

Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Rit : T - 1800 - 2018
Ruc : 18-4-0148844-4
Procedimiento : Ordinario
Materia : Tutela de derechos fundamentales
Demandante : Naranjo Doerr, Benjamín Andrés
Demandado : Hospital Clínico Metropolitano El Carmen, Doctor
Valentín Ferrada

En Santiago, dos de Septiembre de dos mil diecinueve.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en estos autos **Rit T - 1800 -2018**, comparece don **BENJAMÍN ANDRÉS NARANJO DOERR**, médico, casado, domiciliado en Felipe II 4367, departamento 302, comuna de Las Condes, Santiago, Región Metropolitana, e interpone denuncia en Procedimiento de Tutela laboral vigente la relación laboral, en contra de **HOSPITAL CLÍNICO METROPOLITANO EL CARMEN, DOCTOR VALENTÍN FERRADA** en adelante "el hospital", RUT 61.980.320-5, representado legalmente por su director don Osvaldo Henríquez Orellana, ingeniero comercial cédula nacional de identidad número 7.282.282-K, o por quién haga las veces de tal, en conformidad a lo establecido en el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Camino a Rinconada N° 1201, comuna de Maipú, Santiago, Región Metropolitana.

Fundamenta su acción señalando que desde el 01 de febrero de 2016, el denunciante ejerce funciones como médico cirujano en el Servicio de Cirugía adulto del Hospital El Carmen, Dr. Luis Valentín Ferrada, en virtud de dos contrataciones en calidad de contrata, una de ellas por la ley N° 15.076 a través de Resolución exenta N° 3305 y la otra por Ley N° 19.664, a través de Resolución exenta N°0112. Asimismo, adicionalmente señaló estar contratado en virtud de convenio de honorarios a suma alzada como médico cirujano

con el mismo hospital, en este último caso desde el 01 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre del presente año, contrataciones actualmente vigentes.

En cuanto a su remuneración mensual, señala que percibía un ingreso bruto por cada uno de los contratos indicados asciende a: Contrata Ley 15.076: \$2.309.275 brutos; Contrata Ley 19.664: \$ 2.233.383 brutos; y Honorarios 8 cuotas de \$ 2.262.084 brutos.

A juicio del denunciante, desde su ingreso ha desempeñado fielmente y con dedicación sus labores, con respeto tanto a su jefatura, compañeros de trabajo, como a los pacientes usuarios del Hospital, recibiendo en múltiples ocasiones felicitaciones formales de los pacientes a través de la OIRS del hospital y siendo evaluado con calificaciones sobresalientes, con notas de mérito, siendo ubicado en la lista 1 de mérito en su hoja funcionaria, durante toda su carrera profesional en el Hospital. De esta manera, señala que en sus 8 años como funcionario público y específicamente en los 2 años en el Hospital El Carmen, jamás habría sido víctima de trato vejatorio alguno, salvo los hechos en que fundamenta su denuncia y que se señalan a continuación: que durante los primeros meses de trabajo en el Hospital El Carmen, habría comenzado a notar conductas cuestionables tanto de su jefatura (Munir Álamo), como de otros funcionarios médicos, que irían en contra del adecuado desempeño de las obligaciones funcionarias, en lo relativo a ítems como cantidad de cirugías, visitas a horarios adecuados, atenciones oportunas, probidad funcionaria, cumplimiento de jornadas laborales, y conducta ética en su calidad de funcionarios públicos, situaciones que asegura fueron denunciadas por su parte en el mes de octubre del



2016, a la entonces Subdirectora médico del hospital, Dra. Vilma Ortiz, quien le habría garantizado que expondría lo ocurrido al directorio del hospital, a fin de que se adoptaran medidas.

Agrega que no obstante lo anterior, con el objetivo de frenar las irregularidades que habría detectado, procedió a efectuar una denuncia ante Contraloría General de la República, el día 30 de octubre de 2016 respecto a cobros de honorarios irregulares por procedimientos y al incumplimiento de la jornada laboral de un colega, denuncia que fue resuelta por el ente fiscalizador, quien constata la existencia de irregularidades en el pago y jornada, ordenando al Hospital se disponga el respectivo sumario administrativo, el que según señala el denunciante, no se habría realizado.

Indica el denunciante que además habría expuesto directamente a las autoridades del hospital las irregularidades que iba detectando, con el objeto de que se adoptaran medidas. Sin embargo, refiere el actor que estas "denuncias informales" nunca habrían tenido asidero en su jefatura, quienes habrían ignorado sus advertencias, comenzando su jefe directo, el Dr. Álamo a cuestionar su trabajo, menoscabando su integridad profesional, desprestigiando su manera de realizar las labores entre los colegas y creando un grupo de colegas (Dr. Patricio Lamoza, Dr. Alejandro Zárate y Dr. Hugo Morales) que constantemente habrían intentado humillarle en las visitas de servicio y reuniones del equipo quirúrgico, cuestionando sus decisiones quirúrgicas, haciendo comentarios inadecuados y muchas veces ofensivos.

Reseña que el día 01 de agosto de 2017, en el contexto de denuncias que la jefatura habría ignorado, el actor,



denunció por escrito a través de oficina de partes y ante la Subdirección médica de entonces, (representada por el Dr. César Vicherat Mattar), la existencia de una amenaza en su contra de parte de su jefatura directa, Dr. Munir Álamo Álamo (Jefe de cirugía adulto) quién le habría señalado que debido a su buen desempeño sus colegas no le tenían una buena consideración y que los "hacía ver mal", además se le habría señalado que le podía "pasar algo si seguía trabajando así", denuncia que habría sido respondida por el Subdirector, quién le habría solicitado formalizarlo por maltrato laboral; en virtud ello, el denunciante habría acudido a la directora de la época, Dra. Marianela Rubilar, quien le habría recomendado mantener la tranquilidad, y que se analizaría la situación del servicio en la directiva y se resolvería el conflicto.

Posteriormente, señala el denunciante que en agosto de 2017, a través del diario El Mercurio y por la página web del Hospital, se llamó a proceso de selección del cargo de médico jefe del Servicio de cirugía adulto, especificando los requisitos y el perfil del cargo con sus respectivas funciones y, como cumplía con los requisitos, el denunciante postuló al cargo, quedando en terna para evaluación psicolaboral, estando entre los preseleccionados el Dr. Munir Álamo Álamo y el Dr. Patricio Lamoza Kohan. Los dos primeros habrían resultado no recomendables en la evaluación psicolaboral por lo que fue seleccionado el actor, en calidad de Jefe del Servicio de Cirugía, siendo nombrado en el cargo. Posterior a la selección, del denunciante señala que una persona desconocida habría invadido su privacidad, ingresando a su correo electrónico y enviando un correo masivo a gran cantidad de funcionarios del hospital, difundiendo



información sobre sus conversaciones privadas en computadores institucionales.

En razón de estos últimos sucesos, el actor efectuó una denuncia al Director del Hospital, quién a su vez, estampó denuncia ante la Fiscalía Local de Maipú el 16 de octubre de 2017, iniciándose una investigación vigente y sin resultados. Señala el denunciante que una vez asumido el actual gobierno, habría comenzado su ex jefatura directa, el Dr. Álamo junto a los médicos Patricio Lamoza, Alejandro Zárate y don Hugo Morales una persecución en su contra, lo que le habría causado desprestigio con las nuevas autoridades designadas en el Hospital, ya que se habría señalado que era una persona deshonesto, que había arreglado el concurso, que no tenía capacidades, todos comentarios que recibía y habían sido presenciados por otros colegas quienes le informaban para que estuviera al tanto.

Relata el denunciante que asumió como nuevo Director el Sr. Osvaldo Henríquez Orellana y de Subdirector médico el Dr. Sergio Ramírez Escobar, quien sería muy cercano al Dr. Patricio Lamoza Kohan y al Dr. Munir Álamo Álamo. El 9 de abril de 2018, el Dr. Sergio Ramírez Escobar, posterior a una reunión que habría realizado con parte de los funcionarios del Servicio de Cirugía, incluidos el Dr. Munir Álamo Álamo, Dr. Patricio Lamoza Kohan, Dr. Emilio Obaid Vitar (padre de un colega que había sido denunciado previamente a Contraloría), Dr. Alejandro Zárate Castillo, entre otros, habría informado vía correo electrónico, el cese de las funciones del denunciante como jefatura de la unidad, cuestión que solo el Director del Hospital habría tenido las facultades para evaluar y decidir. Esta situación habría implicado que el denunciante continuara solo con sus labores

como médico cirujano, sin comprender el actor, las motivaciones objetivas para haber sido removido de su cargo y que ello obedecería a una persecución y hostigamiento del que había sido objeto.

Agrega el denunciante que a consecuencia de lo antes relatado, con fecha 5 de mayo de 2018 consultó a la psiquiatra Dra. Claudia Acevedo Echeverría, quien le diagnosticó un estrés post traumático que como gatillante tiene el contexto laboral y le habría indicado terapia con medicamentos y psicológica respectiva, que continuarían a la fecha.

Reseña el actor que efectuó una denuncia ante la Contraloría General de la República por la ilegalidad del cese de sus funciones como jefe del Servicio de Cirugía del hospital, la que se encontraría pendiente de pronunciamiento por parte del ente contralor y, además, con fecha 16 de junio de 2018, a través de Salud Ocupacional, el actor señala haber realizado Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) por acoso laboral, decidiendo no tomar la licencia médica recomendada, pues quería seguir cumpliendo sus labores, a pesar de los hechos ocurridos.

El denunciante también reseña en su libelo, que con fecha El 20 de junio de 2018 habría tenido un situación conflictiva con el Dr. Patricio Lamoza Kohan, que casi llega a la violencia física, lo que habría sido informado a su jefatura, Dr. Munir Álamo Álamo, al subdirector médico, Dr. Sergio Ramírez, al director del hospital Osvaldo Henríquez Orellana y a relaciones laborales del hospital; lo que no tendría respuesta aún.

