

Puerto Aysén, ocho de octubre de dos mil veinticinco

Vistos, oídos y considerando:

**PRIMERO:** Que comparece doña **CRISTINA ELIZABETH OVANDO OVANDO**, cédula de identidad N°16.534.043-4, domiciliada en calle Carlos Condell N|247, Puerto Aysén e interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales dentro de relación laboral vigente en contra de su empleador el **SERVICIO DE SALUD AYSÉN**, persona jurídica de derecho público representada legalmente por don **JUAN PABLO BRAVO QUINTANA**, cédula de identidad N°61.607.800-3 (sic), ingeniero comercial, ambos domiciliados en calle Doctor Ibar N°168, Coyhaique, con el fin de que se declare la existencia de vulneración de derechos fundamentales condenando a la demandada al pago de las indemnizaciones y acciones reparatorias con expresa condena en costas.

Funda su denuncia en los siguientes hechos: Antecedentes de la Relación Laboral: Ingresó al Servicio de Salud Aysén el 5 de septiembre de 2018, mediante suplencias en el Hospital de Puerto Aysén. A partir del 4 de abril de 2019, fue contratada de forma mensual en un cargo administrativo, situación que se mantuvo hasta el 31 de octubre de 2021. Durante los años 2020 y 2021, se desempeñó 22 horas en la unidad de Recursos Humanos y 22 horas a cargo de la Oficina de Partes. El 1 de noviembre de 2021, se le reconoció su título profesional, ingresando a Grado 16 (posteriormente Grado 15). En abril de 2022, asumió la subrogancia de la Jefatura de Recursos Humanos, y en agosto del mismo año, la titularidad de dicha jefatura, siendo renovada en 2023. A lo largo de su desempeño, recibió calificaciones sobresalientes y fue objeto de felicitaciones por su gestión.

Labores Desempeñadas en el CESFAM de Puerto Aysén: En febrero de 2023, se le ofreció un traslado al CESFAM de Puerto Aysén como Coordinadora Administrativa, con mejora de grado incluida, para crear el área administrativa del establecimiento. Sin embargo, debido a la crisis en el área de recursos humanos del Hospital de Puerto Aysén, se le solicitó que se mantuviera como subrogante de dicha jefatura hasta el 1 de marzo de 2023. En su cargo de Coordinadora Administrativa, apoyó el área de recursos humanos del Hospital de Puerto Aysén. Al asumir este cargo, solicitó al Subdirector de Recursos Humanos que se le mantuviera la contrata anual, solicitud que fue aceptada. En el ejercicio de su cargo, realizó gestiones para crear convenios y mejorar la ejecución presupuestaria, y detectó debilidades en ciertas unidades. Recibió una excelente



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YXWHBELCEYR

calificación en su Informe cuatrimestral de Desempeño y fue designada subrogante de la dirección del CESFAM.

Represalias por Ejercer su Derecho de Representación de Actos Administrativos: En julio de 2023, tras la asunción de la Sra. Solange España como Directora Subrogante del CESFAM, la demandante representó por escrito su desacuerdo con ciertas decisiones, tales como [especificar las acciones concretas: negación de días compensatorios, solicitud de términos de contrato por escrito, etc.]. Estas representaciones no fueron bien recibidas, lo que derivó en: (a) no ser convocada a reuniones del equipo de dirección; (b) disminución en la designación de funciones; (c) no compartirle correos del ámbito de su competencia; (d) recriminación y cuestionamiento de su trabajo.

Hechos ocurridos en reunión con FENATS: En una reunión entre FENATS y la Directora Subrogante, la demandante fue convocada a petición del gremio. Sin embargo, la Directora Subrogante cuestionó su presencia y su trabajo, generando un ambiente tenso. Señala que el Encargado de Relaciones Laborales del Servicio, quien estaba presente, no intervino en mediar la situación conflictiva de cuestionamiento sobre su trabajo y nada hizo para impedir la invisibilización ejercida hacia su persona

Falta de Reconocimiento a su Labor Técnica y Condicionamiento por Temas Políticos: Días después, el Asesor del Director del Servicio de Salud y el Encargado de Relaciones Laborales la visitaron en su oficina, preguntándole “¿De qué bando eres?”. Alega que esta pregunta tenía un componente político y la hizo sentir amedrentada.

Acciones de Denigración de su Labor Profesional Ejercidas por la Directora Subrogante, doña Solange España: La Directora Subrogante cuestionaba ante terceros su desempeño, minimizando su rol profesional, a raíz de preguntas solicitadas por terceros que hablaban con la demandante, preguntándoles por qué se comunicaban con la denunciante. Denigraba su trabajo al señalar “ella no tiene que ver aquí”, “si son clínicos se deben acercar al coordinador clínico, no a ella”, pese a que todo acercamiento era para conocimiento de materias de recursos humanos, inclusive en reuniones de equipo gestor donde se reúnen todas las jefaturas del CESFAM con dirección instruye que los permisos deben verse directamente con el coordinador clínico, limitándose ella únicamente a ver SIRH, lo que la minimiza como coordinadora y como persona.

Es por lo anterior que se comunica con el Director del Servicio Claudio Arriagada, quien le agenda audiencia para el 24 de agosto y mediante carta le



solicita su movilidad desde el CESFAM de Puerto Aysén conforme lo dispuesto en el Decreto Presidencial 2015, sobre buenas prácticas laborales enmarcada en el crecimiento y desarrollo profesional, a lo cual se le indica que es factible por lo que se derivará su solicitud. Luego, transcurrido un tiempo sin respuesta, continúa su angustia sin poder contener el llanto en algunas ocasiones, experimenta cuadros de angustia y llanto en diversos momentos de su jornada laboral, refiriendo testigos de esos momentos.

Hechos que motivan su injusta e inconsulta salida de su cargo en el CESFAM de Puerto Aysén: El 1 de septiembre de 2023, funcionarias de su dependencia le comunicaron estar siendo objeto de acoso por parte de la Directora Subrogante. Tras informar al Subdirector de Gestión de Personas, se le comunica telefónicamente que debía presentarse en el Consultorio Alejandro Gutiérrez de Coyhaique, indicándole que era una decisión tomada. Alega que antes de ser notificada formalmente de esta situación, otros funcionarios ya conocían la información e incluso se le había instruido entregar las claves de acceso a su computador. En una reunión con el Subdirector de Recursos Humanos, se le indica que no volverá a presentarse en el CESFAM y que se le designarían nuevas funciones, revisando además su contrato y grado asignado.

Primeros episodios de afectación de salud provocadas por episodios de agobio y acoso laboral: El 5 de septiembre de 2023, se le otorgó licencia médica por presentar un cuadro de trastorno de ansiedad de origen laboral. Días después, sufrió una crisis de angustia, lo que derivó en su atención en la ACHS y una nueva licencia médica.

Falta de designación de funciones e inexistencia de espacio para desarrollar sus funciones: Al término de su licencia, se le impide volver al CESFAM. Posteriormente, se presenta en la Dirección del Servicio el 2 de octubre de 2023, en el que no tenían conocimiento de las funciones que realizaría, y la jefa de remuneraciones le indica que le designaran un computador y escritorio en la oficina de sueldos ya que en la unidad de recursos humanos no había herramientas para su desarrollo profesional. Al final de esa jornada no tenía conocimiento que grado tendría, que funciones desempeñaría sumado a ello la no entrega de herramientas básicas. Aquello se repitió al día siguiente y el 4 de octubre se le indica que debía trabajar en el Hospital Regional de Coyhaique, sin especificar el área o las funciones, degradándola a Grado 13.

Traslado al Hospital Regional de Coyhaique: Se presenta en el Hospital Regional, pero el Director del establecimiento desconocía su llegada. Transcurridos varios días, se le destina a funciones administrativas que no



corresponden al perfil de su cargo, de igual forma cumple con su jornada laboral sin puesto de trabajo ni funciones designadas deambulando entre salas de espera oficinas de colegas de recursos humanos y casino. Finalmente, se le ofrece un puesto en Some-Recaudación, para realizar labores administrativas que no se ajustan a su perfil profesional.

Asignación de funciones impropias e irregulares en la unidad de farmacia del Hospital Regional de Coyhaique: Se le indica que debía colaborar en la Unidad de Farmacia, viendo repetición de recetas médicas e incluso realizando "mezclados" de medicamentos, tareas para las cuales no tiene la capacitación necesaria. Denuncia la falta de un puesto de trabajo físico.

Cambio unilateral en sus condiciones de contratación: Se modifican las condiciones de su contratación, regularizando su contrato grado 11 por uno de carácter mensual sin ser notificada.

