

Calama, veintinueve de marzo de dos mil veintidós

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparecen Rosa Carmona Saldías y Nicolás Jara Gutiérrez, en representación de Marjorie Henríquez Ávalos, médico internista, domiciliados en Bañados Espinoza 1946, oficina 5, Calama, quienes deducen denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales en contra del Servicio de Salud de Antofagasta, representado por Rossana Díaz Corro, matrona, domiciliados en Manuel Antonio Matta 1999, Antofagasta, y en contra del Hospital Dr. Carlos Cisternas de Calama, representado por Milton Olave Escobar, ingeniero, domiciliados en avenida Almirante Grau 1490, Calama.

Expone los antecedentes de la relación laboral, ésta se extiende por más de 10 años, mediante Resolución Exenta del año 2019 es nombrada jefe de la Unidad de Paciente Crítico Adulto, que depende de la Subdirección Médica del Hospital Carlos Cisternas, en la calidad jurídica, jornada y remuneración que detalla.

Durante el año 2018 comenzó a tener conflictos con algunos enfermeros de la unidad, quienes la acusaban de maltrato laboral ante las exigencias de agilizar procesos administrativos y médicos. Solicitó acceso a dichos antecedentes, pero estos fueron negados por el director del hospital, fue criticada su gestión en reuniones por el subdirector médico, quien imputó falencias en su unidad y al solicitar que se formalicen los requerimientos formulados mediante correo electrónico no obtuvo respuesta. En septiembre de ese año el doctor Rivera le exige que deje de mandar correos electrónicos y el maltrato laboral se acrecentó, criticaba su desempeño, menosprecio,



interrupciones al hablar, comentarios insidiosos con otros funcionarios, negar el diálogo en las reuniones, rumores, humillaciones, mientras se encontraba en los últimos meses de un embarazo.

Luego de su post natal, durante julio de 2019, hubo otro episodio en que fue denunciada de hostigamiento al personal de enfermería, porque ella no autorizó que una enfermera fuese a comprar en horario laboral. El mes de octubre de 2019 su representada se comunicó con el Comité de Buenas Prácticas del hospital para denunciar hostigamientos por parte del equipo de enfermería perteneciente a la UCI de su unidad.

Dentro de los hechos ocurridos al retorno de su post natal se encuentran los siguientes: oposición de un grupo de enfermería para su retorno, críticas constantes en su labor, incluso efectuando indicaciones médicas, desprestigiándola con otros médicos y enfermeros, al punto de contravenir instrucciones específicas para el trabajo en la unidad, como recibir los enfermeros directamente las observaciones de especialistas, sin comunicarle a ella, o recibir pacientes directamente, sin respetar los protocolos para su ingreso. Las enfermeras Clara Araos y Jael Morales y el enfermero Robert Pinedo no le dirigen la palabra durante los turnos, traspasando información por medio de terceros.

La conducta hostil de parte de su jefatura y de sus subordinados fue constante durante un periodo, se le imputaban faltas e infracciones de forma permanente, se le efectuó una anotación de demerito sin fundamento. Durante el mes octubre involucró al gremio, pues se encuentra afiliada en la FENATS Nacional Calama, quienes al reunirse con el ex subdirector, Jaime Rivera, constaron su despectiva posición respecto de ella.

La conducta desplegada por subalternos y superiores jerárquicos es constitutiva de acoso laboral y esto la ha generado daño moral, en particular desencadenó un cuadro de estrés agudo y una aflicción psíquica.



Por tanto, solicita se declare que su representada fue víctima de acoso laboral, durante la vigencia de la relación laboral, que la demandada sea condenada a ejecutar los actos o acciones necesarias para terminar con toda forma de acoso, una indemnización especial de 11 remuneraciones, que se disponga el traslado de la denunciante a una recinto de salud pública de la Quinta Región, una indemnización por daño moral de \$60.000.000 y las costas de la causa.

SEGUNDO: Que, Christian Allendes González y Claudia Rivera Fernández, abogados, en representación del Servicio de Salud de Antofagasta se oponen a la demanda deducida en su contra, solicitando el rechazo de la misma, con costas.