Igualmente, el denunciante señala que el Dr. Álamo, debido a su desconocimiento en el área de gestión, habría



decidido renunciar a una de sus jefaturas, la de áreas quirúrgicas, manteniéndose de jefe de Cirugía Adultos, siendo nombrado por el Dr. Sergio Ramírez en su puesto, el Dr. Patricio Lamoza Kohan, sin la resolución exenta correspondiente.

Con fecha 23 de agosto de 2018, el denunciante señala haber recibido una notificación de una orden de anotación de demérito por el nuevo jefe de áreas quirúrgicas, Dr. Patricio Lamoza Kohan, y el 6 de septiembre de 2018 una de parte del Dr. Sergio Ramírez Escobar, ambas con su respectiva apelación por no cumplir con los requisitos respectivos y que habrían quedado sin efecto.

Reseña que con fecha 5 de septiembre de 2018, realizó una denuncia través de oficina de partes por supuesta negligencia médica ocurrida en contra del paciente Víctor Astudillo Cabrera, quien bajo la responsabilidad del Dr. Patricio Lamoza Kohan, sin cumplir con la normativa vigente del Servicio de Salud Metropolitano Central, y bajo la autorización del Dr. Sergio Ramírez Escobar, habría derivado en que posterior a una operación muere el paciente. Luego de esta denuncia, el Dr. Patricio Lamoza Kohan envía un memorándum al jefe de servicio del doctor BENJAMÍN ANDRÉS NARANJO DOERR, el Dr. Munir Álamo Álamo, solicitando suspenderlo de sus funciones a partir del 6 de septiembre, por vulnerar gravemente los deberes y derechos de los pacientes e indicando que quedaba inhabilitado de sus funciones durante el tiempo de una investigación sumaria, cuestión que el actor califica de irrisoria, debido a que no habría tenido contacto con el paciente, únicamente y brevemente con sus familiares, por lo que el Director del

hospital no dio curso a la suspensión, al no existir ningún tipo de indicio en su contra.

Agrega que el día 10 de septiembre, inició reposo por licencia médica tipo 6, la que se mantendría hasta la actualidad y el día 11 de septiembre de 2018 el Instituto de Salud Laboral ISL, entrega la resolución de calificación de origen de los accidentes y enfermedades (RECA) que indica que el denunciante padece una Enfermedad profesional, de trastorno adaptativo producto de lo vivido, evidenciando un factor de riesgo de liderazgo disfuncional, existiendo relación de causalidad entre la patología diagnosticada y el factor de riesgo identificado.

A juicio del actor, todo lo relatado, sería una situación de acoso laboral, que fue denunciada por su parte a la Contraloría General de la República, entidad que el 20 de septiembre de 2018 solicitó al Director del Hospital evaluar instruir un proceso disciplinario con la denuncia formulada, cuestión que no habría sucedido, además que todos los hechos expuestos, asegura el actor que le habría significado ser denostado como profesional y persona, afectando gravemente su salud síquica, su entorno y su situación personal y familiar, implicando, a su juicio, una vulneración del Artículo 19 de La Constitución Política de la Republica, asegura a todas las personas: N° 1° "El derecho a la integridad física y psíquica de la persona", en relación con el artículo 2 inciso 2, 489 y 185 del Código del Trabajo, la cual se configuraría al no haberse adoptado por su empleador las medidas necesarias para garantizar un ambiente laboral digno y de respeto hacia su persona, y al ejercer de forma directa y reiterada actos de hostigamiento laboral en su contra, según los hechos relatados precedentemente.

Reseña además que la doctrina ha acuñado el término "mobbing" o "acoso laboral" para referirse a los atentados en contra de la integridad psíquica de las personas en el seno de la relación laboral y, a juicio del actor, queda claro que fue víctima de no solo aisladas acciones de vulneración, sino que, en el transcurso de más de un año, donde habría sido hostigado, menospreciado y humillado, afectando gravemente su salud psíquica, y reitera que en la actualidad padece de un trastorno de adaptación de origen laboral, declarado por el Instituto de Salud Laboral como enfermedad profesional, evidenciando un factor de riesgo de liderazgo disfuncional, existiendo, a su juicio, relación de causalidad entre la patología diagnosticada y el factor de riesgo identificado, por lo que fue declarado como enfermedad profesional, motivo por el cual hasta la fecha se encont4raria con licencia hasta la fecha.

Afirma que la violencia ejercida en el trabajo, fue realizada por su jefatura directa y por otros compañeros de trabajo, produciendo efectos nocivos para su salud física y psíquica, consecuencias de carácter personal relacionadas con la estabilidad familiar, menoscabando su dignidad como trabajador y persona. Asimismo, refiere que económicamente, también se ha visto afectado, debido a que por estar con licencia médica y por tanto no ejercer labores, por causa de la enfermedad profesional que padece, no recibe su remuneración por el contrato a honorarios, dejando de percibir la suma de \$ 2.262.084 brutos.

A juicio del actor, los hechos denunciados son graves, ya que ha tenido que soportar un sufrimiento ilegítimo que debe ser indemnizado, por el daño moral ocasionado, indemnización que es perfectamente procedente en mérito de lo

dispuesto en los artículos 485 y demás pertinentes del Código del Trabajo.

Refiere que hechos relatados, a su juicio, constituyen indicios suficientes de una conducta lesiva que ha afectado a derechos fundamentales, como son el derecho a la vida y su integridad psíquica y la libertad de trabajo en ese evento ha afectado al principio fundamental del respeto a la dignidad de las personas consagrado en el artículo 2 del Código de Trabajo, por último esta conducta lesiva se aparta ostensiblemente del deber de protección que le impone el mismo Código al empleador en el desarrollo de la relación laboral.

Pide, tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Tutela Laboral, por Vulneración de derechos Fundamentales vigente la relación laboral, acogerla a tramitación y en definitiva declarar: 1.- Que la demandada ha lesionado sus derechos fundamentales, en particular el derecho a la vida e integridad física y psíquica, al no haber cumplido con su deber general de protección de la vida y salud de sus trabajadores y mantener relaciones laborales fundadas en un trato incompatible con la dignidad humana, o los que se estime de acuerdo al mérito del proceso; 2.- Que la demandada debe cesar de forma inmediata su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492 del Código del Trabajo; 3.- Que la demandada debe ser condenada por los ilícitos denunciados ordenando la abstención completa de cualquier forma de presión hostigamiento o acoso laboral en su contra, promoviendo un clima laboral de respeto entre todos los trabajadores, se le otorgue simplemente trabajo efectivo, sin el menoscabo laboral sufrido; 4.- Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de mis derechos

fundamentales, a fin de reparar íntegramente a la afectada:

a) Carta de disculpas públicas extendidas por el Director del Hospital o quien lo subrogue, donde se reconozca que se han lesionado mis derechos fundamentales y que se adoptaran todas las medidas posibles para que ello no vuelva a ocurrir; b) La publicación de la eventual sentencia en la página web del hospital; c) Que la demandada deberá pagar a título de indemnización por daño moral la suma de \$50.000.000 (cincuenta millones de pesos), o la suma mayor o menor que se determine conforme al mérito de autos; d) Lucro cesante: por la suma de \$ 6.786.252, correspondiente a los honorarios no pagados durante mi periodo de licencia médica, esto es, septiembre, octubre y noviembre de 2018, de conformidad a lo pactado entre las partes en contrato de prestación de servicios personales a honorarios de fecha 01 de mayo de 2018 suscrito con la demandada, actualmente vigente, que en su cláusula quinta, prescribe: " El prestador podrá eximirse del cumplimiento de las horas convenidas, sin que afecte el horario pactado, siempre y cuando se funde en: a) Ausencia en caso de enfermedad o incapacidad laboral"., o suma mayor o menor que US determine, dependiendo de los periodos adeudados al momento de dictarse sentencia; con costas.

SEGUNDO: Que, doña Claudia Manríquez Villouta, abogada, en representación del Hospital Clínico Metropolitano El Carmen Dependiente Del Servicio De Salud Metropolitano Central, en adelante también el Hospital, dependiente jurídicamente del Servicio de Salud Metropolitano Central, contesta la demanda y solicita su total rechazo.

Fundamenta su defensa señalando que en la especie no se ha verificado actos ilícitos o actuaciones de naturaleza tal que importen denostación o menoscabo o desprestigio del

trabajador y la vulneración de sus derechos fundamentales. Afirma que en todo momento se ha actuado legítimamente y respetado los derechos fundamentales del libelante, por lo que no se configura absolutamente ninguna de las hipótesis contenidas en el procedimiento de tutela laboral, asimismo, niega cada uno de los hechos en que se funda la demanda, salvo los expresamente reconocidos en este libelo.

Afirma que su representada o sus funcionarios, hayan incurrido en un comportamiento antijurídico y hechos ilícitos vinculados al maltrato aludido por el actor en formas de actuaciones indebidas, menoscabo, desprestigio u otras que pudieran importar menoscabo laboral y vulneración de derechos fundamentales, como sugiere en la demanda. En caso alguno las actuaciones de mi representada, o sus funcionarios, amagan o conculcan los derechos y garantías constitucionales invocados en la demanda.