Consecuencias psicológicas derivadas de las acciones ejecutadas por su empleador: Los hechos descritos le generaron un deterioro en su autoconfianza, episodios de desvaloración personal, sentimientos de culpabilidad, somatizaciones de angustia y ansiedad, insomnio, estrés, fatiga y depresión.

La demandante alega que se han vulnerado los siguientes derechos fundamentales: a) La vida e integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República); En este punto indica que al incumplirse el deber de protección que establece el artículo 184 del Código del trabajo se ha transgredido su derecho a la integridad física y psíquica como por ejemplo – requerir un espacio e insertarse a equipos de trabajos adecuados y acorde a sus funciones- cuestionamiento de carácter político- cambio unilateral de las condiciones de su contratación- invisibilización de sus solicitudes- cambio sin fundamento de las funciones que desarrollaba. Todo lo cual le ha generado un complicado cuadro psicológico que aún persiste y afecta su integridad y dignidad física y psíquica sin que la denunciada cumpliera con su obligación de protección y cuidado consistente en tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente su salud, toda vez que no adoptó las medidas para crear un adecuado y seguro ambiente de trabajo pese a habersele solicitado en diversas oportunidades; b) La igualdad ante la ley (artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República). La denunciada ha tenido un actuar arbitrario y discriminatorio y se le han aplicado decisiones que han afectado su situación laboral basados en meras especulaciones sin tener indicios ni pruebas y por el contrario respecto de los cuales han existido antecedentes suficientes que han cometido agresiones o acciones de acosos o agobio laboral han permanecido en



forma invariable en sus puestos de trabajo sin que se vean enfrentadas a modificar su situación laboral, asimismo a diferencia de otros funcionarios solo a la denunciante se le han cambiado las condiciones contractuales, lugares de trabajo y no se le ha definido funciones. c) El respeto a la honra (artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República). Al respecto la incorrecta valoración o los infundados rumores sobre su calidad profesional o técnica impacta directamente en sus posibilidades y oportunidades laborales de manera que prácticamente se le hace imposible salir del sistema de salud toda vez que inadecuadamente se ha visto expuesta al escrutinio público por su desarrollo profesional. Asimismo, denuncia que se configuró una situación de acoso laboral, que su empleador incumplió su deber general de protección y que, como consecuencia de lo anterior, sufrió un daño moral que debe ser indemnizado.

En virtud de lo expuesto, la demandante solicita que se acoja la demanda y se declare: 1.- Que, su empleador ha vulnerado y lesionado sus derechos fundamentales, en particular el derecho a la vida e integridad física y psíquica contenido el artículo 19 N°1 inciso primero, a la igualdad ante la ley contenida en el artículo 19 N°2 y el respeto a mi honra contenido en el artículo 19 N°4, todos de la Constitución Política de la República, al no haber cumplido con su deber de protección de sus trabajadores, y mantener relaciones laborales fundadas en un trato compatible con la dignidad humana, permitiendo y participando activa, pasiva y complacientemente mediante constantes actos de acoso laboral en mi contra, que han afectado mi salud física y psíquica. 2.- Que, su empleador cese y haga cesar toda forma de agobio y acoso laboral en forma inmediata y en general, cualquier comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo. 3.- Que, su empleador, exhiba en todos los diarios murales del CESFAM de Puerto Aysén, Hospital Regional de Coyhaique y en la Dirección del Servicio de Salud Aysén, una declaración que contenga las disculpas públicas hacia mi persona, donde se reconozca que se han lesionado mis derechos, y que contenga el compromiso de adoptar las medidas posibles para que dichas acciones y omisiones no vuelvan a repetirse. 4.- Publicación de la sentencia favorable de estos autos en un diario de circulación regional. 5.- Indemnización por daño moral avaluado en la suma \$100.000.000.- (cien millones de pesos) o, la suma de dinero mayor o menor que el tribunal estime de acuerdo con el mérito del proceso. 6.- Que, se le restituya su contratación en el Grado 11°, que detentaba hasta el mes de septiembre de 2023, de carácter profesional. 7.- Que, se haga efectivo en forma legal y procedente la solicitud de movilidad formulada en algún establecimiento de la zona urbana de Coyhaique, mediante la asignación concreta de funciones en relación a su perfil profesional y disponiendo debidamente un



espacio de trabajo acorde a las necesidades del adecuado desarrollo del mencionado trabajo. 8.- Todo lo anterior, con expresa condenación al pago de las costas de la presente causa.

**SEGUNDO:** Que la denunciada formula la excepción de caducidad parcial de la acción, argumentando que la solicitud de traslado presentada voluntariamente por la actora el 24 de agosto de 2023 homologa cualquier acto anterior que pudiera haber sido considerado como una vulneración. Sostienen que, al solicitar el traslado sin mencionar reclamo alguno, la actora consintió en los hechos previos, renunciando a la posibilidad de demandar por vulneraciones ocurridas en el CESFAM de Puerto Aysén. En sustento de esta excepción, la defensa reproduce la carta de solicitud de traslado, destacando que en ella no se hace referencia a ninguna vulneración ni reclamo. Señala que la actora conocía sus derechos y, si hubiere existido un daño real, habría ejercido las acciones legales correspondientes en tiempo y forma. Indica además que es la propia actora quien señala como fecha que acredita las acciones vulneratorias el día 18 de octubre de 2023 fecha en que se le otorga una licencia médica.

A continuación, la denunciada contesta la denuncia, negando en todas sus partes las imputaciones realizadas. Señala que el Servicio de Salud Aysén es un organismo público regido por el Estatuto Administrativo y no por las disposiciones del Código del Trabajo, por lo que controvierte expresamente todas las referencias a dicho cuerpo legal que no sean aplicables a la relación contractual. Niega la existencia de actos vulneratorios y argumenta que las decisiones adoptadas con respecto a la situación laboral de la actora obedecieron a razones de buen servicio y a la necesidad de resolver problemas de gestión interna.

A fin de proporcionar una visión completa de la situación, la defensa expone que, a partir de febrero de 2023, se produjo una crisis en el CESFAM de Puerto Aysén, producto de un deficiente desempeño directivo, lo que afectó el clima laboral y las relaciones con la comunidad. Señala que la designación de la Srta. Ovando como Coordinadora Administrativa se dio en ese contexto de crisis y que, posteriormente, su desempeño no cumplió con las expectativas. Añade que la remoción de la directora y las modificaciones en las funciones de la actora se basaron en informes técnicos y evaluaciones objetivas.

Explica que la asignación de grados en la administración pública está relacionada con el nivel de responsabilidad del cargo desempeñado. Por lo tanto, al solicitar el traslado a Coyhaique y dejar de ejercer las funciones de Coordinadora Administrativa, era lógico y legal que su remuneración se ajustara al nuevo cargo, sin que ello pueda considerarse una vulneración de derechos.



Respecto a los hechos ocurridos en el CESFAM de Puerto Aysén: Se niegan las acusaciones de represalias y se defiende la gestión de la Directora Subrogante, señalando que sus decisiones se ajustaron a derecho y buscaron mejorar el funcionamiento del establecimiento.

Respecto a la reunión con FENATS: Se niega cualquier tipo de maltrato o invisibilización hacia la actora.

Respecto a la pregunta “¿De qué bando eres?”: Se niega que haya existido un condicionamiento político y se defiende la legitimidad de preguntar sobre la lealtad de los funcionarios.

Respecto a la falta de designación de funciones y espacio laboral en Coyhaique: Se argumenta que la incorporación de un funcionario a una nueva unidad requiere coordinación y que se le ofreció a la actora diversas opciones de trabajo.

Respecto a la degradación y reducción de remuneraciones: Se justifica la medida señalando que el salario fue asignado de acuerdo con la función que se le estaba dando a la actora al interior del servicio.

En general, se rechaza que las acciones del empleador hayan tenido como objetivo menoscabar a la actora y se defiende su legitimidad en el marco de la gestión del servicio.

Refiere la inexistencia de actos o hechos vulneratorios de derechos fundamentales. Se insiste en que los hechos descritos por la actora carecen de fundamento y no configuran una vulneración de sus derechos fundamentales.

Acerca de la indemnización por daño moral que se demanda, se argumenta que la pretensión de cobrar una indemnización por daño moral es ajena al ordenamiento jurídico que rige la relación del actor con la Administración del Estado. Además, se indica que, para el caso de una improbable condena, se deberá acreditar de forma fehaciente la existencia y cuantía del daño moral.

