

Concepción, veinte de junio de dos mil veintidós.

**Visto, oído y teniendo presente.**

**Primero. Denuncia.** Que, comparece ante este juzgado de letras del trabajo de Concepción, doña , abogada, con domicilio en quien de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, vengo en interponer denuncia por Vulneración de Derechos Fundamentales en contra de SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN, representado legalmente por don JORGE HORACIO GALAZ ENRÍQUEZ en calidad de Director, o por quien lo subrogue o reemplace, ambos con domicilio para estos efectos en O'HIGGINS N° 297, CONCEPCIÓN, solicitando en definitiva, declarar:

1) Que, la denunciada, durante la relación laboral, ha incurrido en actos de discriminación y acoso laboral, vulnerando la garantía constitucional a la integridad física y psíquica de su persona, no cumpliendo su deber de protección de la vida y salud de sus funcionarios y mantener relaciones laborales fundadas en el respeto de la dignidad humana.

2) Que la demandada debe cesar de forma inmediata su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492 del Código del Trabajo.

3) Que la demandada debe ser condenada por los ilícitos denunciados ordenando la abstención completa de cualquier forma de presión, persecución, hostigamiento o acoso laboral en su contra, promoviendo un clima laboral de respeto entre todos los trabajadores.

4) Que la demanda deberá invalidar la Resolución Exenta N°4031, de fecha 30 de noviembre de 2021, del Hospital de Coronel, dejando sin efecto la renovación parcial de la contrata y rebaja de grado 5 a 8 en la escala única de sueldos (EUS), disponiendo un nuevo acto administrativo en que se instruya la renovación o prorroga anual de la contrata de la denunciante, desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, con asimilación de grado 5 en la escala única de sueldos.

5) Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de sus derechos fundamentales, a fin de reparar íntegramente a la afectada:

a) Que la demandada deberá emitir carta de disculpas públicas extendida por el Director del Servicio de Salud Concepción o quien lo subrogue y por el Director del Hospital San José de Coronel o quien lo subrogue donde se reconozca que lesionó el



derecho a la integridad física y psíquica de doña señalando que dichas conductas no se reiteraran en un futuro, debiendo difundirla vía correo electrónico masivo, tanto a la denunciante, como a toda la dotación funcionaria de la red del Servicio de Salud Concepción.

b) Que la demandada deberá pagar a título de indemnización por daño moral, a la suma de \$50.000.000 (cincuenta millones de pesos). - o la suma mayor o menor que se determine conforme al mérito de autos, que también se demanda en este libelo, debido a las graves e irreparables secuelas físicas y psíquicas sufridas, todo conforme a los antecedentes de hecho y de derecho ya expuestos.

c) Los intereses y reajustes de cada una de las sumas señaladas, hasta la fecha efectiva del pago.

d) Las costas de la causa.

**Segundo. Contestación.** Que, comparece por su parte, doña ROSSANA PAIVA MATAMALA, abogado, por la demandada Servicio de Salud Concepción, ambos domiciliados en calle O'Higgins N° 297, Concepción, quien contesta la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales deducida por el abogado Pablo Millán Barría, en representación convencional de solicitando su rechazo, con costas, oponiendo en primer término excepción de falta de legitimación pasiva de la demandada. El procedimiento de tutela resulta aplicable para aquellas partes que se encuentran relacionadas por el denominado vínculo de subordinación y dependencia, de acuerdo con las definiciones contenidas en las letras a y b del artículo 3 del Código del Trabajo. Como consecuencia de lo anterior, el procedimiento de tutela se manifiesta inaplicable respecto del organismo demandado, ya que este, no tiene la calidad de empleador de la demandante en los términos exigidos en el artículo recién señalado, respecto a la cual no existe ni existió alguna relación laboral regida por el Código del ramo. Dicho esto, no pudo haberse presentado un indebido ejercicio de facultades propias del empleador.

En segundo término opone excepción de falta de legitimación pasiva por carácter auto gestionado en red del hospital de Coronel. El Hospital de Coronel, pasó a obtener la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, en conformidad a lo previsto en el inciso final del artículo 36 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 23 de septiembre de 2.005, del Ministerio de Salud, que dice, a propósito de su carácter autogestionado: "Para todos los efectos legales, la representación judicial y extrajudicial del Servicio de Salud se



entenderá delegada en el Director del Establecimiento, cuando ejerza las atribuciones señaladas en este artículo. Notificada la demanda deberá ponerla, en el plazo de 48 horas, en conocimiento personal del Director del Servicio de Salud correspondiente, quien deberá adoptar las medidas administrativas que procediera y podrá intervenir como coadyuvante en cualquier estado del juicio”, concepto que se reitera y se especifica en el artículo 25 del “Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud de Menor complejidad y de los Establecimientos de Autogestión en Red” que dice: “Para todos los efectos legales, la representación judicial y extrajudicial del Servicio de Salud respectivo se entenderá delegada en el Director del Establecimiento, cuando ejerza las atribuciones señaladas en el artículo 23 de este Reglamento. Notificada la demanda, deberá ponerla, en el plazo de 48 horas, en conocimiento legal del director del Servicio de Salud correspondiente, quién deberá adoptar las medidas administrativas que procedieran y podrá intervenir como coadyuvante en cualquier estado del juicio”.

Por las razones expuestas entonces, necesariamente la demanda deberá ser rechazada respecto de la parte que representa, por haber sido mal entablada, y no tener su representado, legitimidad pasiva para ser emplazado en el procedimiento de autos, debiendo haberse dirigido esta (solidaria y/o subsidiariamente) en contra del Hospital “de Coronel”. La misma demanda en varios puntos, reconoce la calidad de autogestionado del Hospital de Coronel.