Opone excepción de incompetencia absoluta del Tribunal laboral, según lo dispuesto en el artículo 432 del Código del Trabajo, fundada en que el denunciante se desempeñó como funcionario público en calidad de "contrata" en el Hospital Clínico Metropolitano El Carmen, por tanto la relación entre las partes es regulada taxativa, expresa y claramente por el Estatuto Administrativo en sus artículos 3 y 10 y no por el Código del Trabajo, siendo aplicable el Estatuto Administrativo, Ley 18.834, y no el código del trabajo, como asimismo, no concurre la contra excepción que contempla el artículo 1 de dicho cuerpo legal, además a juicio de la denunciada, no existe vacío legal respecto a la protección de los derechos de los funcionarios públicos, pues estos pueden accionar ante la Corte de Apelaciones mediante la acción de protección, lo que queda de manifiesto en la norma del

artículo 485 inciso final del Código Laboral, que establece la incompatibilidad entre la acción de protección del artículo 20 de la Constitución Política y la acción de tutela laboral; además de existir un procedimiento especial de reclamo conocido por la Contraloría General de la República, todo ello, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 98 de la Constitución Política de la República, 6 y 16 de la ley 10.336, de Organización y Atribuciones de esa entidad de control y artículo 160 de la ley 18.834, norma esta última que establece expresamente un procedimiento de reclamo para la defensa de los funcionarios en lo que concierne al resguardo de sus derechos. Cita jurisprudencia tanto de nuestros Tribunales superiores de justicia como de Tribunal Constitucional.

En subsidio, opone excepción de falta de legitimación activa de la demandante y pasiva del demandado, fundada en que la acción interpuesta es improcedente al carecer del derecho para obtener la satisfacción de la pretensión contenida en aquélla, ya que al demandante y demandado, los une una relación estatutaria y no un contrato de trabajo. Resulta evidente entonces que mi representada carece de legitimación pasiva, pues no detenta el carácter de "empleador" respecto de la demandante. De la misma lógica deriva que la demandante carece de legitimación activa pues no tiene la calidad de "trabajador", conforme el régimen laboral común.

Refiere que la acción es dirigida en contra de su representada, pero éste como demandado no goza de la calidad de empleadora respecto del demandante y este carece de la condición de trabajador, por lo tanto, a juicio de la denunciada, la acción deducida se manifiesta como inaplicable



respecto de su representado como parte demandada, la que no tuvo y no tiene la calidad de empleador de la demandante, ni tampoco puede ser deducida por el actor, en condición de trabajador, respecto al cual no existe ni existió relación laboral alguna regida por el Código del Trabajo.

En cuanto al fondo de la acción deducida, controvierte y niega:

1.- La existencia de actos o conductas ilícitas, antijurídicas, tanto en las actuaciones como en las decisiones de reorganización de funciones de la Dirección del Hospital como vulneratoria de derechos por parte del Hospital Clínico Metropolitano El Carmen dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Central y sus funcionarios.

2.- Niega la existencia de actos o conductas ilícitas, antijurídicas, por la Dirección del Hospital y sus funcionarios tales como formas de presión, hostigamiento, acoso laboral, denostación o menoscabo o actuaciones de alguna naturaleza que sean discriminatorias o lesivas de derechos fundamentales por parte del Hospital Clínico Metropolitano El Carmen dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Central y sus funcionarios.

3.- Niega que su parte ha lesionado los derechos fundamentales del actor en particular el derecho a la vida y la integridad física y síquica y mantener relaciones laborales fundadas en un trato incompatible con la dignidad humana y el derecho a la libertad del trabajo y su protección, contenido en los artículos 19 N° 1 de la Constitución Política de la República.

4.- Niega que su parte debe cesar en forma inmediata su comportamiento bajo apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo y que deba ser condenada por los ilícitos



denunciados ordenando la abstención de formas de presión, hostigamiento u acoso laboral en contra de la demandante, otorgándole trabajo efectivo; que deba cumplir o pagar, respectivamente, alguna de las medidas reparatorias e indemnizaciones solicitadas en la demanda como una indemnización compensatoria, lucro cesante o que existan hechos que fundamenten un daño moral.

Reseña que el Hospital Clínico Metropolitano El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada es un establecimiento asistencial inaugurado el 2014, acreditado ante la Superintendencia de Salud el año 2016. Mediante Resolución Exenta N° 2979 de 17 de octubre de 2017 del Director del Hospital Clínico Metropolitano El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada Se Encomienda a contar del 25 de Septiembre de 2017 y hasta nueva disposición, la función de " Jefe del Servicio de Cirugía" del Hospital Clínico Metropolitano El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada al Dr. Benjamín Naranjo; en esa misma Resolución se pone término a la Resolución Exenta N° 1768 de 2014 que había designado " Jefe del Servicio de Cirugía" del mismo Hospital, al Dr. Muñir Alamo Alamo.

Explica que con el arribo de nuevas autoridades al Hospital, en marzo de 2018, se efectuaron evaluaciones en relación al funcionamiento de los distintos departamentos y unidades, incluida la Jefatura de la Unidad o Servicio de Cirugía Adulto. Así, en el contexto de la mejora de gestión de sus unidades, se adopta la decisión de realizar modificaciones en la Jefatura de la mencionada Unidad o Servicio de Cirugía, y se decide el cambio de la Jefatura reintegrando al médico que había desempeñado tal cargo desde el año 2014 a septiembre de 2017, Dr. Muñir Alamo Alamo, de reconocida trayectoria, a partir de abril de 2018, para lo

cual se dicta la Resolución Exenta N° 2012 de 23 de noviembre de 2018 y se encomienda las funciones de Jefe de la Unidad de Cirugía al Dr. Muñir Alamo Alamo. Se deja constancia que por razones de buen servicio y por requerimiento de la autoridad hospitalaria de la época ejerce las funciones señaladas desde el 15 de abril de 2018.

La autoridad administrativa, en este caso, el Director del Hospital, está legalmente facultado para determinar la estructura orgánica del Hospital y determinación de funciones de quienes se encuentren a su cargo conforme a las facultades administrativas contenidas en la letra c) del artículo 46 del DS 140 (Reglamento Orgánico de los Servidos de Salud), actuación que, a su juicio, se desarrolla en coherencia con sus deberes de eficiencia y eficacia, conforme la obligan los artículos 30 y 50 de la Ley N° 18.575, (Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado), y que no se ha vulnerado de manera alguna los derechos fundamentales que la demandante reclama infringidos; y, señala además que, es obligación del demandante como funcionario, conforme al artículo 61 de la ley N° 18.834, la de cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente y obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico, de manera que la autoridad se encuentra facultada para asignarles las funciones y el lugar donde deben desarrollar sus laborales, acorde con las necesidades del servicio; y es así, que la demandada señala que el demandante deja entonces la Jefatura del Servicio de Cirugía en abril de 2018, época coincidente con la denuncia de salud ocupacional presentada por éste en el mes de junio de 2018. Asegura que, no existen conductas de menoscabo o maltrato denunciadas, eventuales desavenencias

en las relaciones personales o profesionales con ocasión del ejercicio de determinados cargos o funciones no son constitutivas del mecanismo de tutela laboral, creado por la legislación en amparo de situaciones de menoscabo que conlleven a la vulneración de derechos fundamentales.

La tutela es un procedimiento que se aplica respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, de afectación de ciertos derechos fundamentales, entre éstos, el enunciado por el actor contenido en el artículo 19° N°1 de la Carta Fundamental. Entendiéndose que estos 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 respecto a su contenido esencial.

A juicio de la denunciada, no ve cómo entonces el empleador, ejerciendo sus facultades legales en interés del Hospital a su cargo al cambiar la Jefatura del Servicio de Cirugía pueda ser imputado de vulneración de derechos fundamentales. Tal argumentación llevaría al absurdo de considerar que todo cambio de funciones o cargo de un funcionario implica tal vulneración tornando imposible el ejercicio de la gestión administrativa y el cumplimiento de sus deberes funcionarios en mejor interés del servicio de salud a su cargo; y, respecto a la Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley 16.744 del Instituto de Seguridad Laboral del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, presentado por el actor, no es de ninguna manera indiciario del maltrato demandado. Así, por ejemplo, el mencionado factor de riesgo liderazgo disfuncional, que niega concurra en autos, implicaría, ser sólo un factor de

riesgo, es decir, una circunstancia o situación de probabilidad de una persona de contraer una enfermedad o cualquier otro problema de salud, en otras palabras, implica que no ha adquirido una enfermedad ella es sólo una probabilidad.

Respecto al aludido factor de riesgo, reseña que se refiere sólo a la posibilidad que el jefe no cuente con competencias o estilo de liderazgo o herramientas para resolver situaciones entre los subalternos, Lo que aún si fuera cierto, lo que insisto negamos, está lo cual no implica la existencia de un menoscabo o maltrato u hostilidad de la naturaleza que esgrime el actor en la demanda y relacionada a una vulneración de derechos fundamentales y el Director del Hospital ha actuado conforme a sus facultades legales estableciendo la organización y funcionamiento que estima el más conveniente a los intereses del servicio público a su cargo, debidamente justificado y en coherencia con su deber de eficiencia y eficacia que le impone los artículos 30 y 50 de la ley 18.875, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en relación a la determinación de funciones del demandante, funcionario a contrata y sujeto a la obligación funcionaria de obedecer las órdenes impartidas por su superior jerárquico del artículo 61° de la ley 18.834, Estatuto Administrativo; y respecto a las facultades de la administración, señala que son múltiples los Dictámenes de la Contraloría General de la República, en el sentido de las facultades de la administración para hacer designaciones y modificaciones de cargos y funciones en el área de su competencia, citando dictámenes de dicho organismo contralor.

Tal y como ya expuso latamente, el demandante deja entonces la Jefatura del Servicio de Cirugía en abril de 2018, época coincidente con la denuncia de salud ocupacional presentada por éste en el mes de junio de 2018, y reitera que no existen conductas de menoscabo o maltrato denunciadas, eventuales desaveniencias en las relaciones personales o profesionales con ocasión del ejercicio de determinados cargos o funciones no son constitutivas del mecanismo de tutela laboral, creado por la legislación en amparo de situaciones de menoscabo que conlleven a la vulneración de derechos fundamentales.