Opone la excepción de caducidad, pues, pese a la falta de precisión sobre los últimos hechos vulneratorios imputados, la presentación de su denuncia no se efectuó dentro de los 60 días que establece la ley, ya que los hechos atribuidos ocurrieron el 2018 y la demanda se presentó a fines del 2020.

Al contestar la denuncia, niega genéricamente los hechos afirmados, controvierte que concurren los requisitos para acoger la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, pues la denunciante no especifica las conductas concretas que afectaron sus garantías, especialmente si se considera que la ACHS calificó la enfermedad de la actora como no laboral. Además, los actos denunciados se ajustan al estatuto administrativo y no dicen relación con conductas de acoso laboral.

Afirma que en este juicio no existen indicios de una vulneración de derechos por parte del Servicio de Salud ni del Hospital Carlos Cisternas, por lo que no procede aplicar lo dispuesto por el artículo 493 del Código del Trabajo.

Considera improcedente indemnizar el daño moral reclamado y, además, la suma reclamada es excesiva. Por otra parte, debe ser acreditada fehacientemente por la demandante, pues no procede indemnizar sumas demandadas de forma genérica. Asimismo, cuestiona la concurrencia de los



requisitos para atribuir responsabilidad contractual a su representada.

Por último, dedica un apartado para solicitar que se condene en costas a la denunciante.

TERCERO: Que, Karen Rojas Ahumada y Macarena Flores Aguirre, abogadas, en representación del Hospital Carlos Cisternas de Calama, solicitan el rechazo de la denuncia efectuada en su contra, con costas.

Opone la excepción de caducidad, pues, pese a la falta de precisión sobre los últimos hechos vulneratorios imputados, la presentación de su denuncia no se efectuó dentro de los 60 días que establece la ley, ya que los hechos atribuidos ocurrieron el 2018 y la demanda se presentó a fines del 2020.

Al contestar la denuncia, niega genéricamente los hechos afirmados, controvierte que concurran los requisitos para acoger la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, pues la denunciante no especifica las conductas concretas que afectaron sus garantías, especialmente si se considera que la ACHS calificó la enfermedad de la actora como no laboral. Además, los actos denunciados se ajustan al estatuto administrativo y no dicen relación con conductas de acoso laboral.

Afirma que en este juicio no existen indicios de una vulneración de derechos por parte del Servicio de Salud ni del Hospital Carlos Cisternas, por lo que no procede aplicar lo dispuesto por el artículo 493 del Código del Trabajo.

Considera improcedente indemnizar el daño moral reclamado y, además, la suma reclamada es excesiva. Por otra parte, debe ser acreditada fehacientemente por la demandante, pues no procede indemnizar sumas demandadas de forma genérica. Asimismo, cuestiona la concurrencia de los requisitos para atribuir responsabilidad contractual a su representada.

Por último, dedica un apartado para solicitar que se condene en costas a la denunciante.



CUARTO: Que, con fecha 11 de mayo, 11 de junio, 1 de septiembre, 7 y 21 de octubre de 2021, con la comparecencia de la demandante y las demandadas, se celebró la audiencia preparatoria, en la cual se resolvieron las excepciones de incompetencia e ineptitud de libelo, quedando para definitiva la caducidad alegada, se recibió la causa a prueba y ésta fue ofrecida por los comparecientes, quienes fueron citados a la audiencia de juicio.

QUINTO: Que, con fecha 24 de enero, 4 y 7 de febrero de 2022, con la comparecencia de la demandante y las demandas, se celebró la audiencia de juicio, en la cual, las partes rindieron sus probanzas -según consta en la carpeta digital- y formularon sus observaciones a la prueba rendida.

SEXTO: Que, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, debiendo el tribunal establecer la existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada.

Asimismo, según el artículo citado, el procedimiento de tutela resulta aplicable en casos de acoso laboral, por ser contrario a la dignidad de la persona, entendiéndose este por 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 perjudica su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, según consta en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo.

De esta forma, en esta sentencia corresponde determinar si existió una conducta de acoso laboral en contra de la actora y/o si fue vulnerada en sus derechos fundamentales en el contexto de la relación laboral.



SÉPTIMO: Que, según se reseñó, primeramente es necesario establecer si la denunciante fue víctima de acoso laboral y si, como consecuencia de éste, se produjo menoscabo, maltrato o humillación para ella.