En subsidio de la excepción de falta de legitimación, su parte contraviene expresa y totalmente los hechos expuestos en la demanda. Ya se mencionó que mi representada nunca tuvo relación laboral alguna con la demandante, en el tiempo en que se habría producido la vulneración de derechos que señala, ya que la misma solo existió respecto del HC, autogestionado en red por disposición expresa de la ley. Así, no es efectivo ni posible que la demandante haya sido objeto de vulneración de derechos fundamentales por parte de su representada, tal situación no existió, ni de la forma relatada ni se ninguna otra forma. Asimismo la demanda no contiene absolutamente ningún hecho concreto que permita entender que ha habido en contra de su persona, actos de vulneración a su dignidad, a su integridad física o psíquica, libertad de trabajo y su protección. De esta forma, lo que resulta pertinente a este juicio es determinar si ha existido vulneración de derechos fundamentales durante el curso de la relación, ella es la cuestión sometida a la decisión del tribunal y, ciertamente, a ese respecto nada o poco plantea la contraria,



refiriendo, a situaciones supuestamente ocurridas durante el curso de la relación con el HC, que deberá ser probado en conformidad a la ley.

De cualquier forma, reiteramos lo indicado anteriormente: La denunciante luego de su renuncia voluntaria al cargo de Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas en el Servicio de Salud Concepción, ingresa al Hospital San José de Coronel, con fecha 1 de febrero de 2021, en calidad de contrata. Como profesional abogado, con grado 5, en la Unidad de Asesoría Jurídica. Esta incorporación se debe, al traslado que le ofrece el Servicio para el Hospital de Coronel, basado en informe de brecha de recursos, emitido por el Hospital de Coronel. Así en Ord. 221/101 de 27.01.2021 de HC al Director (S) del Servicio Salud Concepción, se indica se requiere un abogado más. El día que llegó la Sra. al hospital, el Director, con la Subdirectora Médica, concurrieron a la Unidad Jurídica, a presentarse, conversaron algunas materias, dejando establecido que estaban disponibles para atender cualquier situación que les presentaran, solicitando la colaboración de la Unidad, para un buen funcionamiento del Hospital.

El Director del Hospital Autogestionado, con las atribuciones de un Jefe Superior de Servicio, respecto al personal a contrata y contratado a honorarios, y facultado para conocer y evaluar el funcionamiento de su personal, lo que efectuó en relación a la Unidad Jurídica y la reclamante como primera medida a aplicar, fue igualar el grado de ambos abogados de tal Unidad, ante la falta de fundamento que justificase la diferencia de grados que había entre ambos (5 y 8), teniendo la abogado reclamante incluso un grado superior al del abogado jefe del Servicio de Salud Concepción, que es grado 6.

Desde el 1 de diciembre de 2021 la reclamante no ha concurrido a trabajar, presentando licencia médica tipo 6, sin embargo, el Instituto de Seguridad Laboral, por resolución N° 1468263 de fecha 9 de febrero de 2022, ha resuelto que la patología que presenta es de origen o enfermedad común, no enfermedad profesional.

La denunciante indica en su presentación una serie de relaciones que tendrían distintas personas, lo que habría motivado actos de hostigamiento que ella califica de tal modo y que habrían culminado con la dictación de la resolución que estima le perjudica y vulnera sus derechos. Las relaciones que describe no tienen que ver con situaciones laborales, y por tanto, escaparían al quehacer habitual del hospital y del Servicio de Salud. Los actos de hostigamiento según se entiende habrían sido reuniones en el Servicio de Salud respectivo y llamados al Hospital de Coronel consultando por las



labores de la demandante. En todos los casos indica que esto se lo habrían relatado funcionarios.

Refiere que desde la asunción del Director don Horacio Galaz hay actos prolongados y sistemáticos de acoso, que serían los mencionados; sin embargo, a la fecha en que tal Director asume, la denunciante ya no laboraba físicamente en el Servicio de Salud Concepción, sino en el Hospital de Coronel. Por otra parte, se hace presente, que don Sebastián Maldonado trabaja en la Dirección del Servicio de Salud Concepción y no como asesor personal del Director del Hospital de Coronel.

Indica que la actitud del Director Brian Romero Bustamante habría sido distante, y no habría sostenido reuniones con la Unidad, que le habría observado un documento; que habría rechazado un día compensatorio solicitado por ella. No se ve de qué modo estos actos de ser efectivos, podrían ser actos de acoso y vulneratorios de derechos de la funcionaria, al ingreso de un nuevo Director, éste se comienza a relacionar por primera vez con los distintos funcionarios en esa calidad, debiendo conocerlos y de a poco se van generando las relaciones humanas, la confianzas y los equipos de trabajo.

La Unidad Jurídica depende de Dirección, por tanto, es lógico que el Director pueda observar un texto, y será el profesional quien deba argumentar la importancia de mantenerlo en virtud de la normativa. No se entiende como tales actos pueden tener la dimensión que se les pretende otorgar por la demandante.

Indica que la resolución 4031 de 30 de noviembre de 2021, del Hospital de Coronel, no sería fundada, es decir, la denunciante, no considera razonable igualar el grado de dos profesionales de una misma Unidad, y no reconoce la facultad del Director del HC de poder administrar la dotación de su personal.

Previas otras alegaciones, reitera la petición de rechazo de la demanda, con costas.

### **Tercero. Auto de prueba.**

1. Efectividad que la demandante presta servicios para la demandada, en su caso naturaleza, fecha de inicio y prestaciones convenidas.

2. Efectividad que con ocasión de la relación laboral se han vulnerado derechos fundamentales de la actora, en su caso hechos y/o circunstancias que así lo establezcan, luego, en su caso proporcionalidad de las medidas adoptadas por la demandada.



3. Efectividad que la demandada se encuentra legitimada pasiva para ser objeto de esta acción, así como la demandante se encuentra legitimada para deducir esta acción, esto es, en relación con las excepciones promovidas por la demandada.