Afirma la inexistencia indicios en la demanda y a su vez de actos que afecten los derechos de la demandante, De acuerdo con el artículo 493 del Código del Trabajo, a su juicio en el texto de la demanda de tutela presentado por la demandante no aparece enunciado indicio alguno que permita determinar actuaciones ilícitas o antijurídicas de su representada que hayan lesionado su derecho a la vida e integridad física y síquica, como menciona en el petitorio de su demanda de tutela, lo que hace improcedente su accionar, pues, refiere que el mero hecho de existir una modificación de Jefatura del Servicio de Cirugía del Hospital, o eventuales desaveniencias normales en los grupos humanos no pueden ser consideradas como indicios de una arbitrariedad o desproporcionalidad o de ninguna manera discriminación, en su contra que motiva la decisión de la autoridad.

Reitera que en la decisión de una nueva Jefatura, no existe vulneración ni afectación alguna a los derechos cuyo ejercicio garantiza la Constitución Política de la República, esto porque esta decisión, se dictó con plena sujeción a la normativa legal vigente y aplicable a la materia; y no



existen indicios suficientes que demuestren que el cambio de Jefatura mencionado, o eventuales desavenencias sean producto de actos discriminatorios ni que afecten sus derechos y garantías constitucionales, pues ninguno de los antecedentes que se citan como indiciarios de vulneración de derechos, tienen la suficiencia para configurar una actuación de su representada lesiva de derechos, como se sugiere en la demanda.

Reseña que para determinar si se configura una vulneración a la garantía de la integridad física y psíquica de una persona debe estarse al trato dado a una persona, el que debe alcanzar un mínimo rango de severidad e ilegitimidad, para ser factible de encuadrarse como una conducta prohibida o sancionada por el ordenamiento jurídico; agrega además que, el maltrato debe alcanzar un nivel mínimo de severidad, carecer de legitimidad, e implicar para el que lo recibe un sufrimiento intenso o evidentemente humillante o denigrante de tal magnitud que sea apto para generar sentimientos de temor, angustia o inferioridad capaces de quebrar la resistencia moral de un individuo; que existen ciertas conductas objetivas que por sí mismas, son insuficientes para configurar una transgresión a las garantías constitucionales, o inidóneas para sobre pasar, por sí solas, este margen mínimo referido. Así sucede con aquellos hechos o actos jurídicos previamente regulados por el legislador en su forma y contenido.

A juicio de la denunciada, las modificaciones en las funciones de una contrata, o su jefatura y sin otro agregado que el sólo apego a su formulismo, no puede ser apto para sobrepasar esta barrera de generación de una severidad o intensidad del sufrimiento o la afectación de la libertad de

contratación esgrimida como vulnerada, cuando esta se encuentra sometida a un ordenamiento estatutario que el contratante asume que le es aplicable al ingresar a la administración del Estado, en cuanto a que sus funciones pueden ser modificadas, debiendo obedecer las órdenes de su superior jerárquico contenidas en el artículo 61 de la ley 18.834; y las condiciones subjetivas de la persona objeto de este acto son, por lo demás, extrañas a la relación causal. Así por ejemplo, si quien sufre por ejemplo un cambio de funciones o una desvinculación se encuentra ocasional o permanentemente en un estado emocionalmente frágil, los efectos que estas situaciones provoquen en ella deben ponderarse conforme a la generalidad y el sentido común; y a juicio de la denunciada, la demanda no alude a conducta alguna que por sí misma, pueda asociarse a un grave sufrimiento de la persona objeto de la misma; más aún se asocian al ejercicio de la potestad inherente a la Administración Pública en orden a disponer de los recursos humanos, y asumir otra postura, implicaría reconocer que toda modificación de funciones de un funcionario a contrata sería apta para configurar esta infracción, lo que no es efectivo, fundando el actor su denuncia en la existencia de una decisión legítima de su parte como atentatoria de sus derechos; ante lo cual, la denunciada insiste que la decisión de realizar las modificaciones de Jefatura del Servicio de Cirugía, es una acción legítima y no es constitutiva de una actuación lesiva de derechos, toda vez que el señor Naranjo fue como es de su conocimiento puesto en ese cargo hasta nueva disposición (Resolución 2979/ 2017), designándose en el cargo a quien lo desempeñó con anterioridad al mismo (el Dr. Muñir Alamo Alamo), y si el tribunal estimara que dicha

motivación por sí sola no es suficiente para haber dispuesto las modificaciones efectuadas, esa sola circunstancia, no transforma a la actuación de mi representada en una actuación vulneratoria de sus derechos constitucionales, que corresponde a la acción instaurada en esta sede.

Arguye que ni aun en la óptica del derecho del trabajo, un eventual cambio de funciones en los términos adoptados por su representada sin causa legítima o arbitraria - que no es el caso- no constituye per se, una actuación con lesión a derechos fundamentales, cuyo supuesto, es la vulneración de ciertos derechos fundamentales del trabajador y no la falta de una debida fundamentación de una resolución, vulneración que por lo demás no existe de parte de mi representada.

En relación a las prestaciones económicas y no económicas reclamadas, señala que el actor pide se condene el pago de prestaciones económicas propias de una relación laboral y, a juicio de la denunciada, no son procedentes, como se ha explicado latamente; por no existir ningún acto de vulneración de derechos fundamentales y tampoco relación laboral entre las partes, por lo que se hace absolutamente impertinente cualquier prestación económica derivada de la acción de tutela.

En relación al daño moral que se pretende, afirma que es improcedente. La pretensión solicitada por el denunciante es de naturaleza indemnizatoria y no resulta procedente, dada la naturaleza jurídica de su vinculación con el Estado, la que en ningún caso es capaz de generar el cobro de las sumas de dinero, por cuanto, además de no existir servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, tampoco ha existido una actuación ilegítima, ni menos injustificada y/o vulneratoria de derechos fundamentales; además que, a juicio

de la denunciada, la reparación del daño moral en el marco de un procedimiento laboral, resulta además improcedente, en atención la historia fidedigna del establecimiento de las leyes Nos. 20.087 y 20.260 que incorporaron en Nuevo Procedimiento Laboral; máxime si se trata de una tutela que trata el supuesto de relación laboral vigente, en que el legislador expresamente no contempló la posibilidad de ninguna reparación pecuniaria, considerándola solo en el caso de un despido abusivo; de esta manera una demanda por daño moral debiera ser deducida ante un Tribunal Civil, por ser de naturaleza extracontractual.

A mayor abundamiento, refiere que la denunciada para reafirmar la improcedencia del monto solicitado a título de indemnización de daño moral por la suma desproporcionada de \$50.000.000., es dable señalar que en la demanda no se proporciona absolutamente ningún antecedente que permita entender en qué consiste el detrimento extrapatrimonial que se reclama. Luego, un daño no explicado, no puede considerarse como rubro o ítem susceptible de ser resarcido. Finalmente y a modo de conclusiones, Establecida la facultad del Director de realizar las modificaciones orgánicas y de funciones que estime pertinentes de los nombramientos a contrata en la Administración del Estado, las medidas adoptadas en relación al demandante, formalizadas mediante la Resolución Exenta N° 2979 de 2017 y N° 2012 de 2018, del Hospital, se encuentra debidamente fundamentada y justificada, según se explicó.

Las funciones fundamentales entregadas por ley a los ministerios y autoridades en general, es la de administrar, pero no de cualquier forma, sino de manera idónea y de acuerdo a los principio de eficiencia y eficacia, tal como

reza el artículo 52 de la Ley 18.575 sobre Bases de la Administración del Estado: "Las autoridades y funcionarios deberán velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública." Y, la decisión de producir cambios en el Servicio de Cirugía, se materializó en un acto administrativo justificado en antecedentes que le sirvieron de sustento a la autoridad para adoptar esta decisión, adoptada en relación a la demandante se enmarca en las atribuciones exclusivas que tiene todo jefe de servicio, que, basándose en criterios de mérito, oportunidad o conveniencia, determina la organización y funciones de sus subordinados en la relación que une al funcionario con el estado, amparado además en normas legales, artículos 3o letra c) del DFL N° 29, del 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que señala que los empleos a contrata son de naturaleza esporádica y transitoria y es posible modificar sus funciones, conforme a su facultades, según ha sido asentado en diversos Dictámenes transcritos.

Reitera que las actuaciones de su parte en ningún caso ha sido carente de fundamento, ni mucho menos, las modificaciones impulsadas importan una denostación al no respetársele el cargo o menoscabos como los que afirma la actora en su libelo, pues, por el contrario, se ha actuado, basándose únicamente en aspectos objetivos, derivados de las necesidades del servicio, de las prioridades públicas de esta Administración, y de la disponibilidad presupuestaria; no vislumbrándose a su juicio, como el demandante ha podido ser afectado de las decisiones legítimas, en su derecho a la vida

e integridad física y síquica del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República.

TERCERO: Que el denunciante, evacúa el traslado de las excepciones opuestas, respecto a la incompetencia, solicita su rechazo, señala sucintamente lo señalado en el artículo 1, inciso 3, que establece la contra excepción, respecto a que se aplica el código del Trabajo, ya que el Estatuto Administrativo no establece procedimiento de tutela para funcionarios públicos. Cita jurisprudencia.

Respecto de la falta de legitimación pasiva de la demandada y activa de la demandante, en razón de los mismos argumentos de la incompetencia.

CUARTO: Que en audiencia preparatoria se hizo el llamado a conciliación el cual no prosperó, y se fijó como hecho no controvertido, que el actor al momento de presentarse la demanda se desempeñaba bajo convenio a honorarios a suma alzada para la demandada.

Como hechos controvertidos, se fijaron los siguientes:
1.- Efectividad que durante la relación de prestación de servicios desarrollada por el actor se han vulnerado garantías constitucionales del demandante, al tenor del artículo 19 n° de la Constitución Política de la Republica. Hechos, circunstancias y pormenores que configurarían dicha vulneración; 2.- Efectividad que producto de esta vulneración el actor ha sufrido perjuicios morales y entidad de los mismos; y 3.- Procedencia del lucro cesante demandado. Monto a determinar.

