- 19) Correo electrónico de fecha 5 de diciembre de 2017, enviado por migonzalez.kine@gmail.com a edu prevencion@vahoo.es. Eduardo.avaria@redsalud.gob.cl
- 20) Denuncia Individual de enfermedad profesional DIEP de fecha 8 de febrero de 2018 instituto de Seguridad Laboral, de la trabajadora María José González Jeria.



CQCPLZHKTQ

- 21) Carta de fecha 28 de noviembre de 2018 enviada por doña Susan Abarzua Salvatierra, junto con el sobre de envió N° 1170320313858 y la correspondiente hoja de seguimiento de correos de Chile.
- 22) 18 hojas de registro de atenciones kinesiológicas de pacientes en salas.
- 23) Copia de ficha histórica Clínica Rut 16019193-7 paciente González Jeria María José ODA: 2301875.
- 24) Licencia Médica N° 37621324 de fecha 5 de diciembre de 2017, medico Dr. Marco A Troncoso San Martin Traumatología y Ortopedia.
- 25) Relación de servicio de María José González Jeria sistema de información de recursos humanos.
- 26) Certificado de Capredena de fecha 24 de noviembre de 2017 emitido por Dr. Alejandro Espinosa Cereceda.
- 27) Carta enviada fechada 15 de marzo de 2019 título citación inculpado, con su correspondiente sobre con envió certificado por Hospital Clínico San Borja Arriaran N° envió 1170347739280.
- 28) Certificado de cotizaciones AFP Modelo de fecha 25 de marzo de 2019.
- 29) Copia ficha clínica forense de la demandante del periodo 16 de febrero de 2017 al 08 de marzo de 2019.

Confesional del representante de la demandada cuya declaración consta en el registro de audio.

Testimonial de Carolina Peña quien legalmente juramentada prestó declaración conforme consta en el registro de audio.

Oficio de CAPREDENA, Dra. Lili Verdugo, Hospital San Borja.

Demandada-documental

1.- Resolución Exenta N° 2653, de 09 de diciembre de 2013 que procedimiento de denuncia, investigación y sanción de acoso laboral, sexual y maltrato laboral para el Hospital Clínico San Borja Arriarán.



- 2.- Copia de correo electrónico enviado por Doña María José González Jeria a don Marcelo Vargas, el día 03 de julio de 2017, en la cual informe respecto un problema de salud y agradecimiento ante la jefatura a otorgar permiso administrativo tras el primer día de regreso al trabajo tras una larga licencia.
- 3.- Copia de correo electrónico enviado con fecha 28 de noviembre de 2017 por Doña María José González Jeria a la Dra. Carola Peña y a don Marcelo Vargas, en que contiene dos documentos adjuntos: Dos certificados médicos emitidos por dos médicos distintos, con diagnósticos diferentes y uno de los certificados sin fecha de emisión: a) Certificado médico de CAPREDENA, emitido por el Dr. Alejandro Espinosa, de fecha 24 de noviembre de 2017. b) Certificado médico emitido por el Dr. Rodrigo Terrada Pérez, sin fecha.
- 4.- Copia de denuncia Individual de enfermedad profesional (DIEP) del Instituto de Seguridad Laboral, de fecha 08 de febrero de 2018.
- 5.- Resolución de Calificación del Origen de los accidentes y enfermedades Ley 16.744, Resolución N° 1027586, de fecha 04 de abril de 2018.
- 6.- Certificado de Srta. María José González Jeria, que registra relación de servicio de la demandante con el Hospital Clínico San Borja Arriarán, emitido por el Jefe de unidad de personal Don Daniel Pincheira Parra.
- 7.- Copia de liquidaciones de remuneraciones del mes de enero a diciembre del año 2018, de Doña María José González Jeria.
- 8.- Informe de ausentismo detallado de Doña María José González Jeria, de fecha 09 de marzo de 2019.
- 9.- Certificado emitido por el Jefe de Unidad de Personal del Hospital Clínico San Borja Arriarán de fecha 26 de marzo de 2019, el que indica no haber recibido denuncia por maltrato y/o acoso laboral de la Sra. María José González Jeria, entre el 01 de marzo de 2017 a la fecha.



10.- Certificado emitido por el Jefe de Asesoría Jurídica del Hospital Clínico San Borja Arriarán de fecha 26 de marzo de 2019, el que indica no haber recibido orden de instruir sumario administrativo por denuncia por maltrato y/o acoso laboral de la Sra. María José González Jeria, entre el 01 de marzo de 2017 a la fecha.

11.- Denuncia individual de enfermedad profesional (DIEP) del ISL de fecha 24 de octubre de 2017.