Al respecto, la denuncia sitúa el inicio del acoso laboral en el año 2018, con episodios que se reiteraron durante el año 2019 y el 2020, que fueron consistentes en una serie de conductas impropias en el contexto de la relación laboral, tales como: críticas a su desempeño, menosprecio, interrupciones al hablar, comentarios insidiosos entre jefaturas y funcionarios, negación del diálogo en las reuniones, rumores sobre ella, humillaciones, ejecución de sumarios en su contra, desestimar las denuncias presentadas por ella y persecución por parte de sus subalternos, que la desautorizaban, infringían los deberes de obediencia a la jefatura e incluso no le dirigían la palabra en los turnos que compartían.

Las demandadas, por su parte, negaron genéricamente los hechos afirmados, controvirtieron la concurrencia de los requisitos para acoger la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, pues la denunciante no especificó las conductas concretas que afectaron sus garantías, especialmente si se considera que la ACHS calificó la enfermedad de la actora como no laboral. Además, considera que los actos denunciados se ajustan al estatuto administrativo y no dicen relación con conductas de acoso laboral.

OCTAVO: Que, así las cosas, corresponde determinar cuáles son los hechos de esta causa y si los hechos efectivamente acaecidos configuran conductas de acoso laboral.

Con la prueba rendida en este juicio, como se detallará en lo sucesivo, y de los asertos de las partes, este sentenciador pudo establecer como hechos de la causa los siguientes: la denunciante mantiene una relación laboral con las denunciadas; las denunciadas, en el contexto de la



relación laboral, han permitido que la denunciante experimente acoso laboral en las dependencias del Hospital; las conductas de acoso han sido ejercidas jefaturas y subalternos de forma reiterada entre los años 2018 y fines de 2020; y, como consecuencia de ellas, la denunciante ha experimentado un menoscabo, maltrato o humillación y/o se ha provocado una lesión en sus derechos fundamentales, particularmente en su integridad psíquica y física.

NOVENO: Que, la existencia de una relación laboral entre los partes resultó un hecho no controvertido y es concordante con la prueba rendida, en particular con la documental, consistente en la resolución exenta que contiene el nombramiento de la denunciante, y la testimonial. Además, los antecedentes aportados dan cuenta de que la relación laboral entre las partes se encuentra vigente durante la secuela de este juicio.

DÉCIMO: Que, en relación a la comisión de conductas que configuren una situación de acoso laboral, es necesario tener presente lo preceptuado por el artículo 2 del Código del Trabajo, que define el acoso laboral como una 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 perjudica su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Sobre el particular, por medio de la prueba documental y testimonial rendida se pudo establecer que la denunciante fue víctima de acoso laboral por parte de jefaturas y subalternos, cuestión que fue permitida por las denunciadas.

En específico, la testigo Sara Paulina Guajardo Torres, enfermera del mismo Hospital, expuso latamente los abusos de los que fue víctima ella y la denunciante, dando cuenta pormenorizadamente del empleo de sumarios administrativos en contra de ambas por motivos de persecución e interés en generar vacancias en sus cargos para promover a otras



personas, siendo algunos de dichos expedientes acompañados al proceso. También dio cuenta de los malos tratos que recibió la denunciante por parte de sus jefaturas, el señor Rivera y el señor Pastor, quienes la desautorizaban en cuestiones de funcionamiento específicas de su unidad, la desprestigiaban con otros trabajadores del establecimiento e ignoraban los reclamos formulados por la actora de que era víctima de acoso por parte de otros trabajadores del establecimiento, por lo que la situación de acoso contaba con la aquiescencia de la jefatura. La misma testigo, situó el inicio de dichos episodios durante el año 2018 y declaró que se extendieron respecto de ella hasta la audiencia de juicio y respecto de la denunciante hacia el término del año 2020 e incluso durante el año 2021. En un sentido similar, Eliana Eugenia Soto Aguirre, representante de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud o FENATS, declaró que intervino en la situación por el requerimiento presentado por la denunciante, durante su intervención se reunió personalmente con el señor Rivera, quien era parte del directorio del Hospital, y en dicha oportunidad pudo constatar la animadversión en contra de la denunciante, al punto que éste se refirió a ella como loca y cuestionó la colaboración que se le brindaba desde la Confederación porque la denunciante hacía todo mal.