QUINTO: Que el denunciante, para acreditar la concurrencia de su teoría de la causa, rindió e incorporó:

Documental:

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

- 1.- Licencia médica de don Benjamín Naranjo, fecha de emisión 10 de septiembre de 2018 por 30 días.
- 2.- Copia de Licencia médica de don Benjamín Naranjo, fecha de emisión 08 de septiembre de 2018 por 30 días.
- 3.- Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades LEY N°16.744, se ofrece adjunto el informe de comité de calificación, fundamentos de la calificación.
- 4.- Denuncia Individual de enfermedad profesional (DIEP) fecha de emisión 10.06.2018.
- 5.- Copia de aviso de llamado a proceso de selección para el cargo de Médico Jefe de servicio de cirugía adulto del Hospital El Carmen, de la página web www.mercurio.com.
- 6.- Documento denominado "Proceso reclutamiento y selección hospital metropolitano El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrado", que contiene perfil y requisitos del cargo de Médico Jefe/a Servicio cirugía adulto.
- 7.- Resolución Exenta N°2979 de fecha 17 de octubre de 2017, firmada por la Dra. Marianela Rubilar Gómez Directora Hospital Clínico Metropolitano el Carmen.
- 8.- Copia correo electrónico de Sergio Ramírez Escobar a Benjamín Naranjo, de fecha 09 de abril de 2018.
- 9.- Set de WhatsApp Jefes Clínicos HEC.
- 10.- Certificado médico emitido y suscrito por el médico psiquiatra Dra. Claudia Acevedo Echeverría de fecha 05 de mayo de 2018, paciente Benjamín Naranjo.
- 11.- Resolución Exenta N°3305 de fecha 30 de noviembre de 2017, materia: prorroga de contrato Ley 15.076, suscrita por Dra. Marianela Rubilar Gómez Directora Hospital Clínico Metropolitano el Carmen.
- 12.- Resolución Exenta N°0112 de fecha 19 de febrero de 2018, materia: prorroga de contrato Ley 19.664, suscrita por el Dr.



Cesar Vicherat Mattar Director (S) Hospital Clínico
Metropolitano el Carmen.

13.- Copia de Convenio a Honorarios sumaalzada suscrito entre el hospital el Carmen y Benjamín Naranjo de fecha 01 de enero de 2018.

14.- Convenio a Honorarios sumaalzada suscrito entre el hospital el Carmen y Benjamín Naranjo de fecha 01 de mayo de 2018.

15.- Liquidaciones de remuneraciones del actor de contrata Ley 15.076 periodos agosto, julio y junio de 2018.

16.- Liquidaciones de remuneraciones del actor de contrata Ley 19.664 periodos agosto, julio y junio de 2018.

17.- Certificado de calificación emitido por Jaime Santana Llauca Unidad de desarrollo de las personas, Hospital El Carmen, de fecha 12 de octubre de 2018.

18.- Memorandum N°17/2018 de fecha 05 de septiembre de 2018, motivo: Solicitud suspensión de funciones, firmado por el Dr. Patricio Lamoza Kohan, Jefe de Servicio áreas Quirúrgicas Hospital Clínico Metropolitano El Carmen.

19.- Copia de Orden de anotación de demerito, de fecha 23/08/2018, fecha de notificación 05 de septiembre de 2018, suscrito por el Dr Patricio Lomoza Kohan y el actor.

20.- Copia de Orden de anotación de Demerito, de fecha 06/09/2018, fecha de notificación 06 de septiembre de 2018, suscrito por el Subdirector de Gestión Asistencia Dr Sergio Ramírez Escobar y el actor.

21.- Copia de Apelación a anotación de demérito, de fecha 06 de septiembre de 2018, suscrita por el actor.

22.- Copia de Apelación a anotación de demérito, de fecha 07 de septiembre de 2018, suscrita por el actor.



23.- ORD N°0719 de fecha 15 de octubre de 2017, MATERIA: Denuncia hecho que indica y adjunta antecedentes. Dirigido a Fiscalía Local de Maipú, de Dra. Marianela Rubilar Directora Hospital Clínico el Carmen.

24.- Oficio N° 10.844 de la Contraloría General de la República de fecha 20 de septiembre de 2018, dirigido al Director del Hospital El Carmen.

25.- Oficio N° 837 de la Contraloría General de la República de fecha 19 de enero de 2018, dirigido al Director del Hospital El Carmen.

26.- Comprobante de reclamo de fecha 31/08/2016 en registro sistema OIRS.

27.- Resolución Exenta N°1768 de fecha 03 de noviembre de 2014 suscrito por el Dr. Ramiro Zepeda, Director Hospital El Carmen.

28.- Memorándum N19, de fecha 10 de noviembre de 2016 suscrito por el Director de Salud Metropolitano Dr. Jorge Martínez Jiménez.

29.- Set de comprobantes de felicitaciones de usuarios del hospital demandado, registrados en el Sistema OIRS, de las siguientes fechas: 27/04/16, 05/01/17, 02/03/17, 16/03/17, 02/04/17, 27/07/17, 31/08/17, 20/07/17, 13/08/17, 25/10/17, 24/11/17, 20/12/17, 26/02/18, 19/03/18, 26/03/18, 17/04/18, 20/04/18, 08/05/18, 18/06/18 y 20/02/18.

30.- Receta retenida emitida por la Dra., Camila Díaz Concina de fecha 05 de noviembre de 2018.

31.- Resolución exenta N° 0911 de fecha 23 de noviembre de 2018, suscrita por el Dr. Sergio Ramírez Escobar, director subrogante del Hospital El Carmen.

32.- Acta de notificación de fecha 28 de noviembre de 2018.

Exhibición de documentos:



- 1.- Resolución exenta en la que se designa como jefe del Servicio de Cirugía al Dr. Munir Álamo del presente año 2018.
- 2.- Resolución exenta en la que se designa como jefe del Servicio de Cirugía al Dr. Benjamín Naranjo.
- 3.- Resolución, oficio, memo o documentación equivalente en la que se notifique al actor, el cese de sus funciones como jefe del Servicio de Cirugía, diligencia que no se cumple, ya que no existe dicho documento.
- 4.- Calificaciones del actor de todo el período trabajado en el Hospital Clínico Metropolitano El Carmen.
- 5.- Hoja de vida funcionaria del demandante (en la que consten notas de mérito y demérito.
- 6.- Documentos en los que consten sumarios o investigaciones sumarias iniciadas en contra de Benjamín Naranjo por el hospital demandado (en virtud de las notas de demérito y la solicitud de suspensión de funciones), diligencia que no se cumple por estar pendiente, lo mismo acontece con 7) Documentos en que consten sumarios o investigaciones sumarias internas, realizadas en el hospital demandado, con ocasión a los hechos denunciados en fiscalía por denuncia de violación a correspondencia privada.

Confesional:

1. Absolvió posiciones Don Gabriel de la Fuente Tesser, Rut. 10.932.570-8 director subrogante, actual jefe de unidad de pacientes críticos, quien señala que ignora si existen reclamos del denunciante en contra de la jefatura y si se reclamó ante la Contraloría. Respecto del cese de funciones del denunciante, refiere que fue notificado vía correo electrónico y agrega, que el cese del contrato de honorarios es una facultad del director. Cabe hacer presente que el



absolvente, no tiene mayor conocimiento de los hechos que se ventilan en autos, según consta en registro de audio.

Testimonial: comparece ante estados, doña Carla Daniela Quilodrán Peña, anestesista del Hospital El Carmen; don Rodolfo Marcelo Jepaz Lucio, médico cirujano del Hospital El Carmen; don Gino Stefano Bizjak Gómez, médico y doña Daniela Paz Flores garrido, cónyuge del denunciante.

SEXTO: Que, por su parte, la denunciada para acreditar la concurrencia de sus alegaciones y defensas, rindió e incorporó:

Documental:

- 1.- Certificado de 28 de enero de 2019 Jefa (S) Unidad de Desarrollo de las Personas del Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada.
- 2.- Informe de OIRS del Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada.
- 3.- Documento Agentes de Riesgo para evaluación por sospecha de enfermedad profesional de salud mental.
- 4.- Dictamen N° 7962 de 2018 de la Contraloría General de la República.
- 5.- Dictamen N°84879 de 2014 de la Contraloría General de la República.
- 6.- Dictamen N° 13641 de 2013 de la Contraloría General de la República.
- 7.- Resolución Exenta N° 2979 de 2017 del Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada.
- 8.- Resolución Exenta N° 2012 de 2018 del Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín
- 9.- Curriculum vitae de Munir Alamo Alamo, médico cirujano.



Testimonial: Comparece don Patricio Lamoza Kohan, médico cirujano, declaración que consta íntegramente en registro de audio.

SÉPTIMO: Primeramente, en cuanto a la excepción de incompetencia opuesta por la demandada: Tal como se ha señalado en el considerando segundo, la demandada alegó la incompetencia del tribunal en virtud de lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo que indica cuales son las materias de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, y artículo 1 del mismo cuerpo legal, el actor demanda al Hospital El Carmen en base a una relación de prestación de servicios bajo la modalidad de contrato de honorarios, por tanto, entre las partes no existió vínculo laboral alguno, y la relación que existió se ciñó a lo dispuesto en la Ley de bases de Administración del Estado y a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto Administrativo Ley 18.834 sin que en dichos cuerpos estatutarios se contemple el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

Que la actora señala que en el régimen estatutario vigente no contempla un procedimiento para proteger los Derechos Fundamentales del funcionario, por tanto y de acuerdo al inciso 3 del artículo 1 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales si es aplicable en la especie.

