

Los Ángeles, siete de agosto de dos mil veintitrés.

**VISTOS:**

Que ante este Tribunal se llevó a efecto audiencia de juicio en procedimiento de tutela de derechos fundamentales en los antecedentes Rit N° T-48-2022, compareciendo don **Nicolás Yáñez Inostroza y doña Gianinna Tapia Córdova**, abogados, en representación de doña **MARICEL BEATRIZ MUÑOZ RÍOS**, asistido en juicio por los abogados doña Iris Arteaga Quezada y don Nicolás Yáñez Inostroza, y la demandada **COMPLEJO ASISTENCIAL DOCTOR VÍCTOR RÍOS RUIZ DE LOS ÁNGELES**, representado legalmente por don **Brian Romero Bustamante**, ambos domiciliados en avenida Ricardo Vicuña número 147 de esta ciudad, asistida en juicio por los abogados don Gonzalo Alí Arcas y don Miguel Garrido Obreque.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que don Nicolás Yáñez Inostroza y doña Gianinna Tapia Córdova, en representación de doña Maricel Beatriz Muñoz Ríos, interpusieron demanda en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en contra de Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz de Los Ángeles, representado legalmente por don Brian Romero Bustamante, solicitando en definitiva, condenar al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones que se pasaran a detallar:

- a) Cesación inmediata de cualquier acto vulneratorio contra la denunciante de la forma que el Tribunal estime pertinente.
- b) Indemnización del inciso tercero del artículo 489 por once remuneraciones por la suma total de \$53.265.025 o lo que el Tribunal estime pertinente.
- c) Indemnización por daño moral por la suma de \$50.000.000 o lo que el Tribunal determine conforme a derecho.
- d) Disculpas públicas de parte del Hospital CAVRR y del doctor ( ) en cualquier medio de circulación regional en un plazo de



diez días hábiles a modo de mitigar un poco el daño causado o lo que el Tribunal estime pertinente.

e) Que se ordene a la denunciada impartir en su equipo directivo, junto al señor (), cursos de buenas prácticas laborales a fin de evitar nuevos episodios de vulneración de derechos fundamentales para con sus funcionarios o lo que el Tribunal estime pertinente

f) Condena en costas.

Indican que su representada, doña Maricel Beatriz Muñoz Ríos, comenzó a prestar servicios para la denunciada en noviembre de 2016 y actualmente sigue prestando servicios para ella, aunque encontrándose con licencia médica al momento de esta presentación. La unidad en específico en la que trabaja es la de patología mamaria (UPM), dentro del “CAVRR, Complejo u Hospital”, único de alta complejidad en la Provincia de Bio Bio.

Agregan que las funciones que desempeña su representada son de cirujana del equipo de UPM del CAVRR, como parte integrante de él, con una jornada de veintidós horas semanales y además, realiza un turno a la semana en la residencia de cirugía del CAVRR, con contrato de veintiocho horas. Su remuneración para todos los efectos legales es de \$4.842.275.-

Relatan que la organización administrativa del CAVRR, se encuentra encabezada por el Director del Hospital, seguido por el Sub Director Médico y Sub Director Administrativo. Este Complejo se divide en servicios, que son dirigidos por sus respectivos jefes. Entre estos servicios, se encuentra el de cirugía, que a su vez se sub divide en unidades, dentro de las cuales esta aquella en la que ejerce funciones su mandante, a saber, Unidad de Patología Mamaria o UPM. En la misma línea, dentro de cada unidad, existen médicos encargados de equipo, cargo que es nombrado por exclusiva confianza del jefe del servicio, pero no es un cargo de jefatura propiamente tal, sino que es un apoyo al jefe del servicio para organizar y distribuir las actividades de la unidad.



Manifiestan que su representada ingresó a trabajar a la UPM del Complejo, en noviembre de 2016, siendo en esa época su jefatura directa el Jefe del Servicio de Cirugía, que en ese entonces era el doctor Carlos Carrillo; en la UPM existía un solo cirujano de mamas, doctor Fernando Beltrán, quien además era el encargado de dicha unidad y quien estaba a la espera que llegara un colega competente para acogerse a retiro. Por esta razón, su mandante estuvo a prueba una semana, pero al ver sus capacidades el doctor Fernando Beltrán paulatinamente fue delegándole las funciones del equipo.