Testimonial de Carolina Peña, Erwin Huaiquil quienes legalmente juramentados prestaron declaración conforme consta en el registro de audio.

QUINTO: En cuanto a la excepción de incompetencia. Se rechaza, en lo que dice relación con la tutela de derechos fundamentales. En efecto, la acción se encuentra amparada en la norma del artículo 1 inciso tercero del Código del Trabajo, pues los funcionarios públicos como en la especie, carecen de regulación en la materia que convoca la causa, materia, tutela de derechos fundamentales que no es contraria los estatutos que vinculan al funcionario con el Estado. El razonamiento precedente es acorde a las normas de derecho internacional contempladas en la Convención Americana de Derechos Humanos (ratificada por el país en los años 90) la cual y en lo pertinente establece una obligación estatal de crear un recurso sencillo y rápido primordialmente de carácter judicial para la tutela de derechos fundamentales contenidos en la Convención, Constitución o en la ley.

En este sentido el imperativo estatal de cumplir la normativa internacional se plasma en recibir y conocer por parte de la judicatura las denuncias que en lo que dice relación con los derechos fundamentales en el ámbito laboral y su protección encuentra cabida para todos aquellos trabajadores que presten servicio tanto en el ámbito público como privado sin distinción.

Acorde con lo razonado precedentemente y al tenor de lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, el acoso laboral contemplado en el artículo 160 N°1 letra f del Código del trabajo en relación a lo dispuesto en el artículo 171 del



mismo cuerpo legal, como uno de las hipótesis para poner término al contrato que vincula a las partes, igualmente es materia de protección en el ámbito de la tutela, tal y como lo expresa la última norma citada en su inciso segundo al establecer que el afectado podrá reclamar del empleador , simultáneamente con el ejercicio de la acción de despido indirecto, las otras indemnizaciones a que tenga derecho. Se rechaza en consecuencia en lo que dice relación con la imputación a la letra f) referida y se acoge la excepción en lo que dice relación con la letra d) del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo.

En cuanto a la excepción de caducidad, se rechaza igualmente, pues lo que se ha denunciado es un acoso laboral que conforme la tesis de la demandante habrían provocado las licencias médicas del año 2018, en ese contexto es necesario determinar y analizar los eventuales agentes del acoso, la forma en que se habrían producido y que finalmente habrían provocado las licencias de los últimos meses, tomando en consideración que los eventuales ambientes hostiles son situaciones complejas de analizar dada la forma en que aquellos se manifiestan, hostilidad que finalmente derivó en el despido indirecto.

SEXTO: Despejado lo anterior y al mérito del primer hecho a probar. Con la prueba rendida se tiene por acreditado de manera cronológica que en el mes de marzo de 2017 la demandante sufrió un accidente, una lesión específicamente en su espalda mientras se encontraba desempeñando funciones, lesión que finalmente derivó en meses con licencia e intervenciones. Existe una denuncia por enfermedad profesional con posterioridad al episodio que fue desestimada por la entidad.

Existe un hito desde marzo a julio de 2017 un día el 3 de julio de 2017 en que la demandante volvió a trabajar, lo que consta del correo incorporado por la demandada, el que además da cuenta que existió una citación reunión conversación con su jefe Marcelo Vargas en el que se lee textual "...de la cual salí bastante afectada no solo físicamente, por motivos de fuerza mayor fue el por qué hoy le



solicité mi ½ día administrativo”.... Luego agradece que se le hubiera otorgado el medio día porque no se encontraba en condiciones físicas de seguir trabajando.

Luego las licencias continúan hasta que el 28 de noviembre de 2017 la demandante envía a la Dra. Peña y a Marcelo Vargas (sus jefes) un correo en que informa su reincorporación el 1 de diciembre de 2017 y el diagnóstico, para finalmente señalar que se encuentra incapacitada para realizar labores de cargar peso debido a su condición clínica y enfermedad crónica.

Al reintegro la demandante indica que no la cambiaron de funciones, lo que es corroborado por la Dra. Peña en su testimonial justificándose que se le hicieron llegar dos certificados médicos con diagnósticos distintos por lo que era necesario dilucidar de que se trataba. Se cuenta con una licencia médica por 15 días sin tramitar emitida por el Doctor Troncoso de 5 de diciembre de 2017 y el mismo día consta correo electrónico de la demandante al Prevencionista de Riesgos en que le adjunta una serie de documentación y datos del accidente de marzo de 2017 además de relatar lo ocurrido en julio de 2017 y lo ocurrido el 1 de diciembre de 2017 momento en el que no se la reubica, para el 4 de diciembre, las jefaturas solicitarle se tomara las vacaciones ya que se había pasado el plazo de postergación.