Que del régimen estatutario de los funcionarios públicos, de administración centralizada y descentralizada, no contempla procedimiento de tutela o similar, que busque dar protección a los derechos fundamentales de los funcionarios, quienes no pueden quedar en la indefensión.



Que, del análisis del inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo se verifica que excluye de la aplicación de sus normas a las personas que indica, en la medida que se encuentren sometidas por ley a un estatuto especial, cuyo es el caso de los empleados de la Administración del Estado como lo es el demandante, lo cual es un hecho no controvertido en autos, pues la demandada, no desconoce que el actor estaba bajo la modalidad de contrato a honorarios, y respecto a esto, el inciso tercero de la referida norma prevé la posibilidad de que a "los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente", les sean aplicables las normas del Código del Trabajo, si concurren los siguientes requisitos, a saber, que se trate de materias o aspectos no regulados en sus respectivos estatutos y, en seguida, que ellas no fueren contrarias a éstos últimos. En cuanto al primer requisito, en el Estatuto Administrativo, no contiene normas que regulen un procedimiento jurisdiccional especial para conocer y resolver denuncias de vulneración de derechos fundamentales que afecten a los funcionarios en el ámbito de la relación de trabajo y el procedimiento especial de reclamo consagrado en el Estatuto Administrativo, al que ha aludido la demandada en su contestación, es un recurso de carácter administrativo que conoce la Contraloría General de la República, por vicios de legalidad que pudieren afectar los derechos conferidos a los funcionarios en dicho Estatuto, es decir, no hay acceso a jurisdicción laboral, sólo tiene acceso a la revisión de un acto administrativo por parte del órgano contralor, sin que sea la vía idónea o que se asemeje a un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, ya que este último supone la existencia de un acto lesivo, ocurrido en la relación laboral que, como consecuencia del

ejercicio de las facultades del empleador, implique una lesión a los derechos fundamentales del trabajador, razón por la cual concurre el primer requisito, como asimismo, el segundo, ya que exige que las normas que habrían de aplicarse en forma supletoria no sean contrarias a las disposiciones del estatuto especial, considerando que no existe en el Estatuto Administrativo alguna referencia o norma que resguarde la protección de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos, siendo posible la aplicación supletoria en materia de tutela de derechos fundamentales, el Código del Trabajo, por tanto este tribunal si es competente para conocer la acción incoada en autos.

Idéntico razonamiento, debe realizarse para rechazar la **excepción de falta de legitimación activa y pasiva** deducida, ya que la demandada alega que fue funcionario público a contrata, por tanto, no le es aplicable el Código del Trabajo y dar lugar a dicho razonamiento, sería negar la protección de derechos fundamentales a los funcionarios públicos, acción que no está contemplado en el régimen estatutario que los regula, pues claramente los funcionarios públicos se encuentran en una situación jurídica diferente en comparación a un trabajador común, sin embargo, son personas y por tanto, titulares de derechos fundamentales inherente al ser humano y a la vez sujetos de derechos y obligaciones especiales de acuerdo a su régimen estatutario, el cual no prevé un procedimiento que cautele sus derechos fundamentales por el hecho de ser persona, debiendo aplicar supletoriamente el Código del Trabajo en esta materia, tal y como se ha hecho para conocer de los presentes autos.

Por tanto, no cabe más que rechazar ambas excepciones.

OCTAVO: Que, cabe hacer presente que en autos de acuerdo a lo que se ha discurrido en el motivo que precede, la competencia está dada sólo para pronunciarse sobre la acción de tutela de derechos fundamentales, y siendo una relación de carácter civil la que existió entre las partes, regulada por un régimen estatutario, el tribunal carece de competencia para pronunciarse sobre el lucro cesante.

NOVENO: En cuanto al fondo de la acción deducida, esto es, tutela de derechos fundamentales: que se ha interpuesto denuncia por vulneración de derechos fundamentales, específicamente el derecho a la integridad física y psíquica, consagrada en el N° 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en base a una serie de hechos que ocurrieron al poco de tiempo de asumir el denunciante las funciones de médico cirujano, ya que habría notado conductas cuestionables tanto de su jefatura y de otros funcionarios médicos, lo cual denunció tanto a la dirección del Hospital y a Contraloría General de la República, lo cual fue ignorado por las jefaturas del hospital, y que se vió acrecentado por el menoscabo y cuestionamiento de su calidad profesional, desprestigio ante otros colegas, humillaciones en visitas de servicio y reuniones de equipo, hechos que afirma denunció tanto informal como formalmente en oficina de partes y subdirección médica, ante amenazas proferidas por el jefe directo (Dr. Munir Álamo) por su buen desempeño laboral; luego el actor, fue nombrado como jefe del servicio de cirugía, en el mes de octubre de 2017, y una vez designado, un desconocido invadió su privacidad, ingresando a su correo electrónico personal, para remitir correo masivo a los funcionarios del hospital, colocando en riesgo su prestigio institucional, lo cual motivó una investigación sin



resultado. Luego, con el cambio de gobierno, habría comenzado una persecución en contra del actor, lo cual pretendía desprestigiarlo ante nuevas autoridades, actos que, según refiere, son ejecutados por doctores señores Alamo, Lamoza, Morales y Zarate; lo cual, finalmente, en abril del año 2018, la nueva dirección, vía correo electrónico le informan el cese de las funciones como jefatura de la unidad, continuando solo con sus labores de médico cirujano. Que este cúmulo de sucesos, habrían provocado un estrés post traumático, encontrándose hasta la actualidad en tratamiento psiquiátrico, psicológico y farmacológico, lo cual motivó declaración por parte del Instituto de Salud Laboral, que su situación califica como enfermedad profesional.

DÉCIMO: Que el legislador, en el artículo 493 del Código del Trabajo dentro del título destinado al procedimiento de tutela laboral, en el que se insertan las acciones que nos ocupa, introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías fundamentales que alega. Esta técnica, reducción probatoria, no implica inversión del onus probandi, puesto que no significa que sea suficiente la mera alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que ella consiste en aliviar la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, en orden a la existencia de la lesión que alega. En consecuencia, se hace necesario despejar, como primera cuestión relevante orientada a la decisión del asunto controvertido, si el denunciante cumplió con este estándar probatorio exigido.

A mayor abundamiento, si bien en la legislación laboral, debe predominar el principio protector (o también denominado pro operario), este no puede ser aplicado arbitrariamente, menos en la materia que nos ocupa, en la cual a una institución de salud pública se le imputa una accionar lesivo a los derechos fundamentales de un funcionario, y si bien se aliviana la carga probatoria al denunciante por disposición del artículo 493 ya señalado, no es menos cierto que el estándar probatorio debe ser alto, en razón de las consecuencias que acarrea para el denunciado la declaración de una eventual vulneración a los derechos fundamentales de un trabajador.

Que el actor, goza de una reducción de carga probatoria en virtud de la prueba indiciaria, lo cual constituye una rebaja en el estándar probatorio; estándar que no está determinado en la ley laboral ni menos en la civil; no obstante, como origen histórico, esta prueba indiciaria está en la discriminación, cuya fuente legal está en el artículo 2 del Código el Trabajo. En el caso de marras, es decir, tutela, el sentenciador debe realizar un juicio crítico de moralidad colectiva, ya que la tutela, se relaciona con el resguardo de derechos fundamentales, normas que per se son abiertas, lo cual implica un grado de emocionalidad, ya que su vulneración conlleva un grado de afectación, todo lo cual, en su conjunto, no exime al actor, de acreditar la concurrencia de los presupuestos facticos de la acción interpuesta.

DÉCIMOPRIMERO: En esta sede jurisdiccional, cabe determinar si el juicio de tutela es idóneo, adecuado, para tutelar el derecho a la integridad psíquica, y si esta ha sido vulnerada, es decir que se ha producido un acto

contrario al tipo que prevé el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República.

DÉCIMOSEGUNDO: Que en cuanto a los indicios, de acuerdo a la prueba rendida por el denunciante, se aprecia por esta sentenciadora dos indicios graves: el cese de la jefatura de la unidad de cirugía y la declaración de enfermedad profesional, ya que dichos sucesos van aparejados, siendo el último una consecuencia inmediata y directa de una serie de hechos que no sólo denuncia el actor y que es coherente con documental consistente en denuncias tanto al Ministerio Público, dirección del Hospital y contraloría, como asimismo, cadena de Whatsapp de grupo "Jefes Clínicos HEC", anotaciones de demerito extendida por compañeros de labores (Dr. Lamoza) que tanto el actor como los cuatro testigos presentados por su parte, indican como autor de una serie de actos que provocaron menoscabo, humillación y mofa profesional ante pares y demás funcionarios del Hospital, situaciones todas que se ven coronadas con la declaración de cese de la jefatura que detentaba el actor.

Dicho cese, resulta cuestionable, pues sólo se notifica vía correo electrónico y no por resolución exenta, que constituye la forma idónea como debe formalizarse un acto administrativo, cese que, se reitera, se vislumbra como una consecuencia de una serie de situaciones de menoscabo y humillación sufridos por el actor, lo cual se debe tener por acreditado por esta sentenciadora en base a las extensas y contundentes declaraciones de los doctores Quilodrán, Jepaz y Bizjak, quienes dan suficiente detalles y razones de sus dichos, contestes en los hechos denunciados, además que, impresionan como veraz, tanto es así, que a pesar de tener la doctora Quilodrán y Japaz relación contractual vigente con el

Hospital denunciado, dan cuenta con detalles de un ambiente laboral hostil, tanto que el doctor Japaz se cambió de área de cirugía y en su declaración (desde minuto 30) solicita dejar constancia de su preocupación por la declaración, ya que teme que le acarree consecuencias, pues acusa que ha sido amenazado por su presunta amistad con el denunciante, quien además, afirma al igual que la doctora Quilodrán, que el actor denunció las situaciones de menoscabo, humillación, cuestionamiento y desprestigio profesional del actor ante lo cual las jefaturas y dirección del Hospital, nada hicieron, señalando expresamente el doctor Japaz "a mí nadie me ha llamado a declarar" no obstante que presencié y escuché situaciones y comentarios de menoscabo en contra del denunciante.