**Cuarto. Prueba denunciante.**

**I.- Documental.**

1. Solicitud de cuota de excepción Ord 2627 de 19 de junio de 2018.
2. Resolución Exenta 4 L de 14 de marzo de 2019.
3. Resolución Exenta 4 L de 22 de octubre de 2020.
4. Resolución Exenta 4 L de 31 de diciembre de 2020.
5. Resolución Exenta 4 L de 14 de mayo de 2019.
6. Resolución Exenta 4 L de 14 de febrero de 2020.
7. Resolución Exenta 4 L de 5 de abril de 2018.
8. Resolución Exenta 4 L de 10 de octubre de 2018.
9. Resolución Exenta 4 L de 25 de noviembre de 2019.
10. Resolución Exenta 0977 de 15 de marzo de 2019.
11. Resolución Exenta Ra N°835/28/2021.
12. Resolución Exenta 2290 de 17 de julio de 2021.
13. Resolución Exenta N°2702 de 20 de agosto de 2021.
14. Resolución Exenta N°3814 de 8 de noviembre de 2021.
15. Resolución Exenta N°4031 de 30 de noviembre de 2021.
16. Certificado del Jefe de RRHH del hospital de Coronel de 03 de febrero 2022.
17. Certificado de antigüedad de fecha 2 de septiembre de 2021.
18. Informe de hoja de vida funcionaria de la demandante.
19. Informe cuatrimestral de desempeño abril de 2021.
20. Calificaciones 2020-2021.
21. Listado y certificados de anotaciones de mérito periodo 2020 al 2022.
22. Informe de remuneraciones de fecha 3 de febrero de 2022.
23. Liquidaciones de la demandante entre el 01 de enero de 2021 a febrero de 2022.
24. Ord N°188 de 24 de febrero de 2022 solicitud de recurso humano.
25. Informe Asesoría Jurídica Hospital de Coronel de 26 de enero de 2021.
26. Decreto Afecto N°69 de 16 de octubre de 2018.



27. Informe Médico Dra. Rossymar Leal Suarez de fecha 20 de noviembre de 2021.

28. Denuncia de Enfermedad Profesional de 9 de diciembre de 2021.

29. Control Médico de en ACHS de Fecha 23 de diciembre de 2021.

30. Informe Médico ACHS 27 de diciembre de 2021, Control Médico y Licencia Médica ACHS 28 de enero de 2022.

31. Interconsulta Psicología Clínica 7 de enero de 2022.

32. Licencia Médica de 15 de marzo de 2022.

33. Conversaciones Whatsapp Ministro Paris de fecha 6 de octubre de 2021 a 30 de noviembre de 2021.

34. Correo Electrónico de 29 de septiembre de 2021 a Pablo Romo.

35. Carta A Ministro De Salud Enrique Paris de 28 de septiembre de 2021.

36. Set de Conversaciones por Whatsapp con Dr. Grant.

37. Certificado de Antigüedad Laboral de Renato Medina.

38. Certificado Siquiatra de 7 de diciembre de 2021.

39. Certificado Médico Psiquiátrico de 23 de marzo de 2022.

40. Denuncia Enfermedad Profesional Renato Medina

41. Comprobante de Licencia Medica Electrónica Renato Medina.

42. Pantallazo de Denuncia de la Fenpruss por Contratación de Directores en el Servicio de Salud Concepción.

43. Ord. 1/Nº:4825 de 26 de noviembre de 2021.

II.- Testimonial. Declaran en juicio:

1.- Renato Andrés Medina Ramírez, cédula de identidad N°11.866.162-11.

2- Samuel Heraldo Riffo Luengo, RUT N° 15.186.715-4.

3.- Edith Elizabeth Fernández Carrasco, RUT N° 14.353.442-1

III.- Oficios. Se incorpora respuesta oficio emanada del HOSPITAL DE CORONEL, Folio N°64 y 70; respuesta oficio emanado de la SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL folio N°81; respuesta oficio emanada de DIRECCIÓN REGIONAL DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL Folio N°93, 96, 97, 98, 99, 100 y 101.

IV.- Exhibición de documentos.



1. Exhibe resoluciones exentas de encomendación de funciones de los abogados que pertenecen a la Unidad de Asesoría Jurídica, año 2020 y 2021 del Servicio de Salud de Concepción.

La parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal respecto a los puntos N°2, 3 y 4 por no haber dado cumplimiento a la exhibición.

Que, tales documentos eran los siguientes:

2. Resoluciones exentas emanadas del Servicio de Salud de Concepción, que aprueban comités en que sea integrante la funcionaria

3. Informe de brecha de recursos humanos de la unidad de asesoría jurídica del Hospital de Coronel, emitido por el Depto. de Asesoría Jurídica de la Dirección del Servicio de Salud Concepción, año 2021.

4. Informe de brecha de recursos humanos presentado en el mes de febrero de 2021 por el Hospital de Coronel.

Que, apareciendo de los documentos aportados por la demandante, números 12, 24, 25 del considerando cuarto punto I, que los instrumentos ordenados exhibir deben obrar en poder de la parte demandada, al no haberlos exhibido sin causa justificada cabe hacer lugar a la solicitud de apercibimiento legal efectuada, dándose por probadas las alegaciones que la parte pretendía acreditar o desvirtuar con la probanza documental no exhibida.

#### **Quinto. Prueba denunciada.**

##### **I.- Documental.**

1.- Ordinario N° 221/101 de 27 de enero de 2021 del Director (S) del Hospital de Coronel a Director (S) Servicio de Salud Concepción, reiterando solicitud recurso humano.

2.- Resolución N° 1468263 de Instituto de Seguridad Laboral de fecha 9 de febrero de 2022, de Calificación del origen de los Accidentes y Enfermedades Ley 16.744.-

##### **II.- Testimonial.** Declararon los siguientes testigos.

1. Carlos Augusto Jara Valencia, Run: 5.237.893-1, Domicilio: Lautaro 600, Coronel, Profesión: Abogado.

2. Aldo Alejandro Parra Rodríguez, Run: 8.813.251-3, Domicilio: Lautaro 600 Coronel, Profesión: ingeniero comercial.

3.- Efigenia del Carmen Luna Neira, cédula de identidad N°9.248.031-3.

##### **III.- Oficios.** Se incorporan respuesta oficio emanada de las siguientes entidades:

1.- Hospital de Coronel.





2.- Hospital Regional Guillermo Grant Benavente.

**Sexto. Legitimación activa y pasiva.**

a) Excepción de falta de legitimación pasiva por carácter auto gestionado en red del hospital de Coronel.

Que, para resolver se debe tener presente que conforme al artículo 31 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2005 del Ministerio de Salud, los Establecimientos Autogestionados en Red, son “órganos funcionalmente desconcentrados del correspondiente Servicio de Salud”, lo que se realiza, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley N° 18.575, “mediante la radicación por ley de atribuciones en determinados órganos del respectivo servicio”.

