

San Vicente, a uno de abril de dos mil veintiuno

VISTO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: La denuncia. Que comparece don **MICHAEL FABIAN SILVA RIVERA**, C.I. 15.608.998-2, chileno, enfermero, soltero,, domiciliado en Avenida Patagua Cerro 159, comuna de Pichidegua, quien deduce denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido en contra de la **SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS**, representado por doña Soledad Ishihara Zúñiga, ambos domiciliados en Avenida Libertad Bernardo O'Higgins 609, Rancagua, Región del Libertador Bernardo O'Higgins en razón de los siguientes fundamentos de hecho y de derecho.

En cuanto a la exposición de los hechos, refiere, que con fecha 13 de julio de 2020, realizó denuncia con respecto a infracciones sanitarias y legales que se cometieron debido a la realización de una fiesta, en dependencias del Hospital de Peumo. Dicha denuncia la interpuso en la Contraloría General de la República, con copia a la Ilustre Municipalidad de Peumo.

Menciona, que el día referido, fue testigo presencial de hechos que ocurrieron en una sala del Hospital de Peumo, lugar en el cual el director del Hospital Dr. Iván Herrera y otros funcionarios desarrollaron una festividad, en medio de la emergencia sanitaria mundial producida por el covid 19. En la pretérita denuncia, producto de dicha convivencia, y por haber atendido a un funcionario contagiado que estaba compartiendo en la misma jarana, dio positivo al examen de COVID 19, entendiéndose su enfermedad como incapacidad laboral, ello certificado por el Instituto de Seguridad Laboral.

Expone, que después de terminada su licencia, al regresar a su tunro recibió malos tratos, por parte de los funcionarios, y de sus jefes directos, todo ello, en razón de haber denunciado los hechos ilícitos.

Afirma, que se enteró que antes de su vuelta al trabajo, el director del Hospital, habría indicado que él se encargaría de que no volviera a tener trabajo en toda la región. En ese mismo ambiente, fue objeto de malos tratos por parte de los funcionarios y directivos, de hecho estaban recopilando firmas en su contra para sacarlo del hospital, después que se viera expuesto al contagio por la



irresponsabilidad del director del hospital. Al haber terminado su licencia y disponerse a trabajar, un día domingo en la noche, consultó a su jefa directa Sra. Valezka Riveros, si debía volver al día siguiente y en que horario, la cual no le responde la pregunta

Señala, que nuevamente el día lunes realizó dos turnos seguidos, para posteriormente tener dos días libres. En su segundo día libre, el día 12 de agosto, la jefa de personal Sra. Luzmira Venegas se comunica con él a las 16.40 (final del turno), para decirle si podía asistir a una reunión con ella, le señaló en ese momento que ir de su casa al Hospital, implica un trayecto de 1 hora, más encontrándose en su día libre. Además, en ese momento se estaba preparando para ir al hospital de Pichidegua, ya que se agudizó su cuadro COVID 19, por lo que no alcanzaría a llegar, ella le indico que tenía que ir de todas formas, al día siguiente, día 13 de agosto, al llegar al trabajo la referida jefa del personal, le otorga copia de carta de despido (no firmada por él), aun cuando volvió a presentar licencia en consideración a las consecuencias que deja la citada enfermedad.

Precisa, que la carta de despido, está basada en falsedades que no tienen sustento verídico, toda vez que no existen medios de prueba que les permita acreditar ello, como si fuese desquite por la denuncia que realizó por los actos ilícitos que se cometieron en el centro de salud. De hecho, si los sucesos narrados en la carta de despido fueran ciertos, sus jefes, debieron haberlo dado alguna amonestación, carta de aviso, alguna constancia en ese preciso momento, con respecto a la gravedad del incumplimiento de obligaciones legales que hoy alegan.

Asevera, que en su caso ha existido persecución laboral, se le despidió aun con licencia médica debido a enfermedad laboral, la jefa de personal recepcionó personalmente la licencia médica de enfermedad laboral y de todas formas precedió a citarlo a una reunión y luego darle copia de la carta de despido. Lo anterior, impide que se encuentre estable dentro de su recuperación, es inimaginable el daño que le ha realizado el director del hospital de Peumo, junto a las demás jefaturas, cuenta con la expertiz necesaria para desarrollarse en cualquier área y la situación que ha vivido estos últimos meses ha hecho que se sienta humillado, acongojado y depresivo.

En cuando al daño moral, señala que la demandada ha abusado de su condición de empleador en la relación laboral que los une, traspasando los límites que la ley le impone al ejercicio de su facultad de mando y dirección, con ello ha violentado sus derechos fundamentales y le ha provocado un daño moral.



El daño moral es toda afectación a intereses no patrimoniales, por lo que se incorporan en este concepto; la lesión de derechos de la personalidad. En este sentido, el profesor Hernán Corral Talciani expresa que; *"...con independencia del dolor físico que se ha producido la víctima, habrá daño moral si se lesiona en forma directa e ilegítima un derecho de la personalidad, como la honra, la intimidad, la imagen, el derecho de autor. En este sentido, una persona en estado de coma, que no es consiente ni puede sufrir psíquicamente por la afectación de su honra o de su privacidad, tiene derecho a reclamar la indemnización del daño infringido"*. Claramente, el derecho constitucional a la integridad psíquica, dignidad y honra son derechos de su personalidad, susceptibles de ser afectados y, por consiguiente, indemnizados bajo el concepto de daño moral. La demandada ha vulnerado el derecho indicado en los párrafos anteriores y esa vulneración le ha provocado un daño moral, consistente en la afectación evidente de su integridad psíquica, la que se ha manifestado con episodios de angustia y pánico. En consecuencia, estima que la lesión de sus derechos fundamentales le ha provocado un daño moral que debe ser indemnizado con la suma de \$ 100.000.000 (cien millones de pesos) o con la cantidad mayor o menor que S.S, estime.

Agrega, que el artículo 495 del Código del Trabajo establece en su numeral 3°: *"la sentencia deberá contener en su parte resolutive: 3°: 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 3° del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan"*. Este precepto, con la expresión; *"las indemnizaciones que procedan"* hace referencia, entre otros daños reparables, al daño moral, por ser este la consecuencia más común de una vulneración de derechos fundamentales. En el mismo sentido, la jurisprudencia laboral ha indicado que *"en cuanto a la petición que se condene a la demandada a una indemnización por daño moral y atendido a lo dispuesto en el artículo 495 del Código del Trabajo número 3 se dará lugar a ello, por cuanto, es obligación de esta sentenciadora determinar las medidas concretas a las que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales incluidas las indemnizaciones que procedan. Que el daño moral es de índole subjetivo y su*



fundamento se encuentra en la propia naturaleza de la psicología afectiva del ser humano, de manera que puede decirse que tal daño se produce siempre que un hecho externo afecta la integridad física o moral de un individuo por lo que este sujeto a una regulación prudencial del juez. Que de esta manera la acreditación de la violación, de la garantía fundamental que ampara a la trabajadora consistente en el derecho a la vida y a la integridad físico y psíquica importa al mismo tiempo la prueba de la existencia del daño moral, por cuanto, resulta obvio que fue lesionada en su salud psíquica esto le trajo consigo aflicción y angustia, lo que se ve confirmado por el hecho que tuvo que presentar dos licencias por stress justamente después de la ocurrencia de los hechos constitutivos de la vulneración de garantías constitucional." (Causa T-2-2009, juzgado de letras de Rancagua).

En cuanto al derecho, menciona, que el artículo 19 N° 1 sobre derecho a la integridad física y psíquica, afectados con respecto a la irresponsabilidad en la realización de una fiesta, al verse expuesto al contagio, no respetar su proceso de convalecencia, la persecución laboral que se dio por su denuncia, el clima hostil que existía luego de su regreso; derecho al honor, libertad de expresión, opinión e información sin censura previa (artículo 19, N° 12, inciso primero), afectado al momento de tomar represalias en su contra por el hecho de contar los hechos que vio, ante las instituciones correspondientes, el realizar la denuncia se enmarca dentro de los deberes que tiene como ciudadano y como parte de la primera línea que batalla contra esta pandemia mundial, no podía convertirme en un cómplice: libertad de trabajo y de contratación laboral (artículo 19 N° 16, incisos primero y cuarto), por la persecución laboral, se dio término a su contrato de trabajo, que es su sustento, se dio término a la relación laboral basándose netamente en falsedades; derecho a la no discriminación (artículo 2 del Código del Trabajo), se le discrimino desde el día que realizó la denuncia, todos comenzaron a darle un trato diferente, incluido jefes y funcionarios.

El denunciante finaliza, solicitando, que en definitiva tener por interpuesta denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS, ya individualizado, acogerla a tramitación y en definitiva dar lugar, declarando que:



a) Que sus derechos fundamentales del artículo 19 N° 1 sobre derecho a la integridad física y psíquica, derecho al honor, libertad de expresión, opinión e información sin censura previa (artículo 19, N° 12, inciso primero), libertad de trabajo y de contratación laboral (artículo 19 N° 16, incisos primero y cuarto), derecho a la no discriminación (artículo 2 del Código del Trabajo), han sido vulnerados con ocasión de su despido.

b) Que en razón de lo anterior, se condena a la denunciada al pago de la suma de \$100.000.000 (cien millones de pesos) o con la cantidad mayor o menor que S.S, estime.

c) Costas de la causa.

d) Todo lo anterior, con los reajustes e intereses del artículo 63 del Código del Trabajo.