En virtud de lo expuesto, se solicita al Tribunal que rechace la denuncia de tutela laboral en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

**TERCERO:** Que con fecha 30 de julio y 4 de octubre de 2024 tiene lugar la audiencia preparatoria en la que se fija como hechos a probar los siguientes: En cuanto a la excepción, efectividad de haber operado la caducidad parcial respecto de la acción de autos. En cuanto al fondo: 1.- Efectividad de haberse vulnerado los derechos fundamentales de la denunciante por la denunciada durante la vigencia de la relación laboral; 2.- En la afirmativa del punto anterior, derechos vulnerados y



hechos constitutivos de esto; 3.- Efectividad que la denunciada deba indemnizar a la denunciante. En la afirmativa causa, naturaleza y monto de esta.

**CUARTO:** Que la denunciante incorpora en juicio oral la siguiente prueba **documental:** **1.** Certificado de Relación de Servicios de la denunciante al 11 de octubre de 2023 emitido por la denunciada. **2.** Certificado de Relación de Servicios de la denunciante al 28 de junio de 2024 emitido por la denunciada. **3.** Resolución N°551-2021, de fecha 24 de febrero de 2021, del Hospital de Puerto Aysén. **4.** Resolución N°1348-2022, de fecha 05 de abril de 2022, que designa subrogancia Unidad de Recursos Humanos del Hospital de Puerto Aysén. **5.** Resolución N°3742-2022, de fecha 18 de agosto de 2022, que designa a la denunciante como jefa unidad de personal del Hospital de Puerto Aysén. **6.** Resolución N°42-2023, de fecha 11 de enero de 2023, que designa a la denunciante en la jefatura unidad personal del Hospital de Puerto Aysén. **7.** Informe cuatrimestral de desempeño de la denunciante del periodo enero-abril 2019. **8.** Notificación de calificación de la denunciante del periodo 01/09/2018 al 31/08/2019. **9.** Hoja Precalificación de la denunciante periodo 01/09/2019 al 31/08/2020. **10.** Informe cuatrimestral de desempeño de la denunciante del periodo enero-abril 2020. **11.** Informe cuatrimestral de desempeño de la denunciante del periodo mayo-agosto 2020. **12.** Hoja Precalificación de la denunciante periodo 01/09/2020 al 31/08/2021. **13.** Informe cuatrimestral de desempeño de la denunciante del periodo septiembre-diciembre 2021. **14.** Formulario de Calificación de la denunciante periodo 01/09/2021 al 31/08/2022. **15.** Informe de Reconocimiento de Descansos complementarios de la denunciante. **16.** Lo renuncia. **17.** Informe cuatrimestral de desempeño de la denunciante septiembre a diciembre 2022. **18.** Listado de anotaciones de mérito de la denunciante al 14 de septiembre de 2023. **19.** Informe cuatrimestral de desempeño de la denunciante enero-abril 2023. **20.** Informe de desempeño de la denunciante de fecha 05 de junio de 2023. **21.** Caratula del Manual procedimiento Solicitud de permisos del Hospital de Puerto Aysén, elaborado por la denunciante. **22.** Ordinario N°1109-2022, de fecha 22 de noviembre de 2022, con solicitud de prórrogas año 2023, del Director del Hospital de Puerto Aysén. **23.** Captura de pantalla correo electrónico de la denunciante dirigido al Jefe de Recursos Humanos de Puerto Aysén, con copia a la Subdirección de Recursos Humanos del Servicio, representando irregularidad en proceso de calificación Ley N°19.490, remitido con fecha 22 de marzo de 2023. **24.** Set de correos electrónicos entre la denunciante y la Coordinación Administrativa APS y Encargada Contabilidad CESFAM, de fechas 17 y 18 de agosto de 2023, sobre suplencias. **25.** Copia Planilla de asistencia Directora Subrogante CESFAM, doña Solange España, del mes de julio de 2023. **26.** Correo



electrónico de doña Elitza Gallegos, de fecha 08 de agosto 2023, Jefa de Personal Servicio de Salud, remitido a la denunciante solicitando revisión de horarios de doña Solange España. **27.** Captura de pantalla conversación de WhatsApp entre la denunciante y dirigente FENATS, Marjorie Aravena, de fecha 27 de octubre de 2023. **28.** Resolución Exenta N°976, de fecha 07 de agosto de 2023, del Servicio de Salud Aysén. **29.** Captura de pantalla conversación de WhatsApp entre la denunciante y doña Solange España, de fecha 11 de agosto de 2023, mientras la denunciante. **30.** Citación de fecha 24 de agosto de 2023 a la denunciante para audiencia con Director de Servicio de Salud Aysén. **31.** Carta de fecha 24 de agosto de 2023, de la denunciante al Director del Servicio de Salud Aysén. **32.** Correo Electrónico de fecha 01 de septiembre de 2023, de la Encargada Contabilidad CESFAM Puerto Aysén, a Coordinación Administrativa APS. **33.** Correo electrónico de fecha 01 de septiembre de doña Daniela de la Rosa, Encargada adquisiciones CESFAM Aysén a Coordinación Administrativa APS. **34.** Captura de pantalla Registro Telefónico de la denunciante que da cuenta llamada a Subdirector (s) RRHH, don Claudio Riquelme, de fecha 01 de septiembre de 2023 a las 19:47 horas. **35.** Captura de Pantalla Conversación WhatsApp entre julio de 2024. **36.** Captura de pantalla Registro Telefónico de la denunciante que da cuenta llamada a ACHS, activando protocolo de denuncia, de fecha 01 de septiembre de 2023 a las 19:47 horas, Número Telefónico 1404 activación emergencia. **37.** Informe médico Atención ACHS, de fecha 12 de septiembre de 2023. **38.** Licencia Médica de fecha 18 de octubre de 2023, extendida por el Dr. Miguel Sandoval Gatica, Policlínico de funcionarios del Hospital Regional Coyhaique. **39.** Licencia médica Psiquiatría, de fecha 31 de octubre de 2023, emitido por la Dra. Paulina Núñez Clavería. **40.** Set de licencias médicas, recetas y comprobantes de pago atenciones médicas de la denunciante. **41.** Lo renuncia. **42.** Copia correo electrónico de fecha 12 de octubre de 2023, de la denunciante dirigido al Subdirector de Recursos Humanos del Servicio de Salud Aysén, solicitando funciones. **43.** Correo de FENPRUSS Puerto Aysén felicitando a la denunciante por su trabajo. **44.** Memorándum 05-2022, del Director del Hospital de Puerto Aysén. **45.** Resolución N°5613/2023, de fecha 06 de octubre de 2023, del Servicio de Salud de Aysén. **46.** Set de Correos electrónicos de FENPRUSS, de fecha 18 de octubre de 2023, dirigido al Director del Servicio de Salud Aysén. **47.** Acta Reunión Fenpruss de fecha 23 de febrero de 2024. **48.** Correo electrónico de fecha 18 de octubre de 2023, de don Víctor Bello, Jefe de Gestión de Ingresos Hospital Coyhaique dirigido a Subdirector Administrativo Hospital Coyhaique. **49.** Resolución N°5681/2023, del Servicio de Salud de Aysén. **50.** Citación ACHS control médico a la denunciante de fecha 12 de octubre de 2023. **51.** Resolución



N°3744/2023, del Servicio de Salud de Aysén. **52.** Correo electrónico de la denunciante de fecha 22 de enero de 2024 dirigido a Nicolas Meier, con copia a Secretaria Subdirección de Recursos Humanos SSA. **53.** Correo electrónico de fecha 05 de febrero de 2024, de la denunciante a la Secretaria Subdirección Recursos Humanos Servicio de Salud Aysén, informando ausentismo médico. **54.** Correo electrónico de Nicolas Meier de fecha 05 de febrero de 2024 dirigido a la denunciante dando respuesta al correo previo de fecha 22 de enero de 2024. **55.** Informe cuatrimestral de desempeño de la denunciante de enero a abril de 2024. **56.** Fotografía puesto de trabajo de la denunciante en la actualidad, al 26 de julio de 2024. **57.** Listado de Encomendaciones y Comités de la denunciante, de fecha 16 de agosto de 2023. **58.** Captura de Pantalla Mensaje WhatsApp remitido por el auxiliar don Raúl Moya Chiguay a la denunciante de fecha 09 de octubre de 2023. **59.** Carta de fecha 04 de septiembre de 2023 de doña Daniela de la Rosa y Yenifer Vargas al Director del Servicio de Salud y correo electrónico 05 de septiembre de 2023 de FENATS Hospital Puerto Aysén a Director Servicio de Salud Aysén. **60.** Correo electrónico de la denunciante solicitando a Control de Gestión Servicio de Salud consultando sobre cargas al sistema de beneficio de alimentación EDENRED. **61.** Captura pantalla del sistema de EDENRED de la denunciante. **62.** Captura de pantalla del Sistema de Recursos Humanos del Servicio de Salud que da cuenta de la inexistencia de contratos vigentes de la denunciante al 01 de julio de 2024. **63.** Formulario de calificación de la denunciante del 01/09/2022 al 31/08/2023. **64.** Captura de Pantalla Mensaje WhatsApp remitido por el auxiliar don Miguel Gatica del CESFAM de Aysén a la denunciante de fecha 28 de mayo de 2023. **65.** Resolución Exenta N°3650-2023, del Servicio de Salud Aysén, con subrogancia dirección CESFAM Puerto Aysén. **66.** Correo electrónico de la denunciante de fecha 12 de octubre de 2023, remitido a la FENPUSS representando incompatibilidad de cargos CESFAM. **67.** Set de correos electrónicos (consta de 9 páginas) efectuados entre el 21 de marzo al 03 de octubre de 2024, con Asunto: Reconocimiento de Horas, entre la demandante, y Roberto Duque, Elitza Gallegos, Paloma Hernaez y Marcela Velásquez. **68.** Informe de Reconocimiento de Descansos Complementarios de la denunciante, extendidos por la Unidad de Gestión de Personas del Hospital de Puerto Aysén. **69.** Correo electrónico de fecha 4 de octubre remitido a las 17:28 horas por la Superintendencia de seguridad social que notifica a la denunciante dictamen resolutivo. **70.** Resolución Excenta N°R-01-ISESAT-156313-2024 de fecha 4 de octubre de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social. **71.** Recurso de apelación de fecha 25 de noviembre de 2024 deducido por la denunciante dirigido al Director del SS Aysén respecto de la resolución de la junta calificadora en