También el testigo Lister Iván Gutiérrez San Lucas, médico del Hospital, señaló que, según su percepción, la denunciante era desprestigiada y mal referida por parte de algunas personas del Hospital, se cuestionaba su trabajo de forma insistente e innecesaria por parte del equipo de la Unidad de Paciente Crítico, de la que estaba a cargo, y por parte de sus jefaturas, el señor Rivera y el señor Pastor. Asimismo, el testigo Héctor Javier Beltrán Carvajal, enfermero del establecimiento y cónyuge de la denunciante, dio cuenta de los mismos hechos, que habían sido referidos por otras personas y directamente percibidos por él, y de los efectos en el estado psíquico de la denunciante. Ambos



testigos expusieron que la situación de acoso o persecución se extiende desde el 2018 hasta el término del año 2020 e incluso en el año 2021.

Lo referido por los testigos ya individualizados es consistente con lo declarado por la denunciante, Marjorie Carolina Henríquez Ávalos, quien, con agobio y malestar evidente, describió distintos momentos de maltrato y humillación, recordó varios episodios en que fue menoscabada, como el ingreso del señor Rivera a su oficina gritándole que no le remitiera más correos electrónicos, o su forma irrespetuosa de dirigirse a ella durante las reuniones, o desobediencia concertada del equipo de enfermería de la Unidad que dirige respecto de instrucciones impartidas conforme al principio de jerarquía que rige el establecimiento, sin que se adoptaran medidas por sus jefaturas para remediar la situación.

Un hecho que llamó poderosamente la atención a este sentenciador es el episodio que según los testigos Sara Guajardo, Lister Gutiérrez y Héctor Beltrán, tuvo lugar cuando la denunciante -quien corrobora la existencia de dicho acontecimiento- regresó de su post natal. Durante el segundo semestre del año 2019 un grupo indeterminado de trabajadores del establecimiento colgó globos negros a los pocos días del retorno de la denunciante de su post natal, dentro de la zona del Hospital en la que se desempeña, por la cual transita público y personal, cuestión que se efectuó en forma de manifestación por el retorno a las funciones de la denunciante en la Unidad de Paciente Crítico. Ante dicha situación, que se extendió por varios días, y el requerimiento formulado por la denunciante, el señor Rivera le indicó que no podía censurar dicha manifestación, por encontrarse amparada por la libertad de expresión, descargo que resulta del todo inaceptable en el derecho administrativo y laboral.

Nada de lo expuesto fue debidamente desvirtuado por las denunciadas, la única testigo de su parte que compareció a



estrados, Bárbara Cortés Astudillo, pese a pertenecer al Comité de Buenas Prácticas del Hospital y ser receptora de denuncias, se limitó a desconocer la existencia de los hechos materia de este juicio, sin que dicho desconocimiento desvirtúe lo señalado por los otros testigos comparecientes.

UNDÉCIMO: Que, según se detalló precedentemente, se encuentra acreditado que la denunciante fue víctima de acoso laboral entre los años 2018 y 2021, de forma que sólo resta determinar si, como consecuencia de lo anterior, ha experimentado un menoscabo, maltrato o humillación y/o si se ha provocado una lesión en sus derechos fundamentales, particularmente en su integridad psíquica y física.

Como se refirió, la denunciante fue víctima de una serie de conductas constitutivas de acoso laboral y que sufrió humillaciones, tal como el episodio de los globos negros, experimentó menoscabo profesional, con las constantes críticas a su gestión y la insubordinación del equipo de enfermería de su unidad, y maltrato, al ser calificada de loca e inepta por el subdirector médico de la época, el señor Rivera.

Por otra parte, su integridad psíquica se vio vulnerada por las conductas de acoso laboral de las que fue víctima, tal como refiere el informe pericial psicológico de 20 de enero de 2022, que rola a folio 86, que contó con la comparecencia a la audiencia de juicio de 24 de enero de 2022 de la perito, María Luisa Sepúlveda, que lo confeccionó. Esto último resulta coherente con lo expresado por la denunciante en la absolución y en la deposición del testigo Héctor Beltrán, quienes refirieron el pesar psicológico experimentado por ambos a raíz de los episodios de acoso laboral sufridos por Marjorie Henríquez. Con los antecedentes enunciados en este párrafo se determinó que la denunciante sufrió cuadros de tipo ansioso y depresivo, con sintomatología física, dificultad para dormir, angustia, entre otras manifestaciones del detrimento experimentado como consecuencia del acoso laboral que le afectó.