El denunciante, en subsidio de la demanda de tutela de lo principal, interpone demanda laboral, en procedimiento de aplicación general por despido injustificado, y cobro de prestaciones laborales, en contra del SERVICIO DE SALUD DE O'HIGGINS, representada legalmente de acuerdo al artículo 4 del Código del Trabajo, por doña Soledad Ishihara Zúñiga, ya individualizados, por los siguientes fundamentos de hecho y de derecho.

Refiere el demandante, que con fecha 1 de abril de 2020, ingreso a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia, para su ex empleador Servicio de Salud O'Higgins en el Hospital el Salvador de Peumo, en virtud de contrato de trabajo que se acompaña en esta presentación. La demandada se comprometió a pagar la suma de \$1.582.954 por los servicios pactados en dicho contrato. La jornada laboral consistía en sistema de turnos rotativos, de 12 horas de trabajo en sistema de cuarto turno, eso quiere decir desde 8 am a 8 pm, al otro día 8 pm a 8 am, y así sucesivamente, a pesar de que en la cláusula cuarta del contrato, se refiere jornada que mantiene puestos de trabajo las 24 horas del día.

Agrega, que en el contrato de trabajo, en la cláusula sexta, se señala que el presente contrato durara hasta el 30 de septiembre de 2020. A este respecto, señala que los colegas que fueron contratados bajo la misma modalidad fueron renovados por el año completo.



En cuanto al término de la relación laboral, refiere que el día 12 de agosto se realiza carta de despido, el mismo día, gozando de su día libre, se le cita para asistir en forma urgente con la jefa de Personal del Hospital de Peumo. La carta de despido le fue entregada el día 13 de agosto. En la carta se refiere incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, donde como excusa de su despido, se relatan acontecimientos acaecidos con fecha 3 de abril de 2020, 5 de mayo de 2020, 29 de Julio y 5 de agosto. Como fundamentos a aquellas alegaciones, no existen anotaciones de demerito o constancias o amonestaciones, llamados de atención ni documento que en su oportunidad se le haya entregado que manifieste molestia por parte de sus jefes dentro del Hospital. Así, los hechos relatados en la carta de despido no contemplan datos creíbles, no tienen nombre de pacientes, no entregan datos que corroboren los hechos, indican un probable caso Covid atendido en sala de urgencia y no en sala de aislamiento, etc. de lo manifestado, no se ven perjuicios que su supuesta conducta hubiera provocado en pacientes, funcionarios o al funcionamiento del hospital. Se refiere, un hecho en cuanto a supuesta denostación de una TENS, pero jamás se le llama la atención por aquel hecho. En todo el relato del hospital de Peumo, en el caso que sus alegaciones fueran correctas, cosa que rechaza tajantemente, porque son hechos fantaseados, no se vislumbra como lo denunciado en la carta puede configurar un GRAVE incumplimiento a las obligaciones que emanan del contrato. Indican también, falta de habilidades interpersonales, en ese apartado cabe preguntarse, la profesional que certifica aquellos, tiene las habilidades profesionales para ese diagnóstico? En el caso que fuera así, se entiende como incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato?

Destaca, que en el caso que los supuestos hechos denunciados, fueran verídicos, la pregunta se dirige a por que no se realizaron las amonestaciones correspondientes en el momento preciso? En este caso, al no ejercerse oportunamente, se consolidaría la situación de incumplimientos graves que supuestamente se dieron, toda vez que el empleador nada hizo para sancionar la falta o conducta perpetrada por el trabajador dentro de un periodo más o menos inmediato o cercano a su comisión, se presume su voluntad de perdonarla. Nuestra jurisprudencia, ha referido que el empleador debe despedir tan pronto se configure la causal respectiva y tome cabal conocimiento de los hechos que la constituyen, de modo que si no actúa, el despido no es justificado, pues no es posible que se reserve la causal y la invoque con posterioridad, pues se afectaría gravemente la buena fe laboral y la conservación del contrato de trabajo. Y si el despido no se efectúa tan pronto se configura las causales, tiene lugar el denominado "perdón de la causal" y, por lo mismo, debe ser declarado



injustificado. En efecto, la pasividad del empleador al no cesar de inmediato el contrato importaría una renuncia tacita a la intención del despido y significaría manifestar su voluntad de querer perseverar en el mismo.

Previas citas legales y jurisprudenciales, finaliza solicitando se declare que su despido fue injustificado, que la demanda sea condenada al pago de: Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$1.582.954.; Recargo legal del 50% por no haberse invocado causal, de \$791.477.; Feriado proporcional por el periodo comprendido entre el 01 de abril al término de la relación laboral. Conforme a lo dispuesto en el artículo 73 inciso 3; Diferencias de remuneraciones por la suma total de \$296.803, que es el monto que se le adeuda por diferencia de remuneraciones en cuanto a turnos que no se pagaron; Que todas las sumas adeudadas deberán pagarse con reajustes e intereses legales; y con expresa condenación en costas de esta causa.

SEGUNDO: La contestación. Que, dentro de plazo legal comparece don Lucas Aníbal Bastidas Barrera, abogado, en representación judicial, **Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins**, Servicio Público descentralizado, Rol Único Tributario N° 61.606.800-8, cuya representante legal es doña Soledad De Los Reyes Ishihara Zúñiga, Cedula Nacional de Identidad N°8.134.047-4, Tecnóloga Medico y Directora del Servicio de Salud O'Higgins, todos con domicilio en Alameda N°609, de la Comuna de Rancagua, quien contesta la demandada solicitando desde ya que la pretensión de la contraria sea totalmente desestimada, con costas en atención a las consideraciones de hecho y derecho que pasó a exponer:

Refiere, que el actor en su denuncia sostiene que se han producido actos vulneratorios de derecho en contra de su derecho a la integridad física y psíquica consagrado en el artículo 19 N°1, derecho al honor, libertad de expresión, opinión e información sin censura previa dispuesto en el artículo 19 N°12, libertad de trabajo y contratación laboral conforme el artículo 19 N°16 y derecho a la no discriminación en virtud del artículo 2 del Código del Trabajo.

Señala, que don Michael Fabián Silva Rivera suscribió un contrato de plazo fijo con el Servicio de Salud O'Higgins, con fecha 01 de abril de 2020. En virtud de aquel contrato, ingreso a trabajar en las dependencias del Hospital de Peumo, con fecha 01 de abril 2020, para ejecutar el trabajo de enfermero.

Agrega, que la cláusula sexta del contrato, expresamente señala, que el contrato durará hasta el 30 de septiembre de 2020 y solo podrá ponérsele termino de



conformidad a la legislación vigente. La obligación del Servicio de Salud, en su calidad de empleador, era pagar una remuneración bruta mensual al Sr. Michael Fabián Silva Rivera, equivalente a la suma de \$1.582.954 En tanto, don Michael Silva Rivera tiene la obligación de acatar las normas del reglamento interno de orden, higiene y seguridad. Además, tiene otras obligaciones tales como cumplir jornada de trabajo; cuidar y mantener en perfecto estado de conservación cualquier bien del Servicio; cumplir instrucciones y ordenes de sus superiores; entre otras obligaciones.

Dice, que antes del vencimiento del contrato a plazo fijo descrito en el párrafo anterior. Por motivos graves, la dirección de este Servicio de Salud decide poner término al contrato de trabajo, con fecha 12 de agosto 2020, procediendo a informar carta de despido al demandante, por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, según pasará a explicar en los próximos párrafos.

Afirma, que niega en forma expresa y concreta todos y cada uno de los hechos que son fundamento de la denuncia en autos, salvo lo reconocido en esta presentación. Especialmente, se niega:

a.- Los hechos que han sido objeto de las denuncias realizadas por Michael Silva Rivera ante Contraloría General de la República, con fechas de ingreso el día 20 de julio 2020 y 14 de agosto 2020, sobre incumplimiento de funciones, irregularidades en ejecución de contratos, acoso laboral y persecución laboral con ocurrencia en el Hospital del Salvador de Peumo.

b.- La convivencia o fiesta realizada en los términos expresados por la denunciante.- Que, producto de la fiesta, según califica el denunciante y por haber atendido a funcionario contagiado hubiese dado positivo al examen de covid-19 el demandante de estos autos.

d.- Que, el señor Michael Silva Rivera al regresar a su turno hubiese recibido malos tratos por parte de los funcionarios y jefes directos del Hospital de Peumo, a consecuencia de haber efectuado denuncias ante Contraloría.

e.- Que, el director del Hospital de Peumo hubiese indicado que él se encargaría de que Michael Silva Rivera no volviera a tener trabajo en toda la Región.

f.- Que, don Michael Silva Rivera hubiese sido objeto de malos tratos por parte de los funcionarios y directivos del Hospital de Peumo.



g.- Que, hubiese existido recopilación firmas en contra de d. Michael Silva Rivera para sacarlo del hospital.

h.- Que, d. Michael Silva Rivera hubiese sido expuesto a contagio del COVID-19 por irresponsabilidad del director del Hospital de Peumo.

i.- La descripción de hechos descritos por el demandante en relación a sus comunicaciones con Sra. Valeska Riveros y Sra. Luzmira Venegas.

j.- Que, la carta de despido de don Michael Silva Rivera está basada en falsedades y que no existan medios de prueba para acreditar el contenido de la carta.

k.- Que, la carta de despido sea un desquite por la denuncia que realizo don Michael Silva Rivera ante contraloría.

l.- existencia de una persecución laboral por parte de los funcionarios del Hospital de Peumo contra el demandante.

m.- Existencia de los daños reclamados por d. Michael Silva Rivera

n.- Que, d. Michael Silva Rivera cuente con la expertiz necesaria para desarrollarse en cualquier área de la salud.