Que, en este orden de ideas, y de acuerdo a la doctrina, es posible concluir que, en realidad, “la desconcentración no es un sistema de organización administrativa, sino que constituye un mecanismo legal de transferencia de funciones administrativas que opera dentro del sistema centralizado, como en el descentralizado” (Sandra Ponce de León Salucci. “Bases de la Organización Administrativa en Chile. Principios, Normas y Estado Actual”, en “Administración Territorial de Chile. Estudios Sobre Descentralización y Desconcentración Administrativas”. Legal Publishing Chile, primera edición, septiembre de 2015. Página 75).

Que, tratándose de un órgano descentralizado, que cuenta con patrimonio y personalidad jurídica propia, el Servicio de Salud demandado se encuentra obligado a responder de los daños (daño moral) causados por los órganos de su dependencia, entre los que se incluyen, sin lugar a dudas, los hospitales que forman parte de la respectiva red de asistencial, en tanto la desconcentración de que son objeto los establecimientos autogestionados en red corresponde, como se ha dicho, a un sistema de organización administrativa en cuya virtud “se transfieren funciones y competencias resolutorias de un órgano superior de la administración pública a otro inferior” modalidad conforme a la cual “la autoridad inferior actúa bajo la dependencia jerárquica del órgano superior, el que imparte instrucciones y puede revocar las resoluciones del órgano inferior”. Como consecuencia de lo expuesto, este sistema de distribución de poder público, no desliga al ente superior del quehacer de la autoridad inferior, sino que, por el contrario, en el contexto de una mayor (aunque no plena) autonomía, que permite a este último adoptar decisiones e iniciativas que de otro modo le estarían vedadas, le exige tutelar o supervigilar su actuación, permitiéndole, incluso, revocar las decisiones de este último.



Esta regulación permite el ejercicio de ciertas competencias en forma autónoma, pero no totalmente desvinculada de la autoridad superior.

Que, una expresión de esta última facultad se halla contenida en la parte final del inciso con el que concluye el artículo 36 del DFL N° 1 de 2006, de acuerdo al cual, una vez notificada la demanda respectiva al Director del Establecimiento, éste debe ponerla en conocimiento personal del Director del Servicio de Salud correspondiente, en el término de 48 horas, quien “deberá adoptar las medidas administrativas que procedieran” y, además, “podrá intervenir como coadyuvante en cualquier estado del juicio”. Semejante regulación demuestra, de manera inequívoca, que la asignación de atribuciones de que es objeto el Establecimiento Autogestionado respectivo por el legislador, no desvincula por completo al ente superior del servicio, esto es, al Servicio de Salud, de la actividad de la unidad desconcentrada, ni mucho menos de las consecuencias patrimoniales de su quehacer.

Que, en consecuencia cabe concluir que el Servicio demandada se encuentra legitimado pasivamente para ser emplazado al presente juicio, rechazando la excepción opuesta.

Que, en este sentido ha resuelto la Excma. Corte Suprema, en causa rol N° 12.560-2018, N° 37.022-2019 N° 139.990- 2020, N° 132.291-2020.

b).- Que, ahora bien en cuanto a la falta de legitimación planteada por la demandada argumentando que el procedimiento de tutela se manifiesta inaplicable respecto del organismo demandado, ya que este, no tiene la calidad de empleador de la demandante en los términos exigidos en el artículo 3 del Código del ramo, respecto a la cual no existe ni existió alguna relación laboral regida por el Código del trabajo, cabe también rechazar dicha excepción toda vez que el Servicio de Salud demandado ejerce facultades de empleador en los términos referidos en el artículo que menciona la parte, en relación a lo dispuesto por los artículos 7, 1 y 485 todos del Código del Trabajo, siendo los funcionarios públicos trabajadores que se rigen por otras normas, y por las del Código laboral de manera supletoria.

#### **Séptimo. Relación contractual.**

Que, conforme a la prueba documental referida en el considerando cuarto punto I, números 1 a 26, punto IV (apercibimiento hecho valer, contemplado en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo), N° 1 del punto I del considerando quinto, declaraciones de los



testigos Medina, Riffo y Fernández, es posible tener por acreditados los siguientes hechos:

1.- Que, con fecha 27 de marzo de 2018, la actora ingresó a trabajar a la Dirección del Servicio de Salud Concepción, en calidad de contrata, para efectos de desempeñar funciones como profesional abogada asimilada al grado 5° de la escala única de sueldos (EUS) de la planta de profesionales, con una jornada de 44 horas semanales; contrato que es renovado sucesivamente en los años 2019, 2020 y 2021.

2. Que , con fecha 01 de abril de 2018, mediante Resolución Exenta N° 2221, se le encomienda la función de Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Concepción, profesional asimilada a grado 5° (EUS).

3. Que, con fecha 01 de julio de 2018, mediante Resolución Exenta N° 6337, se le otorga a la trabajadora cuota de excepción con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13° del decreto Ley N° 1608, cambiando su asimilación de grado de contratación de profesional abogada con encomendación de funciones directivas, de grado 5 a grado 3, instruyéndose la misma situación en los años 2019 y 2020, mediante los correspondientes actos administrativos.

4. Que, con fecha 16 de octubre de 2018, mediante Decreto Afecto N° 69, don Carlos Grant del Río, es nombrado como Director del Servicio de Salud de Concepción, quien al asumir, le solicita colaborar en su gestión, asumiendo funciones adicionales a las que actualmente desarrollaba en el área de recursos humanos, en calidad de jefe de gabinete.

5. Que, en atención a lo indicado, con fecha 22 de octubre de 2018, mediante Resolución Exenta N° 5746, don Carlos Grant del Río, instruye su designación como jefe de gabinete de la Dirección del Servicio de Salud de Concepción, funciones que son ejercidas paralelamente con las de Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas, durante los años 2018, 2019 y 2020.

6.- Que, con fecha 01 de febrero de 2021, la actora presenta la renuncia voluntaria al cargo de Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas, ingresando el mismo día a prestar servicios en calidad de contrata, como profesional abogada asimilada al grado 5° de la escala única de sueldos (EUS), en la Unidad de Asesoría Jurídica del HOSPITAL SAN JOSÉ DE CORONEL, establecimiento autogestionado de la red del Servicio de Salud Concepción, estipulándose la vigencia del contrato suscrito por el periodo comprendido desde el 01 de febrero 2021 al 31 de diciembre de 2021.