Por otro lado, forma convicción a esta sentenciadora frente a los graves hostigamientos y situaciones de acoso laboral, que el Dr. Bisjak, tercer testigo del actor que comparece ante estrados, ante un ambiente hostil, sufrir y ver sufrir humillaciones, menoscabo y descredito profesional, renunció a beca de especialidad que estaba realizando ante el Hospital El Carmen, lo cual a todas luces, da cuenta de una situación grave e insoportable.

DÉCIMOTERCERO: Que, cabe hacer presente que al momento de interponer el actor la denuncia de autos, se encontraba con relación contractual vigente con la denunciada, la cual cesó por resolución exenta N° 0911 de fecha 23 de noviembre, notificada con fecha 28 de noviembre, ambas de 2018; resolución en la cual se determina poner término a la contrata del denunciante, argumentando que: en el año 2018 tuvo un desempeño ineficiente, no cumpliendo con los objetivos de la unidad, no demostrando compromiso hacia el



servicio y deja de realizar actividades sin justificación, y que mientras se desempeñó como jefatura, hace mofa en reuniones de compañeros que se encuentran con licencia médica por enfermedad profesional, presentando actitudes confrontacionales con la jefatura, interfiere en información a pacientes y su familia, manipulando la información para que se interpusiera una demanda contra el tratante y el hospital, antecedentes que afectan el normal funcionamiento de la unidad y la correcta atención de los pacientes.

Que si bien, según se lee de dicha resolución exenta que ordena el cese de la contrata del actor, se encuentra fundada, no es menos cierto que por su parte, la denunciada no rinde probanza alguna que dé cuenta o razón de la proporcionalidad de la medida adoptada, es decir, primeramente el cese de la jefatura de la unidad de cirugía y luego el cese de la contrata, rindiendo sólo prueba testimonial consistente en la declaración del Dr. Lamoza, quien declara absolutamente lo contrario a lo señalado por los testigos presentados por el actor, es decir, indica como causante de acoso laboral al denunciante en contra de su persona y, asegura que nunca incurrió en actos que provocaran menoscabo hacia el denunciante; asimismo, reseña situaciones de diferencias de opiniones médicas y técnicas, declaración que no es posible contrastar con otras probanzas, ya que la denunciada nada aporta para los efectos de acreditar el desempeño supuestamente ineficiente, conducta inapropiada hacia los pares, actitud confrontacional hacia las jefaturas, lo cual utilizó de sustento para decretar el cese de la contrata., máxime si de la documental incorporada por el denunciante, da cuenta de su buen desempeño que se vio

reconocido por una serie de felicitaciones por parte de usuarios del Hospital El Carmen.

Asimismo, la denunciada no acompaña acto administrativo fundado que ordene el cese de la jefatura del denunciante y su acta de notificación, la cual sólo se hizo vía correo electrónico, como asimismo, y si bien incorpora vía exhibición de documentos la resolución exenta que designa nuevamente al Dr. Alamo con jefe del servicio de cirugía, este no contiene la fundamentación ni menos el proceso de concurso público para su designación, sino que por el contrario, la escasa prueba rendida por la denunciada, sólo permite ilustrar la arbitrariedad con que se realizaron designaciones de nuevas jefaturas, sin llamado a concurso, como asimismo las anotaciones de demerito y la resolución de cese de contrata del denunciante, permiten formar convicción respecto de lo señalado latamente por los testigos presentados, quienes dan cuenta de situaciones calificables como acoso laboral que provocaron un fuerte impacto en la integridad síquica del actor; situaciones que la denunciada ignoró y soslayó, incumpliendo lo dispuesto en el artículo 153 y 184 del Código del Trabajo.

A mayor abundamiento, resulta cuestionable que no se acompañe ni se exhiba por la demandada, como se determinó el cese de la jefatura que detentaba el denunciante y nuevo nombramiento del Dr. Alamo, pues, no existe probanza que dé cuenta de un concurso público o interno como si lo hubo para la designación del doctor Naranjo, denunciante de autos, concurso que el testigo Dr. Lamoza señala que a su juicio fue irregular, siendo cuestionable para esta sentenciadora que dicha calificación o cuestionamiento no la realice para el Dr. Alamo, lo cual solo permite corroborar lo señalado por

los testigos doctores Quilodrán, Japaz y Bisjak, esto es la persecución y animadversión existente en contra del denunciante.

DÉCIMOCUARTO: Que lo discurrido precedentemente, no lo es al azar, pues la doctora Quilodrán, da cuenta que el actor por distintos mecanismos dio a conocer la situación de hostigamiento que sufría y la Dirección del Hospital, nada hizo; que el equipo de cirugía que formaba parte del actor, constantemente lo criticaban por su actuar, a vista y paciencia de todo el personal; señala que la relación con la jefatura, el Dr. Alamo, era mala, que no solo lo criticaba y hostigaba, sino que con su equipo lo denostaban profesionalmente, luego que cesara la jefatura del Dr. Alamo, ya que se su designación se hizo al azar, se llamó a concurso público resultando elegido el denunciante, y cuando asumió su jefatura, protestaron los doctores señores Lamoza y Morales, según refiere, quienes estuvieron con licencia mucho tiempo. Luego, tras la nueva designación como jefatura de la sección e cirugía del Dr. Alamo, se acrecentó el hostigamiento, siendo un ambiente difícil para trabajar para el doctor Naranjo (denunciante), ante lo cual y siguiendo el conducto regular, interpuso nuevamente reclamo, no adoptando ninguna medida el Hospital, situaciones que provocaron un deterioro en el denunciante, se le veía angustiado y ansioso, refiere la testigo, que incluso el actor engordó, tanto que le aconsejaron que pidiera ayuda sicológica, pues se veía que no lo estaba pasando bien.

Casi en idéntica línea, el testigo Doctor Japaz, señala que la relación con el doctor Alamo, no era buena, pues siempre cuestionaba al actor, pues si este realizaba sugerencias, el Dr Alamo en forma agresiva o burlesca le



decía que no estaba de acuerdo, ya que el denunciante siempre fue pro activo, era el único cirujano que realizaba la cirugía más grande de colonproctología, pero para el doctor Alamo primaba la antigüedad y no la capacidad, no compartiendo el testigo dicha opinión lo cual provocó que dejará dicho equipo médico, desempeñándose actualmente en cirugía vascular, pues el equipo médico en que estaba el Dr. Alamo, refiere que hay mucho celo profesional y construcción de núcleos de poder, había maltrato reiterado. Asimismo, manifiesta que le consta que el denunciante realizó reclamos ante el departamento laboral y página web de la Contraloría; también el testigo denunció hechos ante Contraloría y en oficina de parte del Hospital, sin saber hasta la actualidad el estado de las denuncias.

Luego, expone el testigo y que permite dar credibilidad a la denuncia del actor y por tanto siembra sospecha razonable ante esta sentenciadora, unido al relato de la doctora Quilodrán y Bisjak, que el doctor Zarate, Alamo y morales, eran los que más reclamaban en reuniones mensuales, amenazaban que tenían influencias y contactos para quitarle la jefatura al denunciante, lo cual aconteció, pues nuevamente asumió jefatura el Doctor Munir Alamo, sin concurso previo. Ante el estado de salud que presentaba el actor, refiere que se asustó y dejó de verlo, se desmarcó de el porque le generaba intimidación las nuevas jefaturas del Hospital, quienes lo han amenazado por ser amigo del denunciante, lo cual asegura no es cierto.

Dichas declaraciones que dan cuenta de un clima hostil para el actor, se ven ratificadas por la declaración del Doctor Gino Bisjak, quien conoció al actor en su formación de especialidad, pues era residente de cirugía en el Hospital El

Carmen, becado, parte del equipo quirúrgico y operaba junto al denunciante, cuando ambos ingresaron, la jefatura la detentaba el Dr. Alamo, momento en que vivió muchas situaciones laborales incómodas, lo trataban de estúpido e imbécil, lo denostaban y trataban de ignorante a sus espaldas, maltrato que refiere lo fue en contra del denunciante y también hacia él. Los funcionarios comentaban estas denostaciones tanto hacia al testigo como al denunciante. Refiere el testigo que "no conoce otro lugar peor para trabajar como el Hospital El Carmen". Tanto que también realizó denuncia por maltrato laboral, específicamente en contra del doctor Zarate, denuncia que fue rechazada, ya que sus testigos no comparecieron por presuntas amenazas. Explica que con el cambio de gobierno, hubo cambio de director del Hospital, supuestamente cercano al doctor Lamoza y Zarate, tras ello, fue destituido el denunciante como jefe de cirugía.

Es decir, de estas tres contundentes declaraciones, permite formar en esta sentenciadora una sospecha grave respecto de la concurrencia de los indicios denunciados por el actor, hechos que son graves, que impresionan como constitutivos de acoso laboral, hostigamiento, circunstancias que claramente provocan un daño psíquico a la persona que lo padece.

DÉCIMOQUINTO: Que cabe detenernos en analizar en que consiste el mobbing o acoso laboral, el cual según el Profesor Eduardo Caamaño, es un comportamiento pluriofensivo de los derechos fundamentales; pues de la definición que nos da el artículo 2 del Código del Trabajo, constituye una vulneración grave de los derechos fundamentales, aunque técnicamente, el acoso laboral no implica una lesión aislada,

sino comportamientos, que provocan que la víctima se sienta aislada.

El Mobbing o acoso laboral, Según profesores Gamonal Y pameala prado, es un proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones en el ámbito de las relaciones públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio, respectos de unos o más acosados, afectando gravemente la dignidad personal y dañando la salud del o los afectados, con miras a lograr distintos fines persecutorios.