ñ.- Existencia de abuso por parte del Hospital de Peumo o del Servicio de Salud O´Higgins en su condición de empleador.

o.- Existencia de una lesión imputable a su representada, que haya transgredido los derechos fundamentales del demandante en su libelo principal.

p.- La existencia, procedencia y cuantía del daño moral valuado por el demandante en \$100.000.000 (cien millones de pesos).

q.- La existencia de una afectación a los derechos fundamentales imputables a su representada en contra de don Michael Silva Rivera consagrados en el artículo 19 N°1 sobre derecho a la integridad física y psíquica; artículo 19 N°12, Inciso primero en relación a derecho al honor, libertad de expresión, opinión e información sin censura previa; artículo 19 N°16, en concordancia con la libertad de trabajo y de contratación laboral; y artículo 2 del Código del Trabajo relativo al derecho a la no discriminación.



r.- Que, los funcionarios y directivos hubiesen dado un trato diferente atribuible de discriminación laboral a d. Michael Silva Rivera.

s.- Se niega que el despido sea injustificado.

t.- Se niega responsabilidad atribuible a su representado por vulneración de derechos fundamentales.

u.- Se niega la procedencia del cobro de prestaciones laborales y la indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

v.- Se niega la procedencia de intereses y costas en los términos que indica el demandante.

Afirma, que el despido es justificado conforme a la normativa vigente. Atendido, la importancia de su contenido y fundamentación legal, pasó a citar la carta de despido, de fecha 12 de agosto 2020, suscrita por el director subrogante de Servicio de Salud O´Higgins de aquella época, d. Fabio López Aguilera, que informa:

Carta de Despido

Con fecha 12 de agosto del año 2020, en la ciudad de Peumo, y en las dependencias del Hospital de la misma comuna perteneciente a la red asistencial del Servicio de Salud O´Higgins, se comunica a D. Michael Silva Rivera, Run N° 15.608.998-2, que con esta fecha se pone termino a su contrato de trabajo por la causal del Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es: "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato."

Los hechos que fundan la causal indicada son los siguientes:

El día 03 de abril de 2020, en circunstancias que debía dirigirse a TRIAGE para recibir turno, consistente en control de temperatura en la entrada del establecimiento de manera de pesquisar sospechas de COVID-19, usted se negó a estar presente en las afueras del centro, descalificando al personal de enfermería en reiteradas ocasiones frente a los usuarios y pacientes que se encontraban presentes en ese momento. Un ejemplo claro fue lo referido por una de las afectadas en cuanto a que sus dichos fueron del siguiente tenor " (...) un profesional no debe estar aquí, a mi me contrataron para realizar procedimientos de enfermería, esto es labor de un TENS para eso están, mi carrera consta de 5 años en comparación a la de ustedes que solo son 2 años, no me contrataron para morir de frío aquí, debe estar la TENS y yo en el servicio de urgencias", con tono despectivo y un volumen de voz no adecuado para una conversación, y que luego comunicó en Subdirección,



manifestando su molestia y agravando la situación al señalar que se había generado una falta de respeto a su persona.

El día 05 de mayo de 2020, estando usted a cargo de los usuarios con sospecha de COVID – 19, aconteció un hecho de mal manejo de un paciente de 81 años en tal calidad, el cual debió esperar más de 4 horas un traslado al Hospital de Rengo, siendo encontrado previo a ello por una TENS del Servicio de Urgencias con evidente desorientación, sin supervisión de personal médico, lo que permitió que constantemente se retirara su equipo de protección personal nk95 y que una familiar del mismo ingresara y saliera de la sala de aislamiento, sin los debidos resguardos. Cabe señalar que lo descrito reviste mayor relevancia atendida la especial necesidad de vigilancia del paciente, ya que se trataba de una persona de edad avanzada hipertensa, cursando un CA prostático, y cuyo resultado de PCR finalmente fue positivo.

Con fecha 05 de agosto del año en curso, se recibió una carta denuncia de una funcionaria con desempeño como auxiliar de servicio COVID 19, relatando que el día 29 de julio de la misma anualidad, estando en turno de noche recibió una llamada de su parte, en la cual se refirió en malos términos hacia el Director de nuestro Hospital, señalando que era una persona manipuladora y que solo se preocupaba de sus intereses. Además, manifiesta la servidora afectada haberse sentido amedrentada, en términos que usted le manifestó que cuidara lo que decía en una investigación que se estaría desarrollando. Cabe precisar además, que en dicha misiva se indica que varios funcionarios presentes en el Servicio de Urgencias fueron testigos de la comunicación.

Asimismo, es necesario señalar que a partir de los hechos expuestos y otros problemas con diferentes personas, se ha generado un sentimiento de descontento hacia su actuar en el equipo de trabajo, especialmente en lo que dice relación con su falta de habilidades interpersonales, lo que ha contribuido a deteriorar el buen clima laboral en el establecimiento.

En este sentido, se estima que las deficiencias detectadas se han reiterado en el tiempo, de lo cual se desprende que de esa forma usted ha decidido no dar cabal cumplimiento a las obligaciones que le impuso su contrato de trabajo, toda vez que la mera lógica indica que un trabajador público debe asumir lealmente las responsabilidades que le sean encomendadas, con el compromiso de servir a la sociedad y al interés común, orientando el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios que a ésta correspondan, realizando sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, por ser esto inherente al personal que forma parte de la Administración del Estado.

Así las cosas, cabe manifestar que además los incumplimientos reseñados revisten el carácter de gravedad exigido por la causal de despido en referencia, toda vez que ello se origina a partir del impacto que las acciones reprochables generan, las que en este caso han afectado la integridad



psíquica de los afectados, como también han puesto en riesgo la vida de los usuarios del sistema de salud, y la calidad de las atenciones brindadas, especialmente en el contexto de la pandemia a la cual nos vemos enfrentados.

En efecto, es importante destacar que los trabajadores de la salud y su personal de apoyo durante la emergencia por Covid-19, se encuentran implícitamente obligados a adecuar el cumplimiento de sus funciones al contexto en el que nos encontramos inmersos, debiendo mantener el desarrollo de sus labores en los más altos estándares de calidad posible, para con ello contribuir en el manejo de la emergencia, lo cual en su caso, de los hechos acontecidos el día 05 de mayo del presente año, resulta evidente no ha ocurrido, toda vez que su actuar resulta contrario a las exigencias de la actual situación de salubridad pública.

Es por todo lo expuesto, que esta Dirección concluye que con su proceder deja en evidencia que no cuenta con las habilidades necesarias para desempeñarse como servidor público, y que además su cometido resulta insuficiente al no lograr adaptarse a las actuales condiciones que rigen las funciones del personal afecto al manejo de una crisis sanitaria.

Se informa también que por indicación expresa del artículo 160 del Código laboral, su contrato de trabajo termina sin derecho a Indemnización alguna, y que de conformidad al artículo 162 del mismo cuerpo legal sus imposiciones previsionales se encuentran debidamente pagadas, sin que se registren deudas por ese concepto a su respecto.

Explica, que la decisión antes descrita, tiene justificación en distintos medios de prueba. Mediante Memo N°1, de fecha 13 de abril 2020, que emana de funcionaria del Hospital de Peumo, se realiza una primera denuncia a director del Hospital de Peumo sobre situación acontecida el 03 de abril 2020 vinculada con el demandante. En dicho memo se relata que funcionarias de enfermería y técnicos en enfermería sugirieron a d. Valeska Riveros instalar un TRIAGE en la entrada del establecimiento de Peumo para controlar temperatura y pesquisar sospechas de COVID-19 con horario fijo desde las 07.30 AM a 22.00 PM. El día 03 de abril 2020, el demandante de estos autos debía dirigirse con Tens a TRIAGE, para recibir el turno a las 08.00 AM, a lo cual, el demandante se negó a estar presente a las afueras del centro refiriéndose de manera déspota y descalificando al personal de enfermería en reiteradas ocasiones frente a todos los usuarios y pacientes presentes en ese momento. Las testigos advierten que el demandante señaló en forma abierta lo siguiente: *“un profesional no debe estar aquí, a mí me contrataron para realizar procedimientos de enfermería, esto es labor de un TENS para eso están, mi carrera consta de 5 años en comparación a la de ustedes que solo son 2 años, no me contrataron para morir de frío aquí,*



debe estar la TENS y yo en el Servicio de Urgencias con un tono despectivo y volumen de voz no adecuado para una conversación". SS., en otras palabras, quien es el sujeto activo de la presente acción, fue sujeto activo de un acto de vulneración de derechos en contra de otras funcionarias del Hospital de Peumo con ocasión de sus labores. Vale decir, las humilló, les faltó el respeto y su dignidad abiertamente y a viva voz sin ningún pudor, ello no, se apega y se distancia a las formas de trabajo que se persigue en un Hospital Público para nuestros usuarios.