7.- Que, el ingreso de la denunciante a la Unidad de Asesoría Jurídica del Hospital San José de Coronel, se debió al hecho de existir informes de brecha de recursos humanos, específicamente en dicha Unidad de Asesoría Jurídica, lo cuales fueron emitidos tanto por el Hospital San José de Coronel, como por el propio Departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección del Servicio de Salud Concepción.

8.- Que, con fecha 01 de septiembre de 2021 don Jorge Horacio Galaz Enríquez, es nombrado en cargo de Alta Dirección Pública, asumiendo como Director titular del Servicio de Salud Concepción.

9.- Con, fecha 11 de noviembre de 2021, el Director del Servicio demandado, designa a don BRIAN ROMERO BUSTAMANTE, Matrón, como director titular del HOSPITAL SAN JOSÉ DE CORONEL, establecimiento autogestionado en el cual presta sus servicios la actora.

10.- Que, con fecha 30 de noviembre de 2021, el Director Romero procede a informarle a la actora de su decisión de evaluar la necesidad de continuidad de funciones para el año 2022, especialmente, la necesidad de efectuar una modificación en el funcionamiento de la Unidad de Asesoría Jurídica, motivo por el cual, en atención a la necesidad de evaluar su desempeño, la contrata solo sería prorrogada por un periodo de 3 meses, esto es, desde el 01 de enero de 2022 al 31 de marzo de 2022.

11.- Que, además de lo indicado, se le informa la necesidad de reajustar las condiciones de su remuneración, haciéndole entrega de Resolución Exenta N° 4031, en la cual, además de prorrogar parcialmente su contrata, se dispone la rebaja de grado 5 a 8 en escala única de sueldos (EUS).

12.- Que, al 31 de diciembre de 2021, la remuneración mensual percibida, por la actora, con las bonificaciones legales respectivas, asimilada a grado 5 de la escala única de sueldos (EUS), asciende a la suma total de \$3.756.384.-.

**Octavo. Vulneración de derechos durante la relación contractual.** Que, la demandante reclama que se ha afectado su derecho a la no discriminación arbitraria y su derecho a la vida y a la integridad física y psíquica consagrada en el artículo 19 N° 1 de la Carta Magna en relación al artículo N° 2 del Código del Trabajo.

Que, en este escenario la funcionaria acreditó los siguientes hechos en base a las declaraciones de los testigos Medina, Riffo, Fernández, Jara, Parra, Luna, documentos referidos en el considerando cuarto, punto I, números 18 a 21, 24, 25, 27 a 43, N° 2 del



punto I del considerando quinto, respuesta oficio emanadas del hospital de Coronel y hospital Guillermo Grant Benavente, hechos públicos y/o notorios:

1.- Que, con fecha 18 de noviembre de 2020, en el ejercicio de las atribuciones legales que su calidad de Director del SSC le confieren, el señor Grant del Río adopta la decisión de no renovar el contrato de Alta Dirección Pública, de don CARLOS CAPURRO DUPRE como Director del hospital Guillermo Grant Benavente.

2. Que, la no renovación del contrato del señor Capurro generó una ola de reacciones entre diversos gremios y actores políticos, comenzando éstos últimos a ejercer fuertes presiones políticas en apoyo a don CARLOS CAPURRO DUPRE, mediante diversas declaraciones públicas en medios de comunicación local, a efectos de lograr que el Director del Servicio revocara su decisión.

3. Que, en tal contexto, actores políticos, promueven la creación de un grupo de WhatsApp denominado “Lideres Regionales”, el cual tenía por objeto convocar a distintas autoridades y actores políticos para la elaboración de una misiva dirigida a autoridades Ministeriales y de Gobierno, solicitando dejar sin efecto la no renovación del cargo de Alta Dirección Pública del del Sr. Capurro

4. Que, dentro de los miembros del grupo de WhatsApp creado en apoyo a al señor Capurro, se encontraba don JORGE HORACIO GALAZ.

5. Que, el día 19 de noviembre 2020, don Carlos Grant del Río, inicia reposo médico por contagio Covid-19, falleciendo con fecha 10 de enero de 2021.

6. Que, con fecha 01 de febrero de 2021, la actora presenta la renuncia voluntaria al cargo de Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas, ingresando el mismo día a prestar servicios en calidad de contrata, como profesional abogada asimilada al grado 5° de la escala única de sueldos (EUS), en la Unidad de Asesoría Jurídica del Hospital San José de Coronel, establecimiento autogestionado de la red del Servicio de Salud Concepción, estipulándose la vigencia del contrato suscrito por el periodo comprendido desde el 01 de febrero 2021 al 31 de diciembre de 2021.

7.- Que, el ingreso de la denunciante a la Unidad de Asesoría Jurídica del Hospital San José de Coronel, se debió al hecho de existir informes de brecha de recursos humanos, específicamente en dicha Unidad de Asesoría Jurídica, lo cuales fueron emitidos tanto por el Hospital San José de Coronel, como por el propio Departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección del Servicio de Salud Concepción.



8.- Que, en el ejercicio de sus funciones en el Hospital San José de Coronel, la funcionaria mantiene 5 anotaciones de mérito.

9.- Que, con fecha 01 de septiembre de 2021 el señor Galaz Enríquez es nombrado en cargo de Alta Dirección Pública, asumiendo como Director titular del Servicio de Salud de Concepción designando como su Asesor Directo a don Sebastián Soto Maldonado.

10.- Que, por otro lado, don Renato Medina Ramírez, quien formó parte de la Dirección del Servicio junto al señor Grant y a la señora con fecha 03 de diciembre de 2021, es notificado por carta certificada de la solicitud de renuncia no voluntaria de su cargo de Alta Dirección Pública.

11.- Que, con fecha 29 de septiembre de 2021, la actora envía al Ministro de Salud, Sr. ENRIQUE PARIS, una misiva mediante correo electrónico para efectos de poner en conocimiento a la autoridad ministerial de actos de acoso laboral que se estaban ejerciendo en su contra.