relación al proceso de calificación 2023-2024. **72.** Resolución Excenta N°6848-2024 de fecha 6 de diciembre de 2024 del Director del Servicio de Salud Aysén en la que se acoge apelación interpuesta. **73.** Informe cuatrimestral de desempeño de la denunciante del periodo 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2024 y del periodo 1 de enero al 30 de abril de 2025.

Además, rinde prueba **testimonial** consistente en la declaración de los siguientes testigos:

**1. Milenka Adofacci Zamora**, RUN 16.575.549-0, domiciliado para estos efectos en Camino Río Los Palos Km. 8, comuna de Aysén.

**2. Alejandro Alberto Arce Santos**, RUN 12.831.848-8, domiciliado en calle Talca N°1130, ciudad y comuna de Coyhaique.

**3. Ester Noemí Ovando Gallardo**, RUN 21.038.862-1, domiciliada en calle Guadal N°1325, Puerto Aysén, comuna de Aysén.

**4. Anaí Freire Barrientos**, RUN 13.967.739-0, domiciliada en calle Zoila Sierra N°2877, ciudad y comuna de Coyhaique.

Incorpora los siguientes **oficios**: **1. Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), Región de Aysén**, con informe número y tipo de licencias que han sido confirmadas o rechazadas a la denunciante, con expresión del diagnóstico, durante los años 2023 a 2024. **2. Presidenta Regional de FENPRUSS Región de Aysén, doña Ximena Gálvez Sandoval**, con informe respecto a las enuncias que haya formulado la denunciante durante los años 2023 y 2024 a dicha organización sindical y las gestiones que dicha organización ha realizado ante la Dirección o equipo directivo del Servicio de Salud de Aysén. **3. Asociación Chilena de Seguridad**, 1.) Denuncias formuladas por el demandante ante dicha institución entre el 01 de enero del año 2023 al 30 de julio de 2024. 2) Registro de Atenciones médicas y psicológicas que registre la denunciante durante el 01 de enero del año 2023 al 30 de julio de 2024. **4. Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Aysén**, con informe acerca de los hechos denunciados.

Solicitó la **exhibición de los siguientes documentos**: **1.** Resolución Excenta emitida por la denunciada, en relación con la asignación de la nueva administración del CESFAM de Puerto Aysén, ocurrida en febrero de 2023 (sic), tal como lo señala el párrafo primero de la página 10 del escrito de contestación de la demanda. **2.** Resolución que aprueba evaluación de desempeño del equipo de trabajo de la directora del CESFAM de Puerto Aysén, doña Milenka Adoffaci. **3.** Resolución que ordena el “sondeo” y “evaluación” del equipo directivo del



CESFAM de Puerto Aysén, en el año 2023, por el Encargado de Relaciones Laborales. **4.** Renunciado. **5.** Resolución y cometido funcionario de todo el equipo directivo del Servicio de Salud que participaron en reunión al CESFAM de Puerto Aysén con FENATS en el mes de julio de 2023. **6.** Todos los cometidos funcionarios e informes relacionado con aquellos realizados por el Encargado de Relaciones Laborales, don Gino Banchieri, en la comuna de Aysén, de los meses de julio y agosto del año 2023. **7.** Renunciado. **8.** Renunciado. **9.** Resolución del Servicio de Salud de Aysén que apruebe los antecedentes técnicos que ordenaron el cambio de funciones de la denunciada, con sus respectivos documentos fundantes. **10.** Manual de Procedimientos en relación con las inducciones y capacitación del personal del Servicio de Salud Aysén, en relación con el Hospital Regional de Coyhaique. **11.** Acta de designación de funciones de la denunciante de fecha 05 de octubre de 2023 en el Hospital Regional de Coyhaique. **12.** Ordenes de servicio de la denunciante en las distintas unidades del Hospital Regional de Coyhaique. **13.** Comprobantes de pago o transferencias de carga de Beneficio de Alimentación de la denunciante de los meses de octubre 2023, marzo 2024, abril 2024 y mayo 2024. **14.** Correo electrónico remitido desde la casilla institucional del funcionario Fabián Méndez García, de fecha 13 de marzo de 2024, en donde requiere al Sr. Nicolás Meier la contratación anual de la denunciante. **15.** Registro de accesos de la denunciante al módulo SASSUR durante su gestión en el CESFAM de Puerto Aysén. **16.** Registro de accesos de la denunciante a las cuentas bancarias del CESFAM de Puerto Aysén durante su gestión en aquel. **17.** Registro de accesos de la denunciante a la Plataforma de Mercado Público durante su gestión en el CESFAM de Puerto Aysén. **18.** Números de correlativos de dotación de personal a contrata asignados a la denunciante por la Unidad de Personal entre el 01 de enero del año 2021 al 03 de octubre de 2024.

Incorporó además **declaración de la parte** denunciante **Cristina Elizabeth Ovando Ovando**.

**Absolución de posiciones** en virtud de la cual declaró don **Alejandro Mauricio Cortes Molina**.

**QUINTO:** Que por su parte la denunciada rindió la siguiente prueba **documental:** **1.** Carta de la denunciante Cristina Ovando al DSSA, de fecha 24 de agosto del año 2023. **2.** Resolución Exenta N° 4774, de fecha 20 de mayo del año 2024, del Servicio de Salud Aysén. Consta de 2 páginas **3.** Set de documentos contables, cotización, factura y orden de compra del CESFAM de Puerto Aysén. Folio 01808. Consta 17 páginas. **4.** Resolución Exenta N° 620, de fecha 23 de junio del año 2023, del CESFAM de Puerto Aysén. Consta de 3 páginas. **5.**



Resolución Exenta R N° 843, de fecha 1 de febrero del año 2023, del Servicio de Salud Aysén. Consta de 6 páginas. **6.** Resolución Exenta N° 06533/2023, de fecha 19 de noviembre del año 2023, del Servicio de Salud Aysén. Consta de 7 páginas. **7.** Resolución Exenta N° 05869/2023, de fecha 19 octubre del año 2023, del Servicio de Salud Aysén. Consta de 5 páginas. **8.** Resolución Exenta R N° 3461, de fecha 2 de mayo del año 2022, del Servicio de Salud Aysén y Solicitud de Suplencia y Reemplazo N° 786. Consta de 2 páginas. **9.** Resolución Exenta N° 03744/2023, de fecha 11 de julio del año 2023, del Servicio de Salud Aysén. Consta de 3 páginas. **10.** Set de documentos que consta de Cristina Ovando, lo siguiente (consta de 81 páginas): a. Relación de servicio, entre los años 2017 a mayo del año 2024 (2 páginas). b. Listado de calificaciones, entre los años 2017 a 2023 (1 pagina). c. Informe de Ausentismo Detallado, entre el 1 de enero del año 2017 al 30 de junio del año 2024 (2 páginas). d. Listado Permiso Descanso Reparatorio, entre el 1 de enero del año 2022 al 1 de junio del año 2024 (1 pagina). e. Listado de encomendaciones y comités (2 páginas). f. Resolución Exenta N° 551, de fecha 24 de febrero del año 2021, del Hospital de Puerto Aysén. g. Correo electrónico, de fecha 22 de febrero del año 2021 (1 pagina). h. Solicitud de Suplencia y Reemplazos N° 1865. (1 pagina). i. Solicitud de Suplencia y Reemplazos N° 786. (1 pagina). j. Resolución Exenta N° 1348, de fecha 5 de abril del año 2022, del Hospital de Puerto Aysén. k. Resolución Exenta N° 041, de fecha 11 de enero del año 2023, del Hospital de Puerto Aysén. l. Resolución Exenta N° 042, de fecha 11 de enero del año 2023, del Hospital de Puerto Aysén. m. Informe de Hoja de Vida. n. Comisión de Servicios. **11.** Informe Levantamiento Información Procesos de Compras Públicas CESFAM Puerto Aysén. Consta de 8 páginas. **12.** Resolución Exenta N° 097, de fecha 16 marzo año 2023 del CESFAM Puerto Aysén. **13.** Set de correos de asunto sobre Estudio de Clima Laboral solicitado por la directora del CESFAM Puerto Aysén. Consta de 5 páginas. **14.** Set de correos electrónicos sobre información de horario de entrada del CESFAM Puerto Aysén. Consta de 5 páginas. **15.** Informe entrevista Dirección CESFAM Puerto Aysén, julio 2023. Consta de 7 páginas. **16.** Resolución Exenta N°698 de fecha 15 de febrero de 2023 del SSA. **17.** Informe trabajo CESFAM Puerto Aysén, del sumario administrativo incoado por la resolución Exenta N°04851/2023 y N°06565/2023. **18.** Informe vista fiscal del sumario administrativo incoado por la Resolución Exenta N°04851/2023 y N°06565/2023. **19.** Tabla con la ejecución presupuestaria dentro del periodo enero a diciembre de 2023 meses en los que se desempeñó Cristina Ovando en el CESFAM de Puerto Aysén.