Adicional a lo antes dicho, menciona, que con fecha 08 de mayo 2020, se hace otra denuncia al director del Hospital de Peumo contra el demandante donde se describe situación ocurrida el 05 de mayo 2020. En aquel antecedente, consta que el demandante incumplió sus obligaciones de enfermero y puso en riesgo la salud de un adulto mayor y del personal de turno. El antecedente descrito relata: *"Al llegar a recibir mi turno se me indica que debo trasladar a un paciente don ... sospecha covid-19 que fue ingresado en el turno anterior y que por motivos de móvil no había podido ser trasladado al hospital de rengo, a lo cual aviso a mi conductor y nos ponemos las EPP necesarias para dicho traslado, y voy a buscarlo a la sala destinada para aislamiento dónde me encuentro con la sorpresa que es una persona mayor 81 años que estaba con evidente desorientación, sólo, sin el enfermero (sr. Michael Silva) a cargo de los pacientes con sospecha y que una familiar del mismo salía y entraba de la sala de aislamiento, sin supervisión de las personas encargadas de aquello.*

Al revisar el dato de atención veo que su ingreso fue a las 16:05 traído por personal de SAMU y yo lo trasladé a las 20:15 horas. (...)

Por eso redacto este escrito para poner al tanto del manejo de un paciente con sospecha covid-19.

Poniendo en riesgo la salud del paciente y del personal ya que estaba desorientado y se sacaba su nk95, y al esperar 4 horas el traslado en cualquier minuto podía descompensarse, don ... es un paciente hipertenso que además cursa un CA prostático y al ser de edad avanzada es necesario estar bajo vigilancia.



Más aún si es ingresado por sospecha covid-19 hay que tomar todos los resguardos necesarios.

Al llegar hoy a mi turno de largo 8-5-20 se me hace saber que efectivamente el resultado de la PCR del paciente es positiva.

Pido tomar medidas al respecto ya que somos personal de salud y no podemos caer en errores que en tiempos de pandemia le puede costar caro a personas inocentes.

Hace presente, que lo informado por el documento previo demuestra fehacientemente una reiteración en el incumplimiento de las labores del demandante de carácter grave porque puso en riesgo la vida de un paciente, la vida del resto de los profesionales del hospital y provoca una falta de servicio de carácter evitable.

Menciona, que existe una carta denuncia, de fecha 05 de agosto 2020, que hace presente por distintos funcionarios la falta de habilidad blanda en el trabajo en equipo por parte del demandante.

Expone, que atendido estos medios probatorios y otros de que se valdrá esta parte en la fase procesal correspondiente, es que, esta parte defiende, que el despido es justificado, ya que, existe evidencia y antecedentes suficientes para justificar su causal y por ende, no corresponde dar lugar a ninguna indemnización asociada al despido injustificado, ya que tal figura es completamente inexistente.

En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales, sostiene que está no existe, haciendo presente a modo preventivo, que el día 12 de agosto 2020 se notifica la carta de despido al demandante por funcionaria de oficina de personal del Hospital de Peumo. Cabe consignar, que el demandante presentó licencia médica tipo 1 a partir del día 13 de agosto 2020 al 19 de agosto 2020, sin embargo, el día 12 de agosto 2020 no se encontraba con licencia médica el demandante, por tanto, nada ilícito pudo acaecer en una comunicación de despido, que está debidamente fundamentada. Lo que se verifica por correos electrónicos de la situación e incluso por documentos acompañados por la contraria en su demanda principal. En su defecto, cabe advertir, que la licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional solo impide el despido por las causales establecidas en el



artículo 161 del Código del trabajo, esto es, necesidades de la empresa y desahucio del empleador, mas no, respecto de la causal invocada por esta parte demandada.

Asevera, que la denuncia contestada por esta presentación, no cumple con los requisitos establecidos por el artículo 490 del Código del Trabajo, ya que, no acompaña ningún antecedente para su fundamentación. Motivo suficiente para que sea rechazada la demanda en cuestión.

El demandante acusa como principal fundamento, que con ocasión del término de su relación laboral, esta decisión habría sido impuesta en su contra a modo de desquite por sus denuncias en Contraloría y persecución laboral. No existe forma de atribuir esta conducta a su representada por ser falso.

Alega la más completa y absoluta falsedad de los fundamentos mencionados en el párrafo anterior. Simplemente advertir SS., que no existen hechos atribuibles a su representada que hayan lesionado la honra, la integridad psíquica y los otros derechos acusados por el demandante.

Expresa, que el Servicio de Salud, dispuso el término de contrato mediante carta de despido, conforme a derecho, todo en base a defender la normalidad del ejercicio de la función pública en las dependencias del Hospital de Peumo.

En consecuencia, todo se reduce al análisis del despido, el cual es justificado en derecho y no genera sospecha de indicio alguno, que permita vislumbrar posibles vulneraciones de derecho. Con mayor razón, si la contraria ni siquiera acompaña prueba para ocasionar algún tipo de indicio.

Arguye, que no existen indicios probatorios de la conducta lesiva, toda vez, que existe despido que se ajusta a derecho, que emana de la Dirección de Servicio de Salud O´Higgins. Por lo cual, la carga de probar todos los elementos para configurar la acción de tutela laboral corresponde a la parte denunciante.

En cuanto al daño moral, señala que la contraria demanda en lo principal de su acción, indemnización por daño moral equivalente a \$100.000.000 (cien millones de pesos), desapegándose absolutamente de la indemnización establecida y regulada para el caso de marras, de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, propio del procedimiento de tutela laboral. De otra perspectiva, la petición de la contraria es una infracción directa al artículo 489 del Código del Trabajo.



Agrega, que a mayor abundamiento, tampoco corresponde la procedencia de indemnización alguna, si se considera, que el despido es justificado y no existe hechos imputables a su representada que sean responsables de las vulneraciones de derechos fundamentales acusados por la contraria. Por otra parte, el monto solicitado por la contraria es absolutamente excesivo y desproporcional, si se consideran los parámetros de indemnización regulados por el Código del Trabajo, desnaturalizando la presente acción laboral en una acción de responsabilidad extracontractual con indemnización de perjuicios, de aquellas que conocen y tienen competencia únicamente los Juzgados de Letras en lo Civil de nuestro país.

Concluye, que por las razones esgrimidas, cabe desestimar la indemnización solicitada por la demandante, o por defecto, rebajar sustancialmente el monto bajo los márgenes que establece el Código del Trabajo para los casos por tutela laboral.

En cuantos a las costas, sostiene que El Servicio de Salud O´Higgins, no ha de ser condenado en costas, no es factible la condenación en costas, ya que hay motivo más que suficiente para que la denunciante acredite en el proceso todo lo que ha sostenido, en especial respecto de la vulneración de derechos fundamentales.

Afirma, que existe normativa expresa que debe ser apreciada por los tribunales de la República, y que otorga privilegio de pobreza a esta institución pública por el sólo ministerio de la ley, como continuador legal del Servicio Nacional de Salud así, como el Privilegio de Pobreza del Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O´Higgins, emana de la propia manifestación del legislador. En el Decreto con Fuerza de Ley N°1/2006 del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L N°2.763/1979 y de las leyes N°18.933 y N°18.469; en su Capítulo II, artículo 16 establece expresamente que los servicios de salud serán los continuadores legales del Servicio Nacional de Salud y del Servicio Médico Nacional de Empleados, dentro de sus respectivos territorios, con los mismos derechos y obligaciones que a estos corresponden, para los efectos de cumplir las funciones que les competen.

Menciona, que dentro de los derechos y prerrogativas legales otorgadas al Servicio Nacional de Salud –del cual el Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O´Higgins es continuador legal en la Región – el artículo 81 inciso 2° de la ley N°10.383/1952 del Ministerio de Salubridad – texto normativo no derogado – establece que tanto el Servicio de Seguro Social como el Servicio Nacional de Salud



gozarán del privilegio de pobreza en los juicios en que sean parte, ante cualquier tribunal que se tramiten.

Explica, que efectuando una interpretación sistemática y armónica de las normas legales anteriormente citadas, no cabe más que concluir que el Servicio de Salud O'Higgins, goza de privilegio de pobreza por el sólo Ministerio de la ley, no requiriendo declaración judicial en este sentido, motivo por el cual no puede ser condenada en costas.

En cuanto al pago de reajustes e intereses, hace presente que, para la aplicación de los reajustes, ellos deberán calcularse sólo a partir de que quede firme y ejecutoriada la sentencia definitiva que declare la procedencia de la obligación pretendida en estos autos y la fecha de su pago efectivo.

A su vez, el pago de intereses por parte de su defendido no puede imponérsele sino desde que, una vez declarada con certeza la eventual obligación de su representada, éste hubiere incurrido en mora o retardo en su cumplimiento, tal como lo establece expresamente el artículo 1.551 del Código Civil, conforme al cual el deudor no está en mora sino cuando ha sido judicialmente reconvenido y ha retardado el cumplimiento de la sentencia.

En conclusión, los reajustes e intereses no pueden aplicarse sino desde la fecha que constituya un derecho establecido a favor del actor por fallo ejecutoriado, fijando una indemnización. Antes, es una mera expectativa, y por tanto, no puede generar reajustes e intereses desde que se manifieste la expectativa, sino desde que tal expectativa se materialice o concrete en un fallo ejecutoriado que lo acoja. La existencia de la obligación de indemnizar y el monto de ella sólo nace con la sentencia definitiva, la que sólo podría cumplirse a partir de la fecha en que ella quede firme o ejecutoriada.