En el mes de Diciembre de 2017 finalmente se cursaron vacaciones y días administrativos retomando las labores al año siguiente el 2 de enero de 2018.

De la prueba rendida se puede presumir que en algún momento de diciembre de 2017 se tomó la determinación en conjunto con la Asociación de funcionarios o por presión de aquella, de destinar a la demandante a realizar labores administrativas, única razón que explica la airada carta de los representantes del Capítulo de Kinesiólogos fechada el 3 de enero de 2018 a la Asociación de Profesionales de la entidad. En ella se lee textual “...Consideramos que dichas acciones (acciones de protección respecto de la demandante) se han realizado sin la información y antecedentes aportados por un grupo considerable de sus también asociados



kinesiólogos. Estos antecedentes incluyen problemas en su desempeño ecuánime a nivel profesional y de relaciones laborales con la colega aludida.....” Luego agrega que la solución al parecer de transferirla a otro tipo de funciones ”.....es considerada por el conjunto de kinesiólogos como incorrecta, en primer lugar porque acentuaría el importante déficit de profesionales kinesiólogos que desempeñan funciones clínicas, situación muy sensible para nuestro estamento profesional.....”.....porque tenemos antecedentes de faltas tanto clínicas como administrativas de las cuales muchos colegas, sino todos, pueden dar fe en relación a su desempeño que con vuestras acciones quedarán impunes...”

El tenor de la carta permite explicar los anónimos dejados en el casillero de la actora en que se lee “ANDATE DE KINE!!!! NO TE QUEREMOS!!!! FUERA!!!!!!

En enero del año 2018 las labores de la actora no quedan del todo claras, sin perjuicio acude al área de Unidad de Salud del Trabajador se le otorgan licencias médicas desde el 19 de enero de 2018 hasta diciembre de igual año. Consta en la documental que el 8 de febrero de 2018 la doctora Virginia Canales Soto de la Unidad referida completa la Denuncia por Enfermedad Profesional de tipo mental por acoso laboral.

Derivada a CAPREDENA se ha leído la ficha clínica con los antecedentes aportados durante todo el periodo en que estuvo con tratamiento psiquiátrico.

Durante el año 2018 se le instruyen dos sumarios administrativos uno de ellos por unas fichas clínicas el otro por las licencias, ambos instruidos por la doctora Peña.

La demandante ejerce la acción de despido indirecto en noviembre del año 2018.

Se ha acreditado el acoso laboral que se ha reclamado. En efecto son indiciarios de la molestia que provocó en la jefatura como en los colegas de trabajo las licencias prolongadas de la trabajadora durante el año 2017 el caso omiso al cambio de funciones de la demandante en el mes de diciembre, sin justificación el supuesto



doble diagnóstico contradictorio o distinto invocado por la Sra. Peña pues independiente de aquello, ambos documentos dan cuenta del único aspecto importante a considerar, el cambio de puesto solicitado por dos médicos distintos.

Indiciario del ambiente hostil es la carta enviada por los colegas de trabajo quienes abiertamente cuestionan la calidad profesional de la demandante y más bien reprochan y se oponen al cambio de funciones, amenazando con la salida de la Asociación como se observa en el párrafo final. Indiciario son también los anónimos los que razonablemente no pueden sino que provenir del área en la que se desempeñaba la demandante. Ambos hechos permiten concluir que la “ley del hielo” que reclama la denunciante en su libelo, efectivamente ocurrió.

Indiciario del acoso es la circunstancia que se le hubiera instruido sumario tanto por unas fichas clínicas de las cuales la demandada no ha dado justificación de la relevancia de aquellas como para investigar la responsabilidad de un trabajador con licencia médica como por las propias licencias médicas, lo que finalmente provoca un estado de persecución en la afectada, se la cita a declarar estando con reposo como dan cuenta los correos electrónicos incorporados.

Finalmente indiciario del acoso sufrido dice relación con la denuncia de enfermedad profesional efectuada por la Dra. Canales, quien a los pocos días de tratamiento y con lo relatado por la demandante da cuenta de la situación a la entidad correspondiente.

Que se descartara cobertura por la Ley 16.744 no controvierte las conclusiones anteriores porque la presente causa no es por indemnización por este concepto, es por acoso laboral Denuncia que es un antecedente de lo que estaba ocurriendo, lo que unido a lo declarado en la ficha clínica y en el correo electrónico enviado al Previsionista, dan cuenta de un relato coherente, una desolación, falta de apoyo de los líderes y de los pares manifestando estos últimos en la carta enviada el 3 de enero



de 2018 a la APRUS una hostilidad manifiesta hacia la trabajadora, lo que no viene sino a transparentar la frialdad con que fue recibida luego de las licencias cursadas.