Rinde además la **absolución de posiciones** de la denunciante Cristina Elizabeth Ovando Ovando, quien señaló:



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YXWHBELCEYR

Rindió la siguiente prueba **testimonial**:

**1. María Elitza Gallegos Ríos**, chilena, técnico en informática, RUT: 8.081.762-2.

**2. Gino Andrés Banchieri Mell**, chileno, Terapeuta Ocupacional, RUT: 15.338.921-7.

**3. Hernán Javier Barrientos Hernández**, chileno, Tecnólogo Medico, RUT: 11.715.180-8.

**4. Nicolás Iván Meier Peña**, chileno, Rut: 17.304.586-7, Ingeniero Bioquímico.

Finalmente incorpora **oficio** de la Asociación Chilena de Seguridad con informe de estudio de puesto de trabajo.

**SEXTO:** Que respecto de la excepción de caducidad parcial opuesta por la denunciada, de conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 486 del Código del trabajo, el plazo para la interposición de la denuncia es de 60 días hábiles desde que se produzca la vulneración.

Que es efectivo que la denunciante indica el 18 de octubre de 2023 como aquella en que se acredita las acciones vulneradoras en razón que con esa fecha se le otorga licencia médica por estrés laboral y trastorno adaptativo, refiere que aquello es motivado por una serie de hechos ocasionados por su traslado en comisión de servicio desde el CESFAM de Puerto Aysén al hospital Regional de Coyhaique en donde no se asigna espacio de trabajo y menos funciones a desarrollar hechos ocurridos el mismo día 18 de octubre de 2023.

Lo anterior no excluye los sucesos que denuncia habrían ocurrido mientras desempeñaba funciones en el CESFAM de Puerto Aysén, toda vez que de acuerdo a lo relatado están a la base de su traslado posterior.

Y en cuanto a que con la carta de solicitud de movilidad de establecimiento y funciones dentro de la red de salud por razones personales y de desarrollo profesional de fecha 24 de agosto de 2023, sin haber efectuado la denuncia que por esta vía efectúa, tampoco implica a juicio del tribunal una renuncia a su derecho a denunciar, por lo que conteniendo la denuncia hechos que relatados en forma cronológica inician cuando realizaba funciones en el CESFAM de Puerto Aysén, continuando incluso, según lo referido por la denunciante, en la época de interposición de la denuncia, es que no ha operado la caducidad parcial alegada por la denunciada.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YXWHBELCEYR

En razón de lo anterior la excepción de caducidad parcial opuesta por la denunciada deberá ser desechada.

**SÉPTIMO:** Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Atendido lo anterior a continuación se analizará los antecedentes probatorios aportados por la denunciante a fin de resolver si cumplen con lo señalado en la disposición anterior, esto es si logran establecerse indicios suficientes de las vulneraciones alegadas.

En primer lugar, se alega por parte de la denunciante que la denunciada de forma unilateral y sin aviso previo cambió las condiciones de su contratación, generando inestabilidad. La degradó y le asignó una remuneración menor a la inicialmente comprometida

En este punto se contó con los documentos N°51 y 45 que dan cuenta de la contratación de la denunciante como coordinadora administrativa del CESFAM de Puerto Aysén, profesional en grado 11 por el término de tres meses a contar del 1 de marzo de 2023 y luego con renovación mensual, indicándose en la misma resolución que la misma tendría vigencia mientras se mantenga en el ejercicio de funciones como coordinadora administrativa. Luego del documento 45 se puede establecer que aquella resolución fue dejada sin efecto con fecha 4 de octubre de 2023, la que se fundamenta en un correo electrónico remitido por el subdirector de gestión y desarrollo de personas mandatado por el director del servicio, sin indicar más que la instrucción, por lo que no se conoce el contenido de dicho correo y cuáles son los fundamentos para el término de la referida resolución.

Luego el documento N°49 en el que consta que con fecha 10 de octubre de 2023 se designa la comisión de servicio de la denunciante al HRC a contar del 5 de octubre de 2023 hasta el 31 de octubre de 2023, como profesional en grado 13, con el mismo fundamento referido anteriormente, el correo electrónico remitido por el subdirector de gestión de personas de acuerdo a lo mandatado por el director del servicio.

Luego de conformidad a lo que consta en el documento exhibido N°14, grado 13 es el que mantiene la denunciante.



De lo anterior dan cuenta también los documentos N°1 y 2, que indican la relación de servicio sus contratos y grados desde 25 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2024.

La denunciante en su declaración ante el tribunal indica que su contratación pasa a ser mensual desde que sale del cargo de coordinadora administrativa, hasta la fecha, aun cuando su jefatura actual lo solicitó, lo que es concordante con el documento exhibido N°14, en el que Fabian Méndez consulta pro el contrato de la denunciante y su carácter mensual

En cuanto a la rebaja de remuneraciones se cuenta con el oficio N°4 por medio del cual se remite investigación de la Inspección Provincial del Trabajo, en el cual consta que revisadas las liquidaciones de sueldo de los meses anteriores al cambio de grado la denunciante recibió en el mes de marzo de 2023 la suma de \$2.176.651; en el mes de septiembre de 2023 la suma de \$2.219.763, y en octubre de 2023 cuando se produce su traslado degradada a grado 13 percibe remuneración por un monto de \$1.827.726.

En cuanto a la alegación referida al abuso de su solicitud de movilidad laboral se la traslada de ciudad a prestar servicios en otro establecimiento de la red sin contar con espacios físicos para desarrollar su trabajo, y por un periodo superior a un mes no se le asignan funciones inherentes y relativas a su perfil de cargo, se contó con el documento N° 30 y 31, en el que se consigna la citación para el día 2424 de agosto de 2023 y carta de la misma fecha que entrega la denunciante la Director subrogante del Servicio, en la cual le plantea la solicitud de movilidad de establecimiento y funciones, indicando que está dispuesta a trabajar en Coyhaique y los motivos son su desarrollo profesional.

Si bien la denunciante manifiesta su voluntad de tener movilidad de establecimiento y funciones, en el documento N°45, no consta que una de las motivaciones del mismo haya sido la carta presentada por la denunciante al director subrogante, la que tampoco se menciona en el documento N°49 que dispone la comisión de servicio en grado 13.

Señala la denunciante que se le avisa con fecha 1 de septiembre de 2023 se comunica con ella Claudio Riquelme y le indica que el 4 de septiembre debía presentarse en el consultorio Alejandro Gutiérrez a ejercer funciones, señalándole ella que no esta de acuerdo. Al respecto se incorpora documento N°34 que da cuenta de aquello. Además, aquello resulta concordante con la reunión solicitada por al denunciante con el director por las acusaciones que formulan dos funcionarias del CESFAM, remitiendo correo con la misma fecha dando cuenta de



aquello y solicitando una reunión para entregar mayores antecedentes, de lo cual da cuenta el documento N°32 y 33, situación a la cual se refiere también el documento N°59 de fecha 4 de septiembre remitido por la FENPRUS.

Concordante con lo anterior resulta el documento N°35, que daría cuenta de la salida abrupta de la denunciante de su unidad de trabajo en CESFAM de Puerto Aysén pues no pudo retirar sus especies personales.