Previas citas legales, finaliza solicitando tener por contestada la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido, rechazarla en todas, con expresa condena en costas. En subsidio, en el caso improbable de acogerse la acción, rebajar el monto de daño moral por los argumentos esgrimidos y la ponderación de la prueba que se rendirá en el presente juicio.



Que del mismo modo, contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado solicitando desde ya que se niegue lugar a ella en todas sus partes, en virtud de los siguientes fundamentos.

Hace presente, que por razones de economía procesal, tener por reproducidos todos los fundamentos de hecho y derecho esgrimidos en la contestación.

Refiere, en cuanto al cobro de prestaciones, que atendido la causal de despido invocada por esta parte, no corresponde indemnización alguna. Además, se niega el recargo legal, ya que se invocó causal. Tampoco corresponde el feriado proporcional atendido las características y naturaleza del contrato celebrado con la contraparte. Por su parte, no existen diferencias pendientes de sus remuneraciones, los turnos fueron debidamente pagados.

Destaca, que el contrato de trabajo entre las partes es a plazo fijo, por tanto, en caso de no haber ocurrido el despido, la convención terminaba por el solo lapso de su vigencia, el día 30 de septiembre 2020. Existiendo tal forma de terminación del contrato, no es posible atribuir, que sea fundada la petición de indemnizaciones propias de un contrato indefinido. Por lo cual, solo cabía como petición, en caso de declararse un despido injustificado, que se le pagara las remuneraciones hasta el 30 de septiembre 2020. Por todo lo anterior, evidenciando que el despido fue justificado por causal legal y considerando, que el contrato a plazo fijo vencía irremediamente el día 30 de septiembre 2020, pide el más absoluto y completo rechazo de la demanda entablada de forma subsidiaria por la contraria.

Finaliza solicitando, tener por contestada la demanda subsidiaria por despido injustificado interpuesta en su contra y en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

TERCERO: Audiencia Preparatoria. Llamado a conciliación y hechos no discutidos. Que, con fecha 14 de enero de 2021, efectuó la audiencia preparatoria, llamadas las partes a conciliación esta no se produce. Que se fijaron como hechos pacíficos los siguientes: 1. La existencia de una relación laboral entre las partes habiéndose iniciado el 01 de abril del 2020; 2. Que la naturaleza de los servicios prestados del denunciante constaban en ejercer labores de enfermero; 3. Que los servicios se prestaron en el domicilio del denunciado esto las instalaciones del Hospital El Salvador de Peumo; 4. La remuneración recibida por el denunciante es de \$ 1.582.954; 5. Que el contrato de trabajo era a plazo fijo y que este concluiría el 30 de



septiembre de 2020.6. La causal invocada para poner término al contrato de trabajo, fue la del artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo.

CUARTO: Hechos a ser probados. Que se fijaron en la audiencia preparatoria como hechos a probar los siguientes:

1.- Efectividad que la denunciante vulneró la integridad física, psíquica, el honor y libertad de expresión, la opinión y formación sin censura previa, libertad de trabajo, derecho a la no discriminación del actor, con ocasión del despido, hechos y circunstancias.

2.- Efectividad que la denunciante sufrió perjuicio moral como consecuencia del despido, monto del mismo.

3.- Efectividad de encontrarse justificado el despido al tenor de la carta de aviso, fecha de término de la relación laboral.

4.- Efectividad de adeudarse por la denunciada las presentaciones reclamadas por el denunciante.

QUINTO: Audiencia de juicio. Que conforme lo establece el artículo 454 del Código del Trabajo la parte denunciante y con la finalidad de acreditar sus dichos ofrecieron en la audiencia preparatoria e incorporó en la audiencia de juicio, la siguiente prueba:

A.- Documental, consistente en:

1.- Acta de Reunión del Hospital de Peumo, de fecha 12 de agosto del 2020.

2.- Datos Atención de Urgencias e Informe de Lesiones del Hospital del Pichidegua, de fecha 12 de agosto del año 2020, paciente don Michael Silva Rivera.

3.- Carta de denuncia realizada ante Contraloría General de la República e Ilustre Municipalidad de Peumo, de fecha 13 de julio del 2020 realizada por don Michael Silva Rivera.

4.- Carta Informe Enfermería de fecha 14 de agosto del 2020, realizada por don Michael Silva Rivera, con respuesta de Contraloría General de la República.



5.- Carta de despido a don Michael Silva Rivera de fecha 12 de agosto del año 2020, firmada por don Fabio López Aguilera, Director Servicio Salud O'Higgins.

6.- Contrato de Trabajo Plazo Fijo de fecha 01 de abril del 2020 de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Depto. Gestión de Personas a don Michael Silva Rivera.

7.- Finiquito de trabajo de fecha 29 de septiembre del 2020, del Servicio de Salud O'Higgins a don Michael Silva Rivera.

8.-Licencia Médica otorgada por FONASA, de fecha 12 de agosto del 2020 a don Michael Silva Rivera.

9.- Certificado de Cotizaciones Previsionales de fecha 11 de septiembre del 2020 de don Michael Silva Rivera.

10.- Oficio de Contraloría General de la República, que comunica inicio de fiscalización, N° E39637/2020, de fecha 30 de septiembre del 2020.

11.- Orden de Reposo Ley N°16.744 de fecha 07 y 25 de agosto del 2020, 01 y 08 de septiembre del 2020.

12.- Circular N° 2, del Hospital de Peumo, fecha 14 de julio del 2020.

13.- Circular N° 3 del Hospital de Peumo, fecha 14 de julio del 2020.

14.- Tomografía de fecha 20 de agosto del 2020, Hospital Clínico FUSAT.

B.- Oficios.

1. Oficio remitido por el Servicio de Salud O Higgins, el cual da cuenta que obran en el Subdepartamento de Sumarios del Departamento Jurídico del Servicio de Salud del Libertador Bernardo O'Higgins y que dicen relación con la existencia de proceso disciplinario, Sumario Administrativo, instruido mediante Resolución Exenta N° 2191 de fecha 27 de julio de 2020, a fin de indagar y establecer eventuales responsabilidades administrativas en el Hospital de Peumo por denuncia ante Contraloría Regional, de enfermero Michael Silva Rivera, por fiesta realizada el día 13 de julio de 2020, proceso que se encuentra vigente, en tramitación y en poder del fiscal en comisión don Carlos Guzmán Millán.



2. Oficio N° E52858/2020 remitido por la Contraloría General de las República, dando cuenta de la denuncia efectuada por don Micheal Silva, respecto del funcionario Luis Córdova Vergara quien habría llegado al cambio de turno en evidente estado de ebriedad.

3. Oficio remitido por el Hospital El Salvador de Peumo, el cual da cuenta que no existe procedimientos administrativos o investigaciones sumarias en contra del demandante don Michael Silva.

C.- Testimonial de:

1.- Doña Bárbara Andrea Jara Durán, Técnico en enfermería, Rut: 19.294.377-9, domiciliada en Avenida Patagua Cerro n° 159, comuna de Pichidegua, quien debidamente juramentada expuso, saber que está en calidad de testigo en este juicio, conoce al demandante don Michael Silva quien es su pareja, están juntos hace tres años aproximadamente, el demandó por despido injustificado, esto se debe según comentarios de su pareja, hace un tiempo atrás el doctor Iván Herrera hizo una convivencia en el Hospital, en una sala de 4 metros cuadrados, en la cual habían 7 personas, dentro de ellos el doctor Iván Herrera y dentro esa convivencia había una persona contagiada con COVID, Michael hizo una denuncia en la Contraloría General de la República en el cual específico lo sucedido y por ende el doctor Iván tomó represalias contra él y lo despidió de su trabajo.

El hospital no hizo nada después de la denuncia, lo que tiene entendido que el doctor dejó el cargo director del Hospital

Responde que el demandante, fue despido por represalia por la denuncia en Contraloría General de la República, estaban en pandemia, la denuncia fue como en julio más o menos y recuerda que fue desvinculado en agosto.

No tiene claro que hubiese algún tipo de conflicto entre funcionario y don Michael y tampoco hay reclamos en su contra. El motivo de su desvinculación no lo sabe, las razones del hospital de peumo tampoco conoce los argumentos. Hubo una convivencia entre varios funcionarios, después dejó una denuncia en Contraloría, él hizo el reclamo en julio y en agosto fue desvinculado.

Estaba con licencia médica, con covid, pulmonía cuando fue desvinculado.



Después del despido todos los días lo llamada el concejal Pedro Rubio, que también es Tens del Hospital de Peumo, y le decía que el doctor Iván Herrera y Flavio López que es el director de salud de la región, harían lo imposible para que no encontrara trabajo en la región y hasta la fecha no ha encontrado trabajo, habiendo trabajos en muchos lugares.

Agrega, que Michael está Esta súper decaído desde que lo echaron no ha encontrado ningún trabajo, ha tirado muchos curriculum y no ha encontrado nada, desde que los desvincularon no ha encontrado.

Contrainterrogado, le consta el estado de la denuncia que don Michael interpuso ante la contraloría, hasta el momento no hay resultado de la denuncia que se hizo.

SEXTO: Audiencia de juicio. Que la parte denunciada con el fin de acreditar sus dichos ofreció en la audiencia preparatoria e incorporó en la audiencia de juicio, la siguiente prueba:

A.- Documental, consistente en:

1. Contrato de plazo fijo, de fecha 01 de abril 2020, suscrito entre el Servicio de Salud O´Higgins y don Michael Silva Rivera, que tiene duración hasta el día 30 de septiembre 2020.