Que la trabajadora no hubiera efectuado denuncia por acoso laboral tampoco revierte lo concluido precedentemente, pues la denuncia si bien es un antecedente importante no es un requisito de procesabilidad de la presente acción y lo relevante es que acudió a la Unidad de Salud del Trabajador donde fue atendida.

Tampoco controvierte lo expuesto la circunstancia de los pocos días en que en los hechos prestó servicios la demandante, pues basto que se reincorporara en diciembre de 2017 para que tanto la jefatura como los pares evidenciaran el malestar que las prolongadas licencias médicas de la denunciante provocaron en el grupo, sin cambio de funciones, una dudosa situación con una licencia que fue incorporada por la demandante sin tramitar y que coincide con el periodo de vacaciones que finalmente le fue otorgado, la carta enviada a la Asociación, los anónimos, hechos que por su magnitud provocaron que le fueran otorgadas nuevas licencias médicas y se encontrara en tratamiento psiquiátrico desde mediados de enero de 2018 hasta diciembre del mismo año.

Acreditada la vulneración a la garantía del artículo 19 N°1 del a Constitución se dará lugar a la demanda en este punto en lo subsidiario fijando una indemnización al tenor del artículo 489 del Código del Trabajo en 11 remuneraciones fundado en que la conducta de la denunciada se ve agravada hasta su máximo por pertenecer precisamente los implicados al área de la salud, mayor empatía les es exigible respecto a las dolencias que aquejaron a la demandante. Se descarta la reincorporación por no estar la acción comprendida en la hipótesis del inciso 4 del artículo 489 del Código del trabajo.

LA remuneración ascendió a la suma de \$1.199.155 que corresponde al grado 14.



En cuanto a las garantías del 19 N°4 y 16 se descartan por carecer de antecedentes a fin de considerarlas.

En cuanto a la indemnización sustitutiva del aviso previo solicitada en lo principal se descarta pues es menester tener presente que la demandante es funcionaria pública por lo que no recibiría este tipo de prestaciones si fuera despedida, cuestión que busca proteger la norma en relación a los trabajadores regidos por el Código del trabajo.

En cuanto a las medidas reparatorias se ordenará que tanto la Dra. Peña como el señor Vargas y toda la unidad de kinesiología, en específico los profesionales kinesiólogos, participen de un curso sobre garantías constitucionales y su protección en el ámbito laboral, impartido por académicos del área, bajo apercibimiento legal.

En cuanto a lo solicitado en subsidio que dice relación con vacaciones pendientes, gratificaciones e indemnización por daño moral se desestima al tenor de lo dispuesto en el artículo 489 inciso final del Código del trabajo, al interponerse en subsidio, cuando la única acción que debe ser interpuesta de esta manera es la de despido injustificado.

SEPTIMO: La prueba ha sido analizada conforme las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto precedentemente.

Y teniendo presente lo dispuesto en los artículos 160 N°1 letra d y f, 171, 485 y siguientes del Código del Trabajo se resuelve:

I.- Se rechaza la excepción de incompetencia en lo que dice relación con la acción de tutela y despido indirecto artículo 160 N°1 letra f) se acoge respecto de la letra d).

II.- Se rechaza la excepción de caducidad.

III.- Se acoge la demanda interpuesta por María José González Jeria en contra del Servicio de Salud Metropolitano Central Hospital Clínico San Borja Arriarán y se declara que la demandada ha incurrido en vulneración al artículo 19 N°1 de la



Constitución a través de conductas de acoso laboral por lo que deberá pagar la suma de \$13.190.705 indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo más los intereses y reajustes contemplados en el artículo 173 del Código del Trabajo.

IV.- La demandada deberá otorgar un curso sobre garantías constitucionales y su protección en el ámbito laboral, impartido por académicos del área, bajo apercibimiento legal, en el plazo de 6 meses de ejecutoriada la presente sentencia, destinado a la Doctora Carola Peña, a don Marcelo Vargas y a todos los Kinesiólogos que forman parte de la unidad en que se desempeñaba la demandante.

V.- Se rechaza en lo demás la demanda.

VI.- Cada parte pagará sus costas.

VII.- Ejecutoriada la presente sentencia dese cumplimiento a ella dentro de quinto día en caso contrario certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza para su ejecución.

Regístrese y archívese en su oportunidad

RIT T-300-2019

Dictado por Yelica Marianella Montenegro Galli Jueza Titular de este Segundo Juzgado del trabajo de Santiago.