DUODÉCIMO: Que, sin perjuicio de lo razonado, las denunciadas alegaron que la ACHS calificó la enfermedad de la actora como no laboral, cuestión que impediría concluir que el malestar psíquico de la trabajadora provenga de la relación laboral. Lo anterior, pese a que consta en la carpeta digital la calificación otorgada por la mutual, no resulta concluyente para descartar los hechos de acoso laboral que ya se establecieron ni los efectos de los mismos, pues, por un lado, dicha conclusión no resulta vinculante para el tribunal y, por otra parte, resulta insuficiente para desvirtuar los múltiples y concordantes antecedentes que dan cuenta de las conductas de acoso laboral y las consecuencias personales experimentadas por la denunciante, tales como el peritaje psicológico y las declaraciones de varios testigos, que demuestran el origen profesional del malestar psicológico sufrido por la denunciante.

Además, el informe de la ACHS se limita a calificar el padecimiento de la denunciante como no laboral, pero carece de una metodología y exposición de resultados, a diferencia del informe pericial ya referido, que da cuenta pormenorizadamente de la metodología empleada y expone razonadamente sus conclusiones.

En cuanto a la alegación de que los actos denunciados se ajustan al estatuto administrativo, resulta completamente improcedente pretender asilarse en el derecho público para justificar las conductas de acoso laboral desplegadas en contra de la denunciante, de forma que tampoco se atenderá a dicha objeción.

DÉCIMO TERCERO: Que, la denunciada también alegó la caducidad de la acción, ya que, estima que, del relato de la denunciante fluye que los hechos ocurrieron el año 2018 y su denuncia fue presentada al final del año 2020, por lo que, al momento de su interposición, ya habría operado esta forma de extinguir la acción intentada.

Sobre lo anterior, en virtud de la prueba ya referida, en especial la testimonial, se puede establecer que las



conductas de acoso laboral fueron múltiples y reiteradas en un extenso periodo de tiempo, comenzando el año 2018 y extendiéndose al menos hasta fines del año 2020, pese a que algunos testigos refieren que se mantuvieron aun luego de la interposición de la denuncia y durante la tramitación de este juicio en el año 2021, cuestión que descarta la caducidad de la acción opuesta por la denunciada, atendido que los últimos hechos constitutivos de conductas de acoso laboral ocurrieron dentro del plazo de 60 días, previsto por el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, y, en consecuencia, al momento de la denuncia se encontraba vigente la acción de tutela. En virtud de lo expuesto, se rechaza igualmente la alegación de caducidad formulada por la denunciada.

DÉCIMO CUARTO: Que, habiéndose establecido la existencia de una serie de conductas constitutivas de acoso laboral, la afectación psíquica y el menoscabo de la denunciante, y, habiéndose, además, desvirtuado las alegaciones formuladas por las denunciadas, corresponde determinar la indemnización a la que tiene derecho la denunciante, como víctima de acoso laboral, para reparar el daño moral sufrido con ocasión de los hechos vulneratorios ya establecidos, y las otras medidas que deberán adoptar las denunciadas para hacer cesar la afectación de derechos fundamentales de la denunciante.

Al respecto, en la denuncia se solicita, en conjunto con la declaración de haber sido víctima de acoso laboral durante la vigencia de la relación laboral, que las denunciadas ejecuten los actos o acciones necesarias para terminar con toda forma de acoso, disponiéndose el traslado de la denunciante a un recinto de salud pública de la Quinta Región, y sean condenadas al pago de una indemnización especial de 11 remuneraciones y una indemnización por daño moral de 60 millones de pesos, más las costas de la causa.

DÉCIMO QUINTO: Que, conforme lo recién apuntado, corresponde pronunciarse sobre las medidas de reparación e indemnizaciones solicitadas por la denunciante.



En cuanto a la ejecución de los actos necesarios para hacer cesar la vulneración, pese a que no consta fehacientemente que la situación de acoso laboral persista a la dictación de esta sentencia, se ordena inhibirse de todo comportamiento antijurídico en contra de la denunciante de forma inmediata, bajo el apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo.