2. Certificado de pago de cotizaciones previsionales, de fecha 11 de agosto 2020, que emana de la empresa Previred, que tiene relación con el demandante.

3. Carta de despido, de fecha 12 de agosto 2020, que emana y es suscrita por el director de Servicio de Salud O´Higgins, don Fabio López Aguilera relacionada con el demandante.

4. Correo electrónico, de fecha 13 de agosto 2020, que emana de Luzmira Venegas a director del hospital de peumo, que informa sobre la entrega de la carta de despido al demandante con fecha 12 de agosto 2020 y correo de la misma fecha, en que se hace presente corrección de la fecha de inicio de reposo.



5. Fotostática de carta, de fecha 05 de agosto 2020, ref: solicitud de asunto laboral, que emana y es suscrita por distintos funcionarios a director (s) del Hospital de Peumo mediante el cual, se acusa situación relacionada con el demandante.

6. Memo N°01, de fecha 13 de abril 2020, que emana y es suscrito por doña Aileen López Díaz (TENS Servicio Urgencias) a director (s) del Hospital de Peumo, mediante el cual, se acusa situación relacionada con el demandante.

7. Carta de fecha 08 de mayo 2020, que emana y es suscrito por doña Karen García G. (TENS Urgencia) a director (s) del Hospital de Peumo, mediante el cual, se acusa situación relacionada con el demandante. Se tarja información sensible relativo al nombre de un tercero (paciente).

8. Memo N°01, de fecha 05 de agosto 2020, que emana y es suscrito por doña Jocelyn Arenas Contreras (Auxiliar de servicio COVID-19) a director (s) del Hospital de Peumo con copia a don Javier Navarro, Prevencionista de riesgos, mediante el cual, se acusa situación relacionada con el demandante

B.- Testimonial de:

1.- Doña Karen Loreto García García, CI N° 15.915.570-6, domiciliado en Calle Pio 12, casa 357, San Vicente Tagua Tagua, Técnico en enfermería del Servicio Urgencias del Hospital de Peumo, quien debidamente juramentada expuso, trabajar en el servicio de urgencia del Hospital de Peumo, se desempeña como camillero, o sea sale en los servicios de ambulancia. Conoce a don Michael Silva, sabe que el juicio se trata del despido injustificado de Michael.

Exhibido el documento de folio 71 individualizado como referencia n° 7; reconoce que la firma del documento es de ella, es una carta, por el tema del protocolo cuando ellos tiene quejas que cada uno pueda hacer, hizo esa carta como ella se desempeña en los traslados, hubo una situación en la cual recibió un paciente con sospecha de covid, esto fue el año pasado cuando estamos recién empezando con la pandemia, y en cambio a su turno llegó a la 8.00 pm y le dicen que hay un paciente que hay que trasladar, como nosotros somos centro derivador, los paciente con mayor complejidad se derivan al Hospital de Rengo, y se encuentra con la sorpresa que cuando iba llegando a la sala covid, ve salir un familiar de sala, que salía y entraba, y



el paciente mayor de edad con cáncer a la próstata, estaba con fiebre, no había nadie con él. Ella pregunta porque estaba solo, y porque un familiar iba y venía, ella se fue con el paciente y estuvo 4 horas con él. Días después el paciente efectivamente era covid positivo.

Agrega, que después que volvió del hospital de rengo, comenzó hablar con el doctor de turno y él le dijo que ella hiciera sus descargos a través carta, le consulto a los médicos y le dijeron el protocolo a seguir, por eso ella hizo la carta, para que se adoptara el protocolo y se hablara con don Michael, porque en ese tiempo él había sido contratado para eso, él con una Tens, que eran para ver los pacientes con sospechas covid.

Responde, conocer de otras situaciones respecto de malos tratos por don Michael, no fue participe, pero supo, como de compañeras como Aileen López, Andrea Contreras, que tuvieron diferencias, en triage, el personal debían estar en la entrada del hospital, para anteponerse de los contagios, categorizando, tomando la temperatura. Ahí ellos tuvieron unas diferencias de palabras, tuvieron gritos, a raíz de que don Michael con sus compañeras elevaron la vos, por el tema de los cargos, don Michael decía que no había estudiado 5 años para tomar la temperatura, que para eso eran las Tens, eso fue súper feo, incluso en frente de pacientes.

En otro caso particular, hubo una diferencia en que él retó a la Tens que trabajaba con él y a la chica del personal de aseo, que también les llamó la atención de mala forma, las gritoneo, él estaba como bien alterado. Particularmente ella nunca lo vio fuera del impase con ella, ella no presencio más cosas de las que escuchó, si bien él estuvo en urgencias nunca tuvo procedimientos con él.

En consecuencia, ratifica el contenido de la carta, porque fue muy malo el manejo y don Michael era el encargado, el paciente era adulto mayor.

Contrainterrogada por la contraria, respondió que ella trabaja en cuarto turno, en el servicio de urgencia, ella está en puesto vacante en calidad de contrata, trabaja en el hospital hace 4 años. En cuanto a la composición de los turnos, explica que ellos no cuenta con enfermero fijo en los turnos de noche, de hecho el enfermero que está a cargo de los servicios de urgencia trabaja de lunes a viernes de 8 a 5 y los viernes de 8 a 4 y los turno de noches, fines de semana y festivos trabajan solo dos personas en el turno el Tens Titular, más el Tens camillero, a cargo del médico de turno.



El turno respecto de la carta, hay que hacer una diferencia porque Michael y la Tens Daniela estaban contratados por el tema Covid, y ellos estaban en la sala de espera y ahí ellos categorizaban a las personas, adentro solo estábamos dos.

Refiere, que de acuerdo a los protocolos cada cargo tiene su función específica, pero se debe hacer una diferencia porque son un hospital de baja complejidad en el cual el Tens Titular tiene casi el mismo peso que un enfermero universitario, de hecho su clave azul, que significa que hay un paro o algo, a quien se le debe avisar es al Tens encargado titular de urgencia, a diferencia de un servicio de salud harta complejidad, ahí netamente son los enfermeros quienes manejan todo el tema.

Don Michael prestaba servicios para urgencias.

Aclara que el resultado de la carta, hasta donde ella sabe las personas encargadas que recibieron su reclamo hablaron con él para aclararle los protocolos y los pasos a seguir. Ella como Tens no iba a ir hablar con él, esto es lineal. El doctor Herrera le dijo que la enfermera Valeska quien es como la encargada de los enfermeros iba hablar con él para explicarle los pasos a seguir y el protocolo.

Responde, que el despido se debió a que habían muchas quejas contra de él, tanto de pacientes como de otras personas.

Refiere respecto de la denuncia de don Michael, que nunca fue una celebración, fue en su colación, trabajan 12 horas y tienen su hora de colación y fue en la noche y de hecho ella estaba, de hecho en la carta aparece su nombre dando cuenta de una situación que no ocurrió. Reitera que no fue una celebración, fue compartir un té un café con un trozo de torta, estaba todo el turno, pero no todos juntos, ese lugar es pequeño, no cabe como para hacer una celebración, 4 personas sentadas, y 4 personas ya es una multitud. El lugar es la residencia, este es un espacio donde hay una mesa plegable, una cama, un refrigerador, una tele colgada, porque ese espacio es su lugar de “descanso”, porque en urgencia no se descansa.

Agrega, que tuvo que declarar en la PDI, la PDI saco fotos y no hubo motivos para ellos, sino que un médico estuvo de cumpleaños y sus compañeros le compraron una torta y sobró torta que le dejaron al doctor Herrera en la noche, y cuando llega el doctor Herrera les comenta en el cambio de turno, y le dice un doctor estuvo de



cumpleaños y dejaron torta quieren y ellas les respondieron que traiga la torta, no fue una celebración.

Aclara que su carta fue en mayo recién empezando la pandemia, desconoce la fecha de despido de Michael.

2.- Don Iván Hernán Herrera Araya, CI N° 17.028.667-7, domiciliado en Sergio Lira N°218, Peumo, médico, quien debidamente juramentado expuso, trabajar en el Hospital de Peumo, se desempeña como médico del hospital, su cargo es subdirector médico, trabaja en el hospital hace 5 años y medio.

Refiere conocer al demandante, él trabajo en el hospital de Peumo como enfermero, ya no trabaja en el hospital, él fue desvinculado por varias razones, principalmente por maltratos y denuncias a una institución pública. Los maltratos a los demás funcionarios, violento, insultos, amenazas a funcionarios. Varias veces llegaron reclamos de los colegas enfermeros de Michael por el tono que se dirigía a ellos y las faltas de respeto, la forma que se dirigía a ellos frente a otras personas. Otros reclamos porque no acataba las instrucciones de su jefatura directa y otras veces a las Tens las denigraba por su cargo públicamente.

Responde que esa fecha se desempeñaba con director del hospital. Que recepcionó varios reclamos.

Afirma que la razón de desvinculación el conjunto de todas las cosas que estaban pasando, hizo una denuncia en contra del hospital de peumo basada en una serie de cosas que habrá visto él, además el trato hacia pares y funcionarios.