12. Que, frente a la ausencia de respuesta a su correo, con fecha 06 de octubre de 2021 opta por remitir al Sr. Paris, mediante aplicación de mensajería WhatsApp, la carta enviada a su correo electrónico el día 29 de septiembre.

13.- Que, con fecha 25 de noviembre de 2021, la atora se comunica nuevamente mediante aplicación de mensajería WhatsApp, con Ministro de Salud, Sr. Paris, informando que se han seguido ejecutando actos de persecución y hostigamiento hacia su persona por el Sr. Galaz desde la Dirección del SSC.

14. Con, fecha 11 de noviembre de 2021, el señor Galaz designa a don Brian Romero Bustamante, de profesión matrn, como Director titular del Hospital San José de Coronel, cargo que, si bien, es proveído a través de concurso público, para efectos de remoción, es un cargo de exclusiva confianza Director del Servicio.

15. Que, con fecha 20 de noviembre de 2021, se le diagnostica a la actora un cuadro de cervicalgia aguda, crisis de ansiedad y colopatía funcional, prescribiéndose tratamiento farmacológico, además de ser derivada para evaluación kinesiológica y psiquiátrica.

16. Que, con fecha 22 de noviembre de 2021, se lleva efecto la evaluación kinesiológica, la cual impresiona alteración postural, postura antiálgica mediante la auto inmovilización, hombros adelantados y elevados con presencia de rectificación cervical, “dolor e hipersensibilidad a la presión a lo largo de la cara postero- lateral del cuello,



limitación de los movimiento de flexiónextensión, inclinación lateral y especialmente de la rotación de la columna cervical”, prescribiéndose la realización de 10 sesiones continuas de kinesioterapia motora, las que se llevan a efecto los días posteriores.

17. Que, con fecha 23 de noviembre de 2021, la actora solicita verbalmente al Director Romero, autorización para hacer uso de 1 día de descanso compensatorio, el que se haría efectivo el día 24 de noviembre de 2021, oportunidad en la cual el Sr. Romero, autoriza verbalmente su solicitud, indicándome, a su vez, que por un tema administrativo de igual forma lo solicitara por la plataforma del sistema de autoatención, lo que procedió a hacer ese mismo día. Que, no obstante lo indicado, al retornar a sus funciones el día 25 de noviembre de 2021, procede a revisar su correo electrónico encontrándose con que el Director, había rechazado el permiso a través del sistema de autoatención, consignando como observación “falta adjuntar justificación de horas que dan origen a la devolución”, en circunstancias que las horas extras compensadas son arrojadas de manera automática por el sistema, siendo la oficina de personal quien lo alimenta considerando la respectiva resolución exenta que reconoce dichas horas.

18. Que, con fecha 30 de noviembre de 2021, se le hace entrega a la funcionaria de la Resolución Exenta N° 4031, por la cual, se proroga parcialmente su contrata, por tres meses, y se dispone la rebaja de grado 5 a 8 en escala única de sueldos (EUS).

19. Que, la denunciante fue la única funcionaria a quien se le prorrogó parcialmente la contrata con reducción de grado.

20. Que, con fecha 30 de noviembre de 2021, se comunica nuevamente mediante aplicación de mensajería WhatsApp, con Ministro de Salud, Sr. Paris, reiterando denuncia situación de acoso laboral.

21. Que, con fecha 02 de diciembre de 2021, se lleva a efecto evaluación psiquiátrica a la actora, la cual culmina con el diagnóstico de un trastorno adaptativo secundario a estrés laboral, prescribiéndose reposo médico por el periodo comprendido desde el 01 de diciembre de 2021 al 30 de diciembre 2021, mediante licencia médica tipo 6.

22. Que, con fecha 09 de diciembre de 2021, se lleva a efecto Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) ante el Instituto de Seguridad Laboral.

23. Que, con fecha 27 de diciembre de 2021, la ACHS mantiene el diagnóstico médico previo de trastorno adaptativo, prescribiendo licencia médica por el periodo



comprendido desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 29 de enero de 2022, la que finalmente se extiende hasta el 28 de febrero de 2022.

24. Que, con fecha 28 de enero de 2022, y en atención a la sintomatología evidenciada, la ACHS solicita interconsulta psiquiátrica para evaluación por enfermedad profesional de índole mental; luego con fecha 05 de febrero 2022, la funcionaria asiste a consulta médica psiquiátrica en modalidad virtual con médico consultor ACHS, quien la deja citada a control médico para el 03 de marzo de 2022, dándole con ello continuidad al protocolo de investigación por sospecha de enfermedad de origen laboral, de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

25.- Que, la enfermedad de la actora, fue calificada por el organismo respectivo, como de origen común.

**Noveno. Contenido de la resolución exenta N° 4.031 de 30 de noviembre de 2021.** Que, la resolución en cuestión refiere que la actora carece de confianza legítima por haber ejercido funciones simultáneamente en dos cargos distintos, uno de los cuales era el de jefe de gabinete, haciendo referencia a la modificación del grado remuneracional y a la prorroga parcial de la contrata.

Que, en efecto en el considerando 8° señala: “Que en cuanto al grado en que fue contratada la funcionaria, de acuerdo a lo señalado por el estatuto administrativo, todo cargo público necesariamente deberá tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y, en consecuencia, le corresponderá el sueldo de ese grado y las demás remuneraciones a que tenga derecho el funcionario. En este sentido, tal norma, apunta a que la asignación a un grado será de acuerdo a la función, a la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo y, en consecuencia, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese grado”. En los hechos el profesional abogado titular de este establecimiento, cuyas funciones fueron apoyadas durante la primera de esta pandemia por doña tiene asignado grado 8° de la EUR, desarrollando idénticas funciones que la funcionaria antes individualizada, lo que es necesario modificar mediante el presente acto administrativo, por cuanto actuar en contrario constituiría un acto carente de razonabilidad y vulnerador de principios normativos entre funcionarios que gozan de igual profesión y desarrollan idéntica gestión”.