En este punto el testigo Arce Santos confirma lo referido por la denunciante en cuanto a que estaba en el servicio porque se estaban viendo sus funciones.

En lo relativo a que se le invisibiliza no respondiendo a sus reiteradas solicitudes formuladas por escrito sobre su anómala situación laboral, se contó con el documento N°42, que da cuenta de la solicitud que efectúa la denunciante respecto de sus funciones, lo que corroboran los documentos 46, 47, 48, 66. Específicamente del documento N°46 en que la directiva de FEMPRUS solicita respuesta a las solicitudes de la denunciante que no eran respondidas.

Señala que se le expuso a que se le pretendiera asignar funciones no inherentes a su perfil profesional y de la misma manera se le expusiera a realizar labores reñidas con la legalidad.

En este punto, si bien consta de documento N°48, que se le envía a funciones administrativas, no profesional, no se puede establecer la efectividad en cuanto a que se le haya enviado a farmacia a efectuar mezclado de medicamentos, pues no se aporta prueba suficiente de aquello. En este punto declara únicamente la testigo Freire Barrientos que lo refiere a partir de lo que la propia denunciante le comenta.

Ha tolerado en forma complaciente que doña Solange España, subdirectora del CESFAM de Puerto Aysén, la agobiara y acosara laboralmente generando un clima laboral hostil hacia su labor profesional.

Respecto de este punto se incorpora el documento N°27, 29, sin embargo, únicamente dan cuenta de diferencias de opiniones entre la denunciante y la directora subrogante, y en cuanto a la reunión con el gremio, al ser una conversación de WhatsApp con una persona llamada Mabel, sin que se aporte otro antecedente de la persona quien le habla ni de la reunión a la que se refiere, sin perjuicio que se puede presumir que se trata del episodio relatado por la denunciante en su libelo, no es concluyente.

En este punto además los documentos N°25 y 26 referidos a la directora subrogante tampoco son concluyentes respecto de lo alegado, pues dan cuenta



de solicitudes respecto de sus horarios de trabajo con la planilla de control de ingresos.

La testigo Ovando Gallardo refirió un episodio como el que relata la denunciante en cuanto a que la directora habría referido que no se debía ir donde la denunciante pues ella solo maneja una plataforma administrativa, invisibilizándola, hecho que puede ser calificado de un acto lesivo a su integridad psíquica. Indica además la testigo que la directora había indicado a las nutricionistas que los temas técnicos y de reemplazos debían verlos con ella no con la denunciante, formando parte de la misma conducta de invisibilización. Indica además que no la dejaba participar en las reuniones de coordinación del equipo.

Así también la testigo Adofacci Zamora indica que la situación de la denunciante era difícil y pidió salir del CESFAM, puesto que su situación era insostenible, refiriéndose a la relación con la directora subrogante.

Si bien estos antecedentes pudieran dar lugar a establecer actos de acoso, resultan insuficientes, pues no se contó con la declaración de la directora subrogante Solange España, a fin de conocer su versión de los hechos, pues la diferencia de opinión puede existir y generar malestar en ambas partes, incluso la necesidad de salir de un lugar de trabajo, sin embargo se requieren más antecedentes para establecer que existen actos de acosos o agobio en los términos que indica el artículo 2 del Código del Trabajo.

En cuanto a que toleró además que se le instigara y persiguiera políticamente mediante actuación de funcionarios dependiente de la Dirección del Servicio.

La testigo Adofacci Zamora indica que al haber ella propuesto a la denunciante para el cargo en el CESFAM, se le cuestionaba siempre su permanencia por ser de derecha, sin embargo aquello no se condice con su nombramiento, pues si bien la testigo la designa, no la nombra en el cargo.

No adoptó medidas relativas a mitigar las consecuencias de su estado de salud por los agentes estresores relevantes existentes en el Servicio.

En este punto se contó con el oficio N°1 de la COMPIN en el que se da cuenta de las licencias médicas de la denunciante, entre las cuales consta

Asimismo, se incorpora el oficio remitido por ACHS en el cual consta la denuncia a la ACHS de enfermedad profesional de fecha 12 de septiembre de 2023, indicando que esta consiste en mareos, angustia vértigo temblor y sudor en manos, insomnio, y en cuanto a tiempo en que se experimentan los síntomas



indica 22 días, parte del cuerpo afectada indica generalizada, se producen en su puesto de coordinadora administrativa. En cuanto al agente del trabajo que cree que le causan las molestias indica la hostilización.

Contiene además dicho oficio el estudio de puesto de trabajo en el que se concluye que no se verifica la queja, ausencia del agente de riesgo. Se evidencia que la dinámica de la organización es funcional con relaciones interpersonales positiva con tendencia colaborativa. Se identifica un adecuado estilo de liderazgo acorde al contexto laboral. no se identifica la presencia del factor de riesgo y criterio de observación indagado.

Finalmente, se contiene una resolución de enfermedad profesional de la ACHS de fecha 31 de enero de 2025 con origen el 22 de agosto de 2023. La anterior reemplazaría a la de 27 de septiembre de 2023, por instrucción de la SUSESO. En la misma se señala como agente detectado disfuncionalidad de la jefatura, subcarga, debiendo el empleador readecuar puesto de trabajo o cambiarlo con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional.

Relacionado con lo anterior se cuenta con el documento N°37 que contiene el informe médico de atención de la denunciante, en el que se indica calificación de la enfermedad profesional correspondiente al diagnóstico de trastorno adaptativo con ánimo ansioso, indicando como fecha de la calificación 12 de septiembre de 2023.

Así, también los documentos N°69 y 70 que dan cuenta de la notificación de la resolución de la SUSESO y la misma que acoge recurso de reposición interpuesto en contra de la resolución de 26 de junio de 2024 que declaraba enfermedad común la denunciada el 12 de septiembre de 2023, teniendo ésta el carácter de enfermedad profesional.

Luego en el informe de licencias médicas se contienen en específico las de fecha de inicio de reposo 5-7-2023, 5-9-2023, 11-9-2023, 12-9-2023, 19-10-2023, 30 de octubre de 2023, 29-11-2023 13-12-2023, 28-12-2023, y los diagnósticos reacción estrés agudo, migraña, queratitis, trastorno de adaptación, reacción stress agudo, trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno de adaptación, trastorno de adaptación, trastorno stress post traumático, respectivamente. Además, se contienen licencias médicas por similares diagnósticos hasta julio de 2024.

Todos estos antecedentes dan cuenta que si bien la resolución que declara la enfermedad denunciada el 12 de septiembre de 2023 como profesional es de



fecha 4 de octubre de 2024, por lo que el análisis de las medidas debe tomarse dicha fecha en consideración, y conta del documento exhibido N°14 que con fecha 13 de marzo de 2024 la denunciante tendría grado 13 y contrato plazo fijo hasta diciembre de 2024, y de la declaración de los testigos de la denunciada que la denunciante actualmente se encuentra en funciones en la dirección de gestión de personas, por lo que se entiende que tendría un cargo y funciones, sin embargo aquello no quita que al ser la enfermedad profesional con agente detectado que dice relación con la jefatura disfuncional, subcarga, lo que correspondiente a lo denunciado.

En este punto se contó también con la declaración del testigo Arce Santos, que refirió haber visto a la denunciante llorando en un pasillo por su indefinición de funciones, la vio afectada emocionalmente.

**OCTAVO:** Que atendida la prueba analizada en el considerando que precede, a juicio del tribunal se han logrado establecer los indicios que exige el artículo 493 del Código del trabajo en cuanto a que la denunciada efectúa un cambio abrupto y de forma unilateral y sin aviso previo de las condiciones de contratación de la denunciada generando inestabilidad, abusando de su solicitud de movilidad. Además, en cuanto a que efectuado este cambio de lugar de trabajo no se asignaron funciones ni lugar de trabajo por un periodo superior a un mes, incluyéndola en actividades de carácter administrativo que no dicen relación con su perfil profesional, y que ante la solicitud reiterada de que se definieran sus funciones, la denunciada no hacía nada ni respondía sus solicitudes.