Por su parte, el artículo 2 del Código del Trabajo, en su inciso segundo, dispone que *"Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*.

En el acoso laboral, no se requiere intencionalidad, sino que debe vislumbrarse el daño, que se produzca en relaciones laborales, que sea un conjunto de comportamientos desplegados por acción u omisión, que en su conjunto generan un clima hostil, tiene una finalidad persecutoria y conlleva a una lesión de derechos fundamentales, pues, constituye una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, por tiempo prolongado, que tiene por objeto destruir la reputación, perturbar ejercicio de sus labores y lograr que abandone el lugar de trabajo, y lesiona un derecho fundamental.

De acuerdo a los elementos dados, claramente según los antecedentes tenidos a la vista y ya analizados en autos, el denunciante doctor Naranjo, fue víctima de denostación, críticas y cuestionamientos constantes, mofas y amenazas, que provocaron afectación psicológica y que se aislara, tanto, que hizo uso de largas licencias médicas, comportamientos ejecutados por su jefatura y pares, que claramente se encaminaban para destruir su reputación y provocar el cese de su jefatura y posterior cese de su contratación, provocando una aflicción y sufrimiento, un menoscabo en la esfera profesional y familiar, lo cual configura una vulneración al derecho a la integridad psíquica consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Carta Fundamental, siendo la vía idónea para la tutela judicial efectiva la acción deducida en autos, debiendo esta sentenciadora disponer las medidas inhibitorias y resarcitorias para reparar las consecuencias que a traído el clima hostil el acoso y persecución que sufrió el actor, lo cual provocó daño psíquico y que fue corroborado y declarado por el Instituto de Seguridad Laboral, que previo estudio de trabajo da cuenta de factores de riesgos por liderazgo disfuncional, declarándose la existencia de una enfermedad profesional, y si bien la denunciada, aminora la existencia d un factor de riesgo en el liderazgo disfuncional, se debe tener presente que este constituye un indicio aunado a todos los antecedentes referidos que dan cuenta del acoso laboral sufrido por el denunciante y la lesión a su derecho a la integridad psíquica.

DÉCIMOSEXTO: Que así las cosas, y atendido que las medidas inhibitorias solicitadas por el denunciante, no pueden ser decretadas por esta sentenciadora, ya que se determinó el cese de su contrata, no queda más que disponer

medidas reparatorias, tal y como se dirá en lo resolutivo de la presente sentencia.

DÉCIMOSEPTIMO: En cuanto al daño moral. Que en virtud de todo el sufrimiento padecido y el cual subsiste hasta la actualidad, ya que aún se encuentra en tratamiento psiquiátrico, psicológico y farmacológico, como asimismo, ante la declaración de enfermedad profesional producto del hostigamiento y acoso sufrido, señala y se ve corroborado por los testigos presentados por su parte, que sufrió daño psíquico y que repercutió en sus relaciones familiares, lo cual gatilló inclusive una separación de hecho de su cónyuge, debiendo abandonar el hogar común, no obstante que dicha situación fue superada, no es menos cierto que el daño existió y sigue existiendo, lo cual debe ser reparado.

En autos, vislumbrándose una vulneración de derechos fundamentales, lo cual es un derecho extrapatrimonial, la indemnización por daño moral no solo tiene una finalidad reparatoria, sino que un fin disuasivo para quien ha incurrido en conductas lesivas de derechos fundamentales y en el caso de marras, la denunciada nada hizo, sino que más bien soslayó que sus representantes (jefaturas) incurrieran en conductas de hostigamiento, maltrato, denostación, mofa, cuestionamientos y desprestigio profesional, cúmulo de comportamientos que provocó desánimo y falta de interés en sus labores por parte del actor, lo cual la denunciada utilizó para consagrar las conductas lesivas en una decisión final, que fue primeramente el cese de la jefatura y luego el cese de su contratación, daño que debe ser indemnizado.

DÉCIMOCTAVO: Que respecto de la procedencia del daño moral, cabe hacer presente que en autos el actor no solicita la indemnización especial contenida en el artículo 489 del

Código del Ramo, sino que por el contrario, solicita medidas inhibitorias, que le permitieran seguir desarrollando en plenitud su vocación en dependencias de la denunciada, lo cual, no será posible según ya se ha discurrido.

Sin embargo, cabe hacer presente que la indemnización pro daño moral, a contrario de lo sostenido por la denunciada, es absolutamente procedente y compatible con lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, pues el artículo 495 del mismo cuerpo legal, a propósito de los requisitos de la sentencia de Tutela laboral, permite que se pueda hacer valer la indemnización civil vía tutela de derechos fundamentales, ya que en su número 3 dispone " La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan..." es decir, otras indemnizaciones a que tenga derecho, siendo procedente la indemnización por daño moral, además de las indemnizaciones in natura que se dispondrán en lo resolutivo, pues por el hecho de existir lesión de derechos fundamentales existe un daño, un atentado a la dignidad humana.

DÉCIMONOVENO: Que cabe señalar, que Excma Corte Suprema en Causal Rol 6.870-2016.- de la Cuarta Sala, de fecha treinta de noviembre de dos mil dieciséis, se pronunció sobre la procedencia de la acción de tutela de derechos fundamentales por funcionarios públicos y del daño moral, y señala:

"VIGÉSIMO CUARTO: Que, como corolario de lo expuesto precedentemente forzoso es concluir que, conforme lo señala

el artículo 153 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto, y por su parte el artículo 184 del Código del Trabajo dispone que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, teniendo presente lo expuesto precedentemente, el daño moral cuyo pago impetra la actora, encuentra su origen en el hecho de haber incumplido la demandada y recurrente su obligación a que se refieran los artículos 153 y 184 del Código del Trabajo y por aplicación del artículo 1556 del Código Civil, es indemnizable.

En efecto, la norma del artículo 1556, que regula la indemnización de perjuicios en sede contractual, no excluye el daño moral, como tampoco dispone que la indemnización sólo comprenda el daño emergente y lucro cesante. En efecto, no podría excluir el daño moral, puesto que la ley no ha prohibido que la indemnización por daño moral pueda invocarse fuera del ámbito de los delitos o cuasidelitos. Por el contrario, el artículo 544 en relación con el artículo 539 y 1544 del Código Civil, posibilitan esta clase de reparación de daños no patrimoniales, el uno en las relaciones de familia y el otro en el área de las convenciones.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, por otra parte, y al amparo del principio de la igualdad ante la ley (artículo 19 número 2 de la Constitución Política de la República), si se da cabida a la indemnización exclusivamente moral respecto de los perjuicios o daños causados por un delito o cuasidelito civil, no se divisa el motivo que justifique que se la niegue si la lesión de esos intereses extra patrimoniales procede de la defección culpable o maliciosa de uno de los contratantes.

Donde existe la misma razón debe existir la misma disposición.

VIGÉSIMO: Que en virtud de lo resuelto, resulta infructuoso aplicar el apercibimiento del N° 5 del artículo 453 del Código del Trabajo, por la documental que no fue exhibida por la denunciada.

VIGÉSIMOPRIMERO: Que respecto de las medidas reparatorias solicitadas por el denunciante, esta sentenciadora no dará lugar a la solicitud de publicación en la página web del Hospital El Carmen, ya que es difundir la situación y personas vinculadas en el conflicto, lo cual puede traer aparejado desprestigio profesional y exponer aún más lo vivido por el actor, lo cual no aminora ni repara la lesión sufrida.

VIGÉSIMOSEGUNDO: Que toda la prueba pormenorizada y no analizada, en nada altera lo ya resuelto por esta sentenciadora.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 57, 12, 420 y siguientes, 485 y siguientes, 1698 del Código Civil, Ley 18.834; Ley 18575, artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, se declara:

I.- Que **se acoge** la acción de tutela laboral por vulneración al derecho a la integridad física y psíquica, deducida por don Benjamín Naranjo Doerr en contra de Hospital El Carmen Doctor Valentín Ferrada, ambos ya individualizados, y se declara que:

1° La denunciada lesionó el derecho a la integridad física y psíquica, no cumpliendo su deber de protección de la vida eficaz de la vida y salud de sus funcionarios y mantener

relaciones laborales fundadas en el respeto de la dignidad humana.

2° La denunciada incurrió en comportamientos constitutivos de acoso laboral en contra de don Benjamín Naranjo Doerr.

II.- Que la denunciada Hospital El Carmen Doctor Valentín Ferrada, deberá promover un clima laboral de respeto entre todos los funcionarios.

III.- Que como medida reparatoria de la conducta lesiva sufrida por el denunciante, Hospital El Carmen Doctor Valentín Ferrada deberá emitir carta de disculpas públicas extendida por el Director del Hospital o quien lo subroge donde se reconozca que lesionó el derecho a la integridad física y psíquica de don Benjamín Narango Doerr, señalando que dichas conductas no se reiteraran en un futuro, debiendo difundirla vía correo electrónico masivo, tanto al denunciante, como a toda la dotación funcionaria del hospital.

IV.- Que se acoge la demanda por daño moral, debiendo la denunciada indemnizar por dicho concepto en la suma de \$35.000.000.-

V.- Que la denunciada deberá proceder a pago de las costas de la causa, las cuales se tasan en la suma de \$ 1.000.000.-

VI.- Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 495 del Código del Trabajo, remítase copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo.

Una vez transcurridos por plazos legales, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Anótese y archívese en su oportunidad.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Notifíquese a las partes vía correo electrónico tal y como fue señalado en audiencia de juicio.

Ejecutoriada la sentencia, procédase a la devolución de los documentos incorporados al juicio, a las partes.

Rit: T - 1800 - 2018

Ruc: 18 - 4 - 0148844 - 4

Pronunciada por doña **CAROLINA ALEJANDRA BRAVO YÁÑEZ**,
Jueza Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a dos de septiembre de dos mil diecinueve,
se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