Que, desde ya se dirá que las funciones realizadas por la denunciante no son idénticas a las asignadas al abogado Carlos Jara y antes a su reemplazante, Leyla Araneda Arancibia, como consta en Resolución Exenta N°3814, de 08 de noviembre de 2021, del hospital de Coronel, donde la denunciante tiene asignada funciones de exclusivas en materia de recursos humanos, entre otras; por otra parte, la denunciante no se incorporó a la dotación del hospital de Coronel para reforzar el trabajo en pandemia, sino más bien su incorporación al establecimiento obedecieron a informes de brecha de recursos humanos emitidos tanto por el propio hospital de Coronel como también por el Departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección del Servicio de Salud Concepción, quienes establecieron una brecha de 3 abogados adicionales en atención a la dotación de personal de más de 800 funcionarios del hospital y el proyecto de reposición del hospital de Coronel, en etapa de ejecución, que aumenta considerablemente la dotación del personal, infraestructura y cartera de prestaciones médicas.

Que, el considerando 9° de la resolución en análisis señala: “Que, en cuanto a la extensión de una eventual renovación de la contratación de D. atendidas las materias que se encuentran pendientes de decisión, este director estima pertinente renovarla por 3 meses. Tiempo durante el cual el profesional abogado titular de este servicio puede regularizar aquellas materias jurídicas pendientes de resolución, lo que facilitará el trabajo colaborativo y permitirá la continuidad del servicio”.

Que, la resolución no indica expresamente qué materias se encuentran pendientes de decisión, y las que deben regularizarse, hace referencia a situaciones futuras, eventuales e hipotéticas.

Que, como bien señala la demandante el dictamen de Contraloría General de la República N° 11.318, de 2017, refiere que es objetable que las decisiones antes mencionadas se fundamenten en que “se estudiarán e implementarán modificaciones en las funciones y una reestructuración en materia de personal de acuerdo a las nuevas políticas a instaurar”, puesto que ese tipo de argumentos se limita a hacer referencia a una circunstancia futura, eventual e hipotética, sin contener los razonamientos y los antecedentes de hecho y derecho que sirven de sustento a determinaciones de esa especie. A su vez, tampoco resulta suficiente la alusión a argumentos genéricos que podrían justificar la decisión respecto de cualquier funcionario a contrata, sin explicar la adopción de la medida en relación a la persona afectada. En tal sentido, la mera



referencia a “deficiencias presupuestarias del servicio” no permite conocer la razón por la que la autoridad decidió alterar el vínculo con ese funcionario y no con el resto de los servidores que se encuentran en las mismas condiciones.

**Décimo. Falta de razonabilidad y/o proporcionalidad.** Que, ante la existencia de indicios de vulneración de derechos, corresponde al denunciado que ejerce prerrogativas de empleador, probar la razonabilidad o proporcionalidad de las medidas adoptadas contra la funcionaria, lo que no ocurre en el caso en cuestión, toda vez que la defensa de la denunciada consiste básicamente en que la actora renunció a su contrata grado 5 (3) en el Servicio de Salud, para desempeñar funciones en el hospital de Coronel, grado 5; por otro lado, apunta esa defensa a que la enfermedad de la actora es de origen común según la mutual respectiva, olvidando que esa calificación lo es para percibir las prestaciones a que alude la ley 16.744; luego indica que la contratación que el mismo Servicio u hospital realizó respecto de la actora asignándole una contrata grado 5 debía ser modificada en cuanto al grado para igualarla al del otro abogado que labora en ese recinto, es decir, el Hospital le asigna a la trabajadora un grado 5, al contratarla, y luego traspassa a ésta la responsabilidad del propio organismo, en cuanto a un eventual error en ese grado asignado, disminuyendo unilateralmente su remuneración al modificar su grado en la escala única de sueldos, para finalmente asegurar que era necesaria la evaluación de la función de la actora, por ello, y por la falta de confianza legítima podía el director renovar parcialmente su contrata, sin mayor explicación; sin hacerse cargo la defensa de la denunciada de motivos técnicos y objetivos que llevaron a adoptar esa decisión que solo afectó a la actora de un universo de más 800 funcionarios (respuesta oficio Hospital Coronel), tratándose por otro lado, de una funcionaria destacada por su desempeño laboral.

Que, la defensa no se hace cargo con su prueba de las alegaciones de la trabajadora relativas a los hechos probados que se desencadenaron luego de la no renovación del contrato del señor Capurro, y que culminaron con la desvinculación del señor Medina colaborador estrecho del señor Grant, y la renovación por tres meses de la última contrata de la actora con la consiguiente reducción de su remuneración, siendo como se dijo la única afectada con una decisión igual o similar para el periodo de que se trata.

**Undécimo. Acoge acción tutela.** Que, atendido los hechos probados, cabe concluir que la denunciada por sí y/o a través de sus dependientes, ha vulnerado los



derechos de la trabajadora consistentes en su integridad síquica, discriminándola arbitrariamente, durante la vigencia de la relación laboral, por lo que cabe acoger la denuncia, con las consecuencias jurídicas que ello conlleva.

**Duodécimo. Acoge acción de indemnización por daño moral.** Que, la actora demanda daño moral, pretensión que en cuanto a su procedencia se ha pronunciado nuestra Excelentísima Corte Suprema, en orden a la concurrencia de dicha indemnización, no obstante encontrarse la relación laboral vigente; en efecto en causa ROL N° 6.870-2016 de fecha 30 de noviembre de 2016, Nuestra E. Corte Suprema sentenció en su considerando quinto “5°...De ahí que deba concluirse que todo trabajador, haya o no sido despedido, tiene legitimación activa para reclamar la indemnización de los daños que se le hayan ocasionado con independencia si fue o no despedido a propósito de la afectación de su derecho fundamental. Esta aseveración es consistente con la procedencia del daño moral en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual. El fundamento estriba no sólo en el artículo 1556 del Código Civil, sino que de manera fundamental en el artículo 1558 del mismo Código, conforme el cual deben indemnizarse los daños que sean una consecuencia directa del incumplimiento y, en lo que respecta al terreno aquiliano, fluye la procedencia de la indemnización del daño moral del artículo 2329 del Código Civil, que alude a todo daño, instaurando el principio de reparación integral. Queda, sin embargo, referirse a si el juez/a laboral en sede de procedimiento de tutela de derechos fundamentales está habilitado para otorgar dicha reparación. Ya no se trata del problema de la procedencia en abstracto, sino que más bien si el juez del trabajo está revestido de competencia para acceder -en la sentencia que constata la vulneración al derecho fundamental- a la indemnización del daño moral que dicho acto ocasiona. El recurrente coloca el énfasis en el n°3 del artículo 495 del Código del Trabajo, el cual aludiría, en su concepto, sólo a las indemnizaciones que prevé el artículo 485 del mismo Código. Sin embargo, olvida lo estipulado en el n°4 de la misma regla, conforme al cual “En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales”. La directriz del legislador se orienta a restablecer un equilibrio roto por la conculcación del derecho fundamental, lo que no sólo involucra el cese de la conducta lesiva, sino que le otorga al juez amplias facultades para alcanzarlo, entre las cuales cabe incluir la indemnización de los perjuicios y, en particular, el daño