Contrainterrogado por la contraria, se desempeñó como director desde noviembre de 2019 aproximadamente, cuando ocurrieron los hechos era director subrogante. Uno de los motivos de la desvinculación fue una acusación que hizo en contraloría en contra del hospital de Peumo, entiendo que esta acusación es por haber incumplimientos las normas de higiene y seguridad, respecto de una fiesta que él refiere que se hizo en el servicio de urgencia, no recuerda el día exacto, era los funcionarios que trabajaban ese día, conversando y tomando un café en el servicio de urgencia.

Preguntado por el tribunal señala que unos de los motivos de la desvinculación fue la denuncia efectuada por don Michael.



3.- Doña Jocelyn del Pilar Arenas Contreras, CI N° 15.957.970-3, domiciliado en Callejón Los Castro S/N°, Aguas Claras, Peumo, Auxiliar de servicio del Hospital de Peumo, quien debidamente juramentada expuso, que se desempeña como auxiliar de aseo en el área de urgencias del hospital de peumo desde enero de 2020 haciendo reemplazos

Refiere, conocer al denunciante porque él presto servicios acá por la contingencia y ella era auxiliar en ese momento. Actualmente el demandante no presta servicios en hospital y no sabe porque.

Exhibido el documento de folio 71 individualizado con la referencia n° 8, es un escrito que hizo ella, reconoce su firma y su nombre, ella lo hizo de después de un episodio vivido con por Sr. Michael luego de un problema que el acusaba a varias personas de haber hecho una fiesta, en ese momento era auxiliar en ese turno.

Después de ese episodio el me llamo en un turno de noche, haciendo referencia que no apoyara al director, que ella era una simple auxiliar, que si pasaba algo más él no iba dar cara por ella. Ella estaba en servicios y el teléfono estaba en alta voz y un Tens escuchó todo lo que él decía.

Agrega, que ella entraba a urgencia hacia su trabajo y se comunicaba con él, porque él era el enfermero de turno, en cual ella era auxiliar y por el episodio ocurrido el me llamó, no sé si él tenía contacto con otros funcionarios.

Señala que la carta la hizo porque le causó temor, como una amenaza, amedrentamiento, no quería que la llamara. En ese momento un Tens lo escuchó y el la dio por aludida, por lo que debió ponerla en conocimiento de su jefatura.

Contrainterrogada por la contraria, responde que actualmente se desempeña en el área en que la requieren, actualmente está en urgencia. Cuando ocurrió el hecho se despeñaba en el cuarto turno. Don Michael estaba en urgencia.

La carta fue realizada el 29 de julio si no se equivoca, no sabe cuándo fue desvinculado a don Michael. No conoce la consecuencia del documento que redactó.

4.- Doña Aileen Camila Alexandra López Díaz, CI N° 19.216.305-7, domiciliada en Callejones N° 516, San Vicente Tagua Tagua, Técnico en enfermería de Farmacias del Hospital de Peumo, quien debidamente juramentada expuso, que trabaja como



Tens en servicio de farmacia, es jefa de farmacia desde el mes de enero de 2021, en 2020 era Tens de traslado en el servicio de urgencia.

Refiere, conocer a Michael Silva, él estaba como enfermero en uno de los turnos, era uno de los enfermeros, es que contrataron Tens y enfermeros el año pasado, para la campaña Covid. El no sigue, pero no sabe específicamente porque.

Exhibido el documento de folio 71 anexo referencia 6, señala que esa es su firma, esto fue en el mes de abril del 2020, cuando comenzaron a trabajar los enfermeros y Tens Covid del servicio de urgencia, en ese momento se suponía que el enfermero y el Tens iban a trabajar con ellos en el servicio de urgencia. Después un día se llegó al acuerdo que el enfermero y el Tens debían estar en el triage para filtrar la gente que ingresaba al hospital y al servicio de urgencia, en un día específico en la mañana al enfermero y a la Tens Daniela González, la jefa Francisca Novo les comento las acciones y gestiones que debían realizar durante el turno, los cambios que iban a haber, y la mandaron a ella y a la enfermera Andrea Contreras a cubrir el triage mientras a ellos se les explica, se dirigió al servicio de urgencia y le dijo que el enfermero que debía ir a sacarla ya que ella debía hacer un traslado y el enfermero señalo que él había sido contratado para estar en el servicio de urgencia y no en el triage.

Agrega, que entonces el enfermo Michael, Daniela y ella se dirigieron al triage, habían otras personas y el enfermero empezó decir que él no había estudiado 5 años para solo tomar temperatura y ellas eran tens y ese era su trabajo y que ellas debían cumplir esa función, actuó de una manera muy preponde, en ese momento a todas les faltó el respecto, se sintieron denigradas por él, fue muy incómodo para ellas, en realidad había mucha gente, habían otros pacientes.

Dice, que esa diferencia era usual, era muy demarcante de la función de tens y enfermeros. En consecuencia ratifica lo expuesto en la carta.

Contrainterrogada por la contraria, responde que la carta fue realizada en el mes de abril de año pasado, en esa época era tens de servicio de urgencia, realizaba los traslados de los pacientes a controles o apoyaba cuando había alguna emergencia. Actualmente es funcionario del servicio de farmacia. Actualmente don Michael no está trabajando, no sabe el mes en particular porque no trabaja con él. Desconoce algún conflicto.



SEPTIMO: Alegatos de observación a la prueba. Que las partes hicieron uso de la posibilidad de realizar alegatos de observación a la prueba y ambas mencionaron que con la prueba rendida habían justificado sus alegaciones y defensas respectivamente y por lo anterior debían acogerse sus argumentos y peticiones con condenación en costas de la contraria.

OCTAVO: Valoración de la prueba. Que valorada la prueba de acuerdo a la sana crítica conforme lo establece el artículo 456 del Código del Trabajo, esto es, conforme las razones, jurídicas, lógicas, científicas, técnicas o de la experiencia inspirada en los principios que emanan de la legislación laboral, se puede establecer con la prueba incorporada lo que se dirá a continuación.

NOVENO: En cuanto a la acción de tutela. Ahora bien, hay que tener en consideración que ésta se ha planteado en el contexto del despido mismo y las acciones inmediatamente subsecuentes. En este sentido, conviene tener presente que la comunicación de la decisión de poner término al contrato de trabajo, es por su propia naturaleza compleja y difícil para el trabajador, quien ve afectada su fuente laboral y sus ingresos periódicos por una decisión de su empleador. Dicho lo anterior, el denunciante expresa sentirse afectado respecto de sus garantías constitucionales contempladas en el artículo 19 números 1, 4, 12 y 16, esto es, el derecho a la vida y la integridad física y psíquica, el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, libertad de trabajo y contratación laboral y derecho a la no discriminación en virtud del artículo 2 del Código del Trabajo.

DECIMO: En cuanto al derecho a la vida y la integridad física y psíquica. Que debe tenerse presente que la vulneración a la integridad física que alega el actor debe buscar en el momento del despido, en este orden de ideas, el denunciante refiere afectación con respecto a la irresponsabilidad en la realización de una fiesta, al verse expuesto al contagio, además de no respetar su proceso de reposo de convalecencia, la persecución laboral que fue objeto y el clima hostil que luego de su regreso.

En este contexto no hay que olvidarse que la tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido se refiere específicamente a las circunstancias coetáneas al mismo relacionadas, conexas o autónomas de la causal de despido y en esta caso se refiere únicamente a la causal de despido propiamente tal, lo cual no acontece, toda vez, que el denunciado refiere a situaciones pretéritas y mediatas a la



época de desvinculación, limitándose a señalar que la causal invoca se sustenta en falsedades.

Que para acreditar el daño psíquico se incorporó en el juicio documental referida a la carta de despido en la que efectivamente se le atribuyen al actor hechos que el empleador calificó como incumplimientos graves a las obligaciones que impone el contrato. Además, declaró en juicio doña Bárbara Jara Durán, pareja del denunciante que en lo pertinente señaló que el actor fue despedido de forma injustificada en represalia por la denuncia que este efectuó en contra del hospital, que Michael está súper decaído desde que lo echaron no ha encontrado ningún trabajo, ha tirado muchos curriculum. Que con el mérito de la prueba referida precedentemente la afectación psíquica alegada por el actor no logra escindirse de la propia causal invocada por la denunciada y en este contexto a juicio de este sentenciador no se logra acreditar un daño psíquico atribuido a la conducta del empleador. En el mismo orden de ideas, las reglas de las máximas de la experiencia nos muestran que quien es despedido puede presentar un grado de vulnerabilidad o inestabilidad emocional, lo cual coincide con lo expresado por la testigo Bárbara Jara al indicar que el Sr, Michael estaba decaído. Ahora bien, requiriéndose que el daño sea consecuencia directa de actos ocurridos con ocasión del despido y por lo referido anteriormente, no podrá darse lugar a la acción de tutela respecto de esta alegación.

DECIMO PRIMERO: En cuanto a vulneración a la honra alegada. Que respecto de este derecho resulta oportuno es consignar lo señalado el profesor José Luis Cea Egaña, en su obra Derecho Constitucional Chileno Tomo II, Ediciones Universidad Católica de Chile, Primera Edición, indica que “La honra es la buena fama, el crédito, prestigio o reputación de que una persona goza en el ambiente social, es decir, ante el prójimo o los terceros en general”, de manera que la honra resguardada es el honor en sentido objetivo, y en ningún caso la valoración personal que cada persona tiene de sí mismo, lo que se conoce por autoestima. Que, lo más importante acá, es como se ve afectado el derecho en su dimensión externa, representada por la percepción (buena fama) en el ámbito laboral que los restantes compañeros de trabajo tienen sobre la persona del denunciante y su integridad moral.