Respecto de la solicitud de traslado a la Quinta Región, atendida la naturaleza descentralizada del órgano administrativo recurrido y considerando especialmente el efecto relativo que deben tener las resoluciones judiciales respecto de las partes que intervienen el litigio, sin que el Servicio de Salud de la Quinta Región sea parte de este juicio, no se accederá a esto en la forma solicitada, sin perjuicio de lo anterior, se instruye a la denunciada, Servicio de Salud de Antofagasta, para que arbitre todas las medidas conducentes a obtener el traslado de la denunciante a otro Servicio de Salud, preferentemente al de la Quinta Región u otro diferente previa aquiescencia de Marjorie Henríquez Ávalos.

Por último, en cuanto a las indemnizaciones reclamadas, en primer término, es necesario mencionar que la indemnización especial, solicitada en 11 remuneraciones, sólo procede, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 489 del Código del Trabajo, cuando la vulneración de derechos fundamentales se hubiere producido con ocasión del despido, cuestión que hace forzoso rechazar la indemnización solicitada por esta rúbrica.

Sin perjuicio de lo recién expuesto, el artículo 495 del mismo código establece el deber del tribunal de indicar las medidas concretas a las que se encuentra obligado el infractor para reparar las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, incluidas las indemnizaciones que procedan, de esta manera, resulta plenamente compatible con la acción de tutela durante la



vigencia de la relación laboral el resarcimiento del daño moral experimentado como consecuencia del ilícito cometido.

DÉCIMO SEXTO: Que, como se indicó, corresponde a las denunciadas indemnizar el daño moral experimentado por la denunciante, quien solicitó por dicho concepto la suma de 60 millones de pesos, monto que, sin que se controvierta la gravedad de los hechos ni la magnitud de la afectación de los derechos fundamentales de la denunciante, se estima excesivo, de forma se accederá parcialmente a la indemnización por daño moral solicitado, sólo condenando al Servicio de Salud de Antofagasta, y subsidiariamente al Hospital Dr. Carlos Cisternas de Calama, por la suma de \$12.000.0000.

A dicha cifra se arribó considerando la gravedad y multiplicidad de las conductas constitutivas de acoso laboral, el nivel de afección psíquica que experimentó la denunciante por su ocurrencia, la prolongación de las mismas, que se extendieron por un periodo de casi tres años, y la publicidad o notoriedad de las circunstancias agraviantes.

Por estas consideraciones, la demanda de tutela laboral con indemnización de perjuicios deberá necesariamente ser acogida, según se indicará en lo resolutivo de esta sentencia.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, atendido que las denunciadas no fueron completamente vencidas, se les eximirá del pago de las costas.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 2, 7, 453, 454, 456, 458, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se declara que:

I.- Se acoge la denuncia de tutela laboral deducida por Rosa Carmona Saldías y Nicolás Jara Gutiérrez, en representación de Marjorie Henríquez Ávalos, en contra del Servicio de Salud de Antofagasta y el Hospital Dr. Carlos Cisternas de Calama, por cuanto existió una lesión de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral perpetrada mediante conductas de acoso laboral.



II.- Se rechaza la excepción de caducidad deducida por ambas denunciadas.

III.- Se ordena el cese inmediato del comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento previsto en el inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo.

IV.- Se ordena a la denunciada, Servicio de Salud de Antofagasta, arbitrar todas las medidas conducentes para el traslado de la denunciante a un Servicio de Salud de la Quinta Región, u otra diferente con la aquiescencia previa de la denunciante.

V.- Se condena a la denunciada, Servicio de Salud de Antofagasta, y subsidiariamente al Hospital Dr. Carlos Cisternas de Calama, a pagar la suma de \$12.000.000, a título de indemnización por daño moral, dentro de décimo día desde que la presente sentencia quede ejecutoriada.

VI.- Las sumas deben pagadas con los reajustes e intereses de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VII.- Cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y en su oportunidad, archívese.

RIT N° T-218-2020
RUC N° 20- 4-0313108-4

Dirigió la audiencia y dictó sentencia JULIO RAMIREZ ZOLEZZI, Juez del Trabajo titular de Calama.

En Calama, a veintinueve de marzo de dos mil veintidós, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.