moral. Si uno considerara la tesis propuesta por el recurrente sería inviable cumplir con este cometido, el que entronca en forma límpida con la idea de satisfacción alternativa que cumple la indemnización del daño moral. Si bien nada podrá retrotraer a la víctima al clima laboral cordial anterior a la llegada de la señora (...), la indemnización otorgada permitirá, por equivalencia, paliar el malestar, angustia y padecimientos que significó el acoso y hostigamiento laboral del cual fue objeto, restableciendo el equilibrio perdido...” (Sic).

Que, en este orden de ideas, según se ha indicado en los considerandos precedentes, las acciones desplegadas por el empleador suponen la afectación a derechos fundamentales de la víctima. Naturalmente, ello ocasiona un daño que debe ser reparado, conforme el principio general de reparación integral del daño que fluye de lo dispuesto en el artículo 2314 del Código Civil.

Que, cuanto a la envergadura del daño, se rindió prueba consistente en informe médico Dra. Rossymar Leal Suarez de fecha 20 de noviembre de 2021, denuncia de enfermedad profesional de 9 de diciembre de 2021, control médico de en ACHS de Fecha 23 de diciembre de 2021, informe Médico ACHS 27 de diciembre de 2021, Control Médico y Licencia Médica ACHS 28 de enero de 2022, interconsulta Psicología Clínica 7 de enero de 2022, Licencia Médica de 15 de marzo de 2022, certificado psiquiatra de 7 de diciembre de 2021, certificado médico psiquiátrico de 23 de marzo de 2022.

Que, en consecuencia se puede establecer que producto de los actos relatados y analizados en este fallo de que ha sido víctima la demandante, ésta presenta un trastorno adaptativo, con ansiedad mixto y estado de ánimo deprimido.

Que, en este punto se dirá que no obsta a las conclusiones el hecho que se haya determinado por la Mutual que el padecimiento de la actora es de origen común, puesto que el procedimiento establecido por el legislador para determinar la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y las medidas que se deben disponer para su reparación, es precisamente aquel iniciado por la actora en estos antecedentes, ante el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo, y que se ha llevado conforme a la normativa vigente.

Que, conforme lo dicho, se estima del caso acoger tal pretensión, regulando prudencialmente el monto solicitado en la demanda, en la suma de \$7.000.000.- por estimar que el mismo se aviene con la entidad del daño ocasionado.



**Décimo tercero. Otras probanzas.** Que, el resto de la prueba no mencionada detalladamente, en nada altera lo ya concluido, puesto que valorada no permite desvirtuar y explicar los indicios probados por la denunciante y acreditar la teoría propuesta por la denunciada.

**Décimo cuarto. Costas.** Que, no se condena en costas a la denunciada por gozar de privilegio de pobreza.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y visto además lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que, se rechaza la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la denunciada.

II.- Que, se acoge la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por doña contra del Servicio de Salud de Concepción, sólo en cuanto, se declara que la denunciada ha vulnerado durante la vigencia de la relación laboral los derechos de la actora a no ser discriminada arbitrariamente, y a su integridad psíquica, condenándola a las siguientes medidas únicas, a favor de la denunciante:

1.- Dejar sin efecto la Resolución Exenta N°4031, de fecha 30 de noviembre de 2021, del Hospital de Coronel, dejando a su vez, sin efecto la renovación parcial de la contrata y rebaja de grado 5 a 8 en la escala única de sueldos (EUS), disponiendo un nuevo acto administrativo en que se instruya la renovación o prorroga anual de la contrata de la denunciante, desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, con asimilación de grado 5 en la escala única de sueldos.

2.- Pagará las diferencias de remuneración entre el grado 8 y 5 de la escala única de sueldos que correspondía percibir a la actora entre los meses de enero y marzo de 2022, ambos periodos inclusive.

3.- Pagará las remuneraciones, entre abril de 2022 y la fecha de la reincorporación de la trabajadora a sus funciones conforme al grado 5 de la escala única de sueldos.

4.- Reincorporará a la trabajadora a sus funciones dentro de tercer día de encontrarse firme esta sentencia, con las remuneraciones asignadas al grado 5 de la EUS.

Para el caso de que esta sentencia quede firme con posterioridad al 31 de diciembre de 2022, pagará las remuneraciones de la funcionaria correspondiente a los



meses en que no haya podido laborar por no ser reincorporada, conforme al grado 5 de la escala única de sueldos.

Todo lo dispuesto, es conforme lo permite el artículo 495 N° 4 del Código del Trabajo.

2.- Pagaré a la actora la suma de \$7.000.000.- (siete millones de pesos) por concepto de indemnización por daño moral, conforme a lo dispuesto en el artículo 495 N° 4 del Código del Trabajo, más intereses y reajustes que se devenguen entre la fecha de este fallo y su pago efectivo.

III.- Que, no se condena en costas a la denunciada por gozar de privilegio de pobreza.

Regístrese y archívese.

Notifíquese a las partes por correo electrónico, si estuviesen registrados.

**RIT T 2022**

**RUC 4-0385100-4**

**Dictada por VALERIA AMPARO GARRIDO CABRERA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.**

**Se deja constancia que la fecha de la sentencia, se debe a que la jueza que suscribe se encontró haciendo uso de licencia médica entre los días 8 y 14 de junio de 2022, ambas fechas inclusive.**



**Valeria Amparo Garrido Cabrera**

Juez

Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción

Veinte de junio de dos mil veintidós  
11:12 UTC-4



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

Código: VSGLZYDSMW