**NOVENO:** Que la denunciada respecto del punto anterior presentó la declaración del testigo Meier Peña quien refirió al respecto que el cambio de funciones de la denunciante surgió a raíz de una solicitud de movilidad presentada por ella misma al director del servicio, manifestando su deseo de trabajar en Coyhaique. Que la contratación y grado en el CESFAM (Grado 11) estaban supeditados al desempeño de la función como coordinadora administrativa. Al dejar ese cargo, ella ya no tenía derecho a percibir el grado anterior. Después de dejar el CESFAM, recibió renovaciones de contrato de forma mensual, a la espera de que pudiera asumir una función definitiva. Señala que pudo recibir a la denunciante en el Servicio de Salud porque ella poseía altas competencias y experiencia en gestión administrativa y recursos humanos, y existía una necesidad institucional en esa área. Confirmó que, para acoger su solicitud de movilidad, le ofreció dos alternativas de función en la ciudad de Coyhaique: 1. Hacerse cargo de la sección de personal en el CESFAM Alejandro Gutiérrez. 2. Apoyar a la encargada de carrera funcionaria en la unidad de carrera



funcionaria como profesional de apoyo. Le ofreció ambas funciones en Grado 15, y rechazó la opción del CESFAM Alejandro Gutiérrez por problemas de distancia y horarios de bus, dado que seguía viviendo en Puerto Aysén. Inicialmente aceptó la función de carrera funcionaria, pero luego la rechazó al conocer el Grado 15. La denunciante manifestó que el rol debía tener un mejor grado, pero le explicó que no era posible ofrecerle un grado distinto al 15 para esa posición de apoyo. El testigo señaló que el Grado 15 era estándar para profesionales en gestión de personas en la red, y que correspondía al grado que la denunciante percibía cuando anteriormente desempeñó un rol de apoyo profesional en el hospital.

Dado que no aceptó las funciones ni el grado ofrecido en la subdirección, se buscó una alternativa, que fue la comisión de servicio al hospital. La comisión de servicio se realizó con un Grado 13, y se estableció por un periodo de tres meses, que es el plazo que establece el servicio para comisiones con posibilidad de renovación. desconoció las funciones definitivas que le asignaría el Hospital. Sin embargo, entendió que se le asignarían roles asociados a la gestión administrativa dentro de la subdirección administrativa del Hospital, posiblemente relacionados con recaudación vinculada a la entrega de medicamentos.

Explicó que fue ubicada físicamente en el sector de Farmacia o Recaudación debido a la escasez de espacio en el Hospital, pero su dependencia y rol asignado se enfocaban en recaudación. Antes de finalizar los tres meses, consultó al Director del Hospital (Daniel Jara) si renovarían la comisión de servicio, el que respondió que no solicitaría la renovación, justificando que no había sido posible asignarle funciones que estuvieran a la altura de la expectativa profesional. Estimó que solo alcanzó a estar presente y trabajar efectivamente aproximadamente dos semanas antes de iniciar una licencia médica prolongada. Finalmente, al retornar de su licencia a principios de 2024, fue asignada como profesional en la unidad de Control y Gestión del servicio, la cual depende directamente del Director.

En similares términos declaró el absolvente de posiciones Cortes Molina, quien se desempeñaba como director subrogante, y la testigo Gallegos Ríos.

A continuación de los documentos N°1 y 2 consta la carta que habría sido remitida por la denunciante para movilidad de establecimiento y funciones en la cual refiere el testigo Meier Peña se funda el cambio de funciones; y el contrato transitorio en grado 13 en funciones de apoyo logístico de la denunciante de fecha 1 al 30 de junio de 2024, que daría cuenta de las funciones que actualmente realiza y su grado, pues así lo refirieron, los testigos.

A partir de los documentos N°4, 5, 6, 7, 11 y 12 incorporados por la denunciada, dicen relación con alguna responsabilidad en licitación efectuada en



el CESFAM de Puerto Aysén de la denunciante, sin embargo, tales documentos resultan impertinentes atendida la prueba rendida y los hechos que se han ido estableciendo, pues de conformidad a la prueba ya valorada el fundamento que la denunciada tuvo para el cambio de funciones fue la solicitud de la propia denunciante, más no un mal desempeño.

Es más, de los documentos incorporados por la denunciante N°7,8,9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, y 22, la denunciante siempre tuvo un buen desempeño en el ejercicio de las distintas labores que le toco realizar las que consta en la relación de servicio incorporadas, es más, la propia denunciada incorpora el documento N°10, que corroboran dicha situación, por lo que no resulta justificación válida el mal desempeño en una licitación al interior del CESFAM, para justificar el cambio de función.

Luego, de los documentos N°13, 15, 17 y 18, es posible sostener que efectivamente el clima laboral en el CESFAM de Puerto Aysén no era ideal, y necesitaba el equipo trabajar en aquello, atendida las falencias detectadas, es por ello que no se puede establecer la existencia de acoso laboral por parte de la Directora subrogante, dado que atendida tanto la prueba rendida y valorada por la denunciante respecto de aquella alegación y la incorporada por la denunciada, faltan antecedentes para establecer la existencia el acoso laboral alegado, los que constan en la causa son insuficientes, ya que no se cuenta con la declaración de todas las partes involucradas ni se puede cumplir a su respecto con el principio de la inmediación, pues si bien hay declaraciones en las investigaciones e informe de clima laboral que se incorporan, estas no comparecen a juicio.

Respecto de la alegación referida a la persecución política, se contó con la declaración de los testigos Barrientos Hernández y Banchieri Mell, quienes fueron consultados de forma explícita por la situación denunciada, indicando ambos que efectivamente se reunieron con la denunciante en la oportunidad que ella refirieron su oficina, sin embargo la conversación se refirió a los problemas que existían en ese momento en el CESFAM, y a eso se refería la pregunta “de qué bando eres”, y sin perjuicio de que igualmente se les consulta sobre su preferencia política, ello nada prueba respecto de la alegación formulada.

Considerando, además, como se dijo, que los dichos de la denunciante y también los de la testigo Adofacci Zamora, fueron vagos en este aspecto, no se logra acreditar tal alegación.

**DÉCIMO:** Que atendido lo razonado en el considerando anterior, la denunciada no ha logrado justificar la medida de cambio de funciones de la denunciante con rebaja de grado, sin designación de funciones ni puesto de trabajo, invisibilizando las solicitudes formuladas por ella en este sentido,



efectuando un cambio en las condiciones en las que se desempeñaba, lo que le generó un perjuicio económico por la baja en sus remuneraciones y además un perjuicio moral por la afección que aquello produjo en su integridad psíquica al ser diagnosticada con trastorno adaptativo de origen laboral, detectándose como agente causante de la misma la jefatura disfuncional y la subcarga.

Lo anterior, por cuanto si bien la denunciante efectúa una solicitud de movilidad, no se le da una respuesta formal a su requerimiento, sino que de forma abrupta y luego de una denuncia efectuada se le impide volver al CESFAM y se le cita a presentarse en el CESFAM Alejandro Gutiérrez de Coyhaique, sin consulta previa, de forma unilateral, ni advertencia de que aquella movilidad implicaría la pérdida del grado 11 en el que se encontraba, no quedando más a la denunciante que seguir las instrucciones a riesgo de perder su fuente laboral, lo que devino en mas afectación, pues no se le otorgaban funciones acordes a su perfil profesional, manteniéndola sin funciones fijas ni cargo, al ser derivada en comisión del servicio al hospital regional, pues quedaban a la decisión del director del hospital en cuanto a las funciones que se le asignaría, en circunstancias que la denunciante es funcionaria del Servicio.

Lo anterior, pues al ser consultado el testigo Meier Peña respecto de si el cambio se conversó previamente señala que sí, pero que ella no acepta las opciones que se le dieron, sin embargo, el cambio ocurre de igual forma, sin permitirle volver al CESFAM de Puerto Aysén, y manteniéndola en la incertidumbre laboral, pues lo correcto habría sido que ella mantenga sus funciones como coordinadora administrativa en el CESFAM de no haber acuerdo, aun cuando ella haya efectuado la solicitud, lo que no ocurrió, y aun cuando no podían otorgar funciones acordes a su perfil, la mantuvieron en dicha condición, haciendo caso omiso a las solicitudes de su parte, generándose la afección a su salud psíquica lo que se corrobora con el diagnostico que finalmente se estableció de origen laboral con agente estresor referido a los hechos relatados.

En cuanto a las demás alegaciones, como se razonó en los considerandos anteriores no pudieron establecerse.

**DÉCIMO PRIMERO:** Que ahora corresponde determinar si los hechos constatados constituyen una vulneración a los derechos fundamentales referidos por la denunciante.

En primer lugar, el derecho contemplado en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política indica “El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. En la especie la denunciante lo ha circunscrito al derecho a la honra, que se entiende como el derecho al respeto a la reputación,



fama y buen nombre, puesto que se han creado rumores indebidos respecto de su capacidad profesional.

De conformidad a los hechos acreditados, tal alegación será desechada, pues aquello no se ha establecido, no se ha aportado antecedente alguno que de cuenta de dicha situación.