Que respecto de esta alegación no se incorporó otra prueba distinta de la ya referida en el considerando anterior la que tampoco conduce a establecer la vulneración alegada por las circunstancias que la denunciada invoque una causal legal



para poner término al contrato aun cuando esta se declare indebida o injustificada, por lo que respecta a este capítulo también se rechazara la denuncia efectuada.

DECIMO SEGUNDO: En cuanto a la libertad de trabajo y de contratación laboral y derecho a la no discriminación. El actor refirió que producto de las denuncias efectuadas, fue objeto de persecución laboral, se dio término a su contrato basándose netamente en falsedades y se le discrimino desde el día que realizó la denuncia. Vale decir, hechos que, aun cuando sean aislados, permitan concluir que se han llevado a cabo conductas por parte de la edil, cuya motivación pueda constituir una lesión a los derechos fundamentales de la actora. Que, resulta necesario determinar si se han probado en autos indicios que den cuenta de un acto de vulneratorios, vale decir, hechos que, aun cuando sean aislados, permitan concluir que se han llevado a cabo conductas por parte del Servicio de Salud, cuya motivación pueda constituir una lesión a los derechos fundamentales de la actor.

Que el denunciante no llegó a juicio medios probatorios que permitan inferir que se hayan vulnerados las garantías invocadas, por su parte la denunciada dio cuenta mediante la prueba testimonial de 4 testigos, quienes fueron contestes en señala que don Michael Silva mantenía una actitud prepotente y maltratante respecto a los demás funcionarios, gritando y denigrando a sus compañeros, haciendo diferencias entre los Tens y los enfermeros. Lo cual de acuerdo a las reglas de máximas de experiencias permite a este sentenciador inferir que quien detenta tales conductas será alejado de los grupos, produciendo consecuentemente su aislamiento, lo cual puede ser percibido como acto discriminatorio o persecución por el receptor, pero no necesariamente constituirá una vulneración a las garantías constitucionales, por lo que consecuentemente no podrá darse lugar a la acción de tutela respecto de esta alegación.

DECIMO TERCERO: En cuanto a la libertad de expresión, opinión e información sin censura previa. Que el demandante sostiene que, con ocasión del despido, se ha vulnerado su derecho a la libertad de expresión garantizado en el artículo 19 N°12 inciso del CPR.

A este respecto, se hace necesario recordar que la libertad de expresión conforme lo previene el artículo 19 N°12 inciso 1° del CPR consiste en: *“La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se*



cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado.”

Ahora bien, la referida garantía constitucional en el ámbito del Derecho del Trabajo se expresa en el reconocimiento del trabajador como un ciudadano, al que no se le pueden fijar límites, por parte del empleador, sea respecto de la alegación de sus propios derechos laborales, sea por las críticas efectuadas a dicho empleador, respecto de las actuaciones realizadas por éste. En efecto, la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, –el trabajador–, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, así como que la facultad administrativa y disciplinaria de las que goza privativamente el empleador, no lo legitima, para imponer limitaciones injustificadas de los derechos de los trabajadores.

Así las cosas, el denunciante refiere una serie de circunstancias que lo llevaron a expresarse ante su jefatura y ante entidades públicas reclamando o denunciando ante la Contraloría General de la República, respecto de supuestas infracciones sanitarias y legales que se habrían cometido en el Hospital de Peumo, primero respecto de funcionario que habría llegado al cambio de turno en evidente estado de ebriedad y posteriormente la celebración de una fiesta celebrada en las dependencias del Hospital Salvador de Peumo, en plena época de pandemia y sin respetar lo protocolos de distanciamiento social.

Ahora bien, conforme las probanzas incorporadas por el denunciado al juicio, se hace posible concluir, que el demandante presentó denuncias con fecha 06 de junio de 2020 y con fecha 13 de julio de 2020, ante la Contraloría General de la República, dando origen la última de ellas a un sumario administrativo instruido mediante Resolución Exenta N° 2191 de fecha 27 de julio de 2020, a fin de indagar y establecer eventuales responsabilidades administrativas en el Hospital de Peumo, según lo corroboran por oficios E52858/2020 remitos por la referida Contraloría y por el Servicio de Salud, investigación no concluida a esta fecha, además se ha acreditado que el denunciado fue desvinculado con fecha 12 de agosto de 2020, esto es, 14 días después de haberse iniciado el proceso disciplinario.

Que de la prueba testimonial de la denunciada, consistente en la declaración los testigos doña Karen García, Jocelyn Arenas y Aileen López, quien expusieron desconocer los hechos de la desvinculación, así como el motivo específico de la



misma, limitándose a reconocer como suyos los documentos exhibidos, los cuales dan cuenta de ciertas situaciones en que el denunciante se alejó de alguna manera del buen trato y de la correcta praxis, no obstante todas ellas señalaron que el hospital no adoptó o ignoraban si el hospital haya tomado alguna medida, lo cual coincide con el oficio remitido por el Servicio de Salud, dando cuanta que no existe investigación alguna seguida en contra del denunciante.

Por otra parte, el actor menciona que en represalia de las referidas denuncias fue desvinculado por el denunciado, lo cual aparece ratificado por la declaración de doña Bárbara Jara quien refirió en su declaración que don Michel fue desvinculado por represalia ante la denuncia efectuada. Lo anterior aunado, a lo expuesto por el testigo de la denunciada el Dr. Iván Herrera, Director Subrogante en el Hospital a la época de desvinculación del denunciante, quien refirió que el denunciante fue desvinculado entre otras razones por la denuncia que efectuó en la Contraloría General de la República, a mayor abundamiento contrainterrogado por la contraria y repreguntado por el tribunal reiteró que la desvinculación fue entre otras razones, por la denuncia efectuada, por lo que se tendrán por acreditados los hechos alegados por el actor respecto a la garantía del artículo 19 n° 12 de la Constitución Política de la República

DECIMO CUARTO: Que, de acuerdo a lo razonado en el considerando que precede, habiéndose acreditado que el despido que afectó al denunciante ha sido vulneratorio de su garantía a la libre expresión, en el ámbito laboral. Lo anterior en virtud de las probanzas referidas que tornan sus dichos verosímiles y suficientes para establecer que el actor cumplía sus funciones en forma satisfactoria, no obstante sus disminuidas habilidades blandas, referidas por la prueba testimonial de la denunciada, lo cual no impidió que el denunciante continuará prestado los servicios para los cuales fue contratado, todo lo cual, ante la ocurrencia de la denuncia efectuada ante la Contraloría General de la República, el 13 de julio de 2020, el consecuente inicio de un sumario administrativo con fecha 27 de julio de 2020 y su proximidad con la fecha del despido de fecha 12 de agosto de 2020, hacen concluir razonablemente que la demandada ha vulnerado, con ocasión del despido la garantía alegada. Todo por lo cual, se acogerá la demanda por vulneración de derechos fundamentales, debiendo acogerse la indemnización correspondiente al inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, por el mínimo legal atendida la gravedad de los hechos constatados.



DECIMO QUINTO: Que en cuanto a la remuneración percibida por el trabajador, siendo un hecho pacífico y para los efectos del artículo 172 del código del trabajo, se tendrá la suma de \$1.582.954.-

DECIMO SEXTO: Que, el denunciante alega indemnización por daño moral, por la suma de \$100.000.000.- a este respecto el denunciante no allegó prueba alguna a fin de acreditar el daño moral y como todo daño debe ser acreditado, se rechazará dicha alegación, por evidente falta de prueba.

DECIMO SEPTIMO: Que se omitirá pronunciamiento respecto de la petición subsidaria al acogerse la principal.

DECIMO OCTAVO: Que, cualquier otro análisis del resto de la prueba rendida no mencionada específicamente, en nada altera lo razonado y las conclusiones arribadas por el Tribunal, toda vez que su comprensión, análisis y valoración se efectúa de manera global y complementaria.

Por las consideraciones antes expuestas y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 1o, 2, 4, 5o, 425, 432, 446, 485, 488, 489 y demás pertinentes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- QUE SE ACOGE PARCIALMENTE a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por don **MICHAEL FABIAN SILVA RIVERA**, en contra del **SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS**, representado por doña Soledad Ishihara Zúñiga, todos ya individualizados, y se declara que el despido del que fue objeto el actor por parte de la demandada es vulneratorio del derecho a la libertad de expresión y como consecuencia de lo anterior deberá pagarle:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo **\$1.582.954.-** (un millón quinientos ochenta y dos mil novecientos cincuenta y cuatro pesos).

b) Indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo equivalente a seis meses de su última remuneración, esto es **\$9.497.724.-** (nueve millones cuatrocientos noventa y siete mil setecientos veinticuatro pesos).

Todo lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo a lo ordenado en los artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.



II.- Que, habiéndose acogido la demanda principal, no se emitirá pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria, por innecesario.

III.- Que, no se condena en costas a la parte denunciada, por no haber resultado completamente vencida en juicio.

Regístrese, archívese y notifíquese en su oportunidad

RIT: T-10-2020

RUC: 20-4-0293759-K

Dictada por don **CARLOS OLGUÍN CARTAGENA**, Juez Suplente del Juzgado de Letras y Familia de San Vicente de Tagua Tagua.



RXMXTXXHWZ

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