En cuanto a la garantía constitucional del artículo 19 N°2, esto es la igualdad ante la ley, estima el tribunal que tal garantía efectivamente se encuentra vulnerada con las conductas que el empleador de la denunciante ha desplegado en su contra, pues a falta de acuerdo debió mantener a la denunciante en sus funciones, más no ejercer un actuar arbitrario en cuanto a modificar sus condiciones laborales, sin acuerdo previo, puesto que además su cargo tal como lo indica el documento 12 de la prueba de la denunciada regía hasta el 31 de diciembre de 2023, el que fue dejado sin efecto, con una resolución que se funda en un correo electrónico que contiene la instrucción del Director del Servicio de poner término a la misma, lo que claramente no constituye un fundamento serio ni fundamentado.

En este sentido contratada la denunciante para ejercer funciones determinadas debió asignársele, lo que no ocurrió por largo periodo, con las consecuencias para la salud que aquello provocó en ella.

En cuanto a la garantía constitucional del artículo 19 N°1, esto es el derecho a la integridad física y psíquica, estima el tribunal que igualmente se ha visto vulnerada por las consecuencias que la conducta del empleador produjo en la salud de la denunciante, lo que queda claro de los antecedentes remitidos por la ACHS entre las cuales se encuentran las atenciones médicas, licencias médicas, diagnósticos y calificación como de origen laboral, ya que la afección producida es consecuencia directa de los actos ocurridos en la relación laboral.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas, sin justificación suficiente en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial, razón por la cual la denuncia efectuada será acogida en la parte pertinente que dice relación con los hechos acreditados.

**DECIMO TERCERO:** Que en cuanto a la indemnización de perjuicios por daño moral de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2314 del Código Civil “El que ha cometido un delito o cuasidelito que ha inferido daño a otro, es obligado a la indemnización, sin perjuicio de la pena que le impongan las leyes por el delito o cuasidelito”. Por su parte el artículo 2329 del mismo Código señala “Por regla



general, todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por aquélla”, y el artículo 2320 señala “Toda persona es responsable no sólo de sus propias acciones, sino del hecho de aquellos que estuvieren a su cuidado”.

Es así como para la procedencia de la indemnización demandada se debe establecer la existencia del daño, la responsabilidad o negligencia de la demandada y el nexo causal entre la conducta y el daño.

En cuanto a la existencia del daño, ha quedado establecido que la demandante sufrió una enfermedad profesional consistente en un trastorno adaptativo de origen laboral, es por ello que el daño moral considerado como la afección en el espíritu de la persona también se puede establecer, pues la enfermedad causó angustia, episodios de llanto en el trabajo, desvalorización, invisibilización, stress post traumático, todo aquello genera un dolor que constituye un daño moral, que si bien ya no puede repararse pues ya lo sufrió la demandante, si puede compensarse económicamente

En cuanto a la responsabilidad del empleador, se establece a partir del acto arbitrario acreditado, que generó estas consecuencia en la salud de la denunciante, que al contrario, a partir de la obligación dispuesta en el artículo 184 del Código del Trabajo, debía ser garante de la salud de la denunciante en el trabajo, adoptando las medidas para proteger de manera eficaz su salud, lo que no ocurrió, por parte del servicio a través de sus dependientes, por lo que atendido lo dispuesto en el artículo 2320 del Código Civil ya referido, debe responder.

Finalmente, en cuanto al nexo causal, este se establece también a partir de la declaración de ACHS de la enfermedad de trastorno de adaptación como de carácter profesional, pues al detectar el factor de riesgo identifica específicamente el agente que causa la afección de la denunciante, correspondiendo a la jefatura disfuncional y la subcarga de trabajo.

En consecuencia, se acogerá la demanda siendo la demandada responsable del pago de la indemnización alegada, en el monto que se dirá.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, en cuanto al monto de la indemnización, si bien no hay una norma que establezca el quantum de la misma, para establecerla el tribunal debe tener en consideración la evaluación que el demandante hace de los perjuicios sufridos, pues es un parámetro para considerar la afectación sufrida. Luego la gravedad de la afección, y para ello se tiene en consideración que el trastorno de adaptación sufrido causó a la demandante alteraciones en su actividad laboral, debió cambiar de ciudad, de funciones, mantenerse inactiva a pesar de estar contratada, lo que le generó sufrimiento y afecciones que motivaron las licencias médicas, y por un largo periodo de tiempo desde el año 2023 al 2024



por lo menos, sin considerar la afecciones que aun presente a la fecha dado su diagnóstico y que se mantiene, en la misma situación aun cuando ahora desempeñando funciones específicas, por lo que teniendo la indemnización un efecto compensatorio en este caso, los puntos señalados en cuanto a las características del daño sufrido, la suma demandada que da cuenta de la evaluación que efectúa la persona que sufre el daño, el tribunal estima condigna un indemnización de \$30.000.000.

En cuanto al reajuste e intereses demandados, estos deberán correr desde que la sentencia quede firme, pues si bien la sentencia tiene el carácter declarativo, respecto de la existencia del daño, no así de su evaluación, ya que esta nace desde que se establece la responsabilidad y surge la obligación de indemnizar con la sentencia.

**DECIMO QUINTO:** Que en cuanto a la prueba no considerada. Los documentos N°3, 4,5,6, 5052,53, 55, 56, 63, 65, 71, 72, incorporados por la denunciante resultaron sobreabundantes en atención a la demás prueba rendida. En tanto que los documentos N°23, 24, 28, 54, 57, 58, 60, 61, 62, 64, incorporados por la denunciante, no sirvieron al esclarecimiento de los hechos a probar, resultandos impertinentes.

Por otra parte, los documentos N°3, 8, 16 y 19 incorporados por la denunciada resultaron sobreabundantes, atendida la demás prueba rendida.

Que en cuanto a los apercibimientos del artículo 453 N°5 del Código del trabajo, estimando el tribunal que en todos los casos existió causa justificada para no exhibirlos por no encontrarse en poder de la denunciada, no ha lugar. Salvo el caso de los documentos N°10 y 18, que se estima cumplida la exhibición, por lo que se resuelve no ha lugar.

**DÉCIMO SEXTO:** Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, atendida la prueba rendida se eximirá a la denunciada del pago de las costas de la causa por estimar el tribunal que además de no haber sido totalmente vencida, goza de privilegio de pobreza.

Por estas consideraciones y visto lo prescrito en los artículos 1, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 69 y demás pertinentes de la ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; artículos 19 N°1 y 2 de la Constitución Política, **SE DECLARA:**

I.- Que se **RECHAZA** la excepción de caducidad parcial opuesta por el Servicio de Salud Aysén.

II.- Que se **ACOGE** la demanda de tutela de vulneración de derechos fundamentales, vigente la relación laboral, interpuesta por **CRISTINA ELIZABETH OVANDO OVANDO**, en contra del **SERVICIO DE SALUD AYSÉN**, representado



legalmente **JUAN PABLO BRAVO QUINTANA**, todos ya individualizados, y en consecuencia, **se declara**:

1.- Que, el servicio de salud Aysén ha vulnerado las garantías constitucionales contenidas en el artículo 19 N°1 y 2, correspondientes a la funcionaria Cristina Elizabeth Ovando Ovando, y que consisten en el derecho a la integridad física y psíquica y la igualdad ante la ley.

2.- De persistir el comportamiento antijurídico a la fecha en que la sentencia quede firme, se dispone su cese inmediato, bajo el apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo.

3.- El servicio de salud Aysén deberá exhibir en los diarios murales del CESFAM de Puerto Aysén, Hospital Regional de Coyhaique y en la Dirección del servicio de salud una declaración que contenga las disculpas públicas hacia la funcionaria denunciante, en donde se reconozca que ha lesionado sus derechos y que contenga el compromiso de adoptar las medidas posibles para que dichas acciones y omisiones no vuelvan a repetirse.

4.-Que se condena al Servicio de Salud Aysén a pagar a la denunciante una indemnización por daño moral, ascendente a la suma de \$30.000.000 (treinta millones de pesos), con los reajustes e intereses que procedan desde que la sentencia quede firme.

5.- El Servicio de Salud Aysén deberá restituir a la funcionaria denunciante el grado 11 que detentaba hasta el mes de septiembre de 2023, de carácter profesional.

6.- Que no se hace lugar a la publicación de la sentencia en diario regional por estimar que la medida de publicidad señalada en el resolutive 3, resulta suficiente, sin perjuicio de la publicidad ya establecida para las sentencias.

III.- Que se exime al Servicio de Salud Aysén del pago de las costas de la causa.

IV.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ésta a la Dirección del Trabajo. Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

**RIT T-16-2023**

**RUC 23-4-0538308-K**

Dictada por doña **MÓNICA GISELA COLOMA PULGAR**, Jueza destinada del Juzgado de Letras, Garantía y Familia de Puerto Aysén



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YXWHBELCEYR



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YXWHBELCEYR