Sostienen que el año 2017, don Fernando Beltrán se retira de la UPM, por lo que su representada pasó a ser la única en el CAVRR con experiencia en todo lo que comprendía la unidad. En marzo de 2017 aproximadamente, se integra a UPM el médico don (), quien recientemente venía terminando su master en patología mamaria en Barcelona y se desempeñaba como cirujano general en el CAVRR desde 2015, por lo que tenía más antigüedad que su representada en el hospital y asumió como encargado de la unidad de patología mamaria. Un par de meses luego del ingreso del doctor (), ingresan dos médicos más a UPM, doctores Guillermo Vanderstelt y Edgardo Schneider. De esta manera, la unidad de patología mamaria quedó compuesta por cuatro cirujanos, treshombres y una mujer.

Exponen que es del caso, que en la UPM se comenzó a evidenciar una actitud déspota y autoritaria por parte del cirujano () al momento de tomar el cargo de encargado del equipo. Los conflictos comenzaron a darse en primera instancia entre el referido doctor () y el doctor Guillermo Vanderstelt. Su representada fue testigo en innumerables ocasiones del acoso laboral que sufría don Guillermo por parte de don () en su calidad de encargado de la UPM, quien lo cuestionaba constantemente en sus horarios, la forma en que ejercía sus funciones, incluso cuestionaba su conocimiento, experiencia y hasta sus técnicas quirúrgicas, pese a que



como señalaron antes, el encargado de unidad no es un cargo de jefatura administrativa en el CAVRR, sino que simplemente tiene la facultad de distribuir las funciones dentro de la unidad (cirugías, procedimientos, fechas, pacientes, etc.), pero en ningún caso tiene la facultad de corregir o disciplinar a los demás cirujanos de la UPM, pues la jefatura directa es el jefe del servicio.

Señalan que esta situación de acoso laboral que se vivía en UPM desde don () hacia don Guillermo, era conocida por las jefaturas y funcionarios del CAVRR y afectaba a todo el equipo donde su representada trabajaba. El ambiente por estos conflictos, se volvió hostil y comenzaron las divisiones del grupo, ya que el doctor () comenzó a distribuir toda actividad evitando tener contacto con el doctor Vanderstelt, formando equipo en las cirugías o procedimientos que él escogiera, siempre junto al doctor Schneider, pues ambos se llevaban bastante bien, mientras que a su representada siempre le asignaban trabajar junto al cirujano Guillermo Vanderstelt. Toda esta división antes mencionada se dio de forma permanente durante 2017 y fue una situación bastante incómoda ya que su representada se encontraba embarazada de su hija.

Indican que en mayo de 2018 nació la hija de su representada, por lo que hizo uso de la licencia por pre y post natal. Su mandante se reintegró a sus funciones en enero de 2019, y en conformidad con la ley pudo hacer uso de su horario de lactancia y presentó algunas licencias y permisos. Esta situación comenzó a causar molestia al doctor (), lo que sumado a la afinidad obvia que creó con el doctor Vanderstelt con quien era con quien realizaba turnos. Así su representada comenzó a tener problemas directos con el doctor (), pues al ser el encargado de la UPM y por ello tener facultades de organizar el equipo, se atribuyó facultades disciplinarias que no le correspondían hacia su representada, acosándola laboralmente, a tal punto de cuestionar la compatibilidad de su puesto de trabajo con su calidad de madre (se le hizo saber que su horario de



lactancia de 08.00 a 09:00 dificultaba el inicio de los pabellones), cuestionar sus conocimientos, formación académica y licencias médicas, cuestionamiento que por supuesto no eran de su incumbencia sino que de su jefatura directa. El tema del acoso se fue incrementando a tal punto de cuestionar las indicaciones y técnicas quirúrgicas que su mandante entregaba.

Agregan que por su parte, el doctor Guillermo Vanderstelt abandona el equipo de UPM cansado de las decisiones déspotas del doctor ( ) en noviembre de 2020 aproximadamente. Dicha decisión, la tomó a raíz de una negativa de un permiso que le fue solicitado al doctor ( ) y por lo cual se produjo una discusión entre ellos en uno de los box de la UPM. La relación entre ellos fue siempre tensa en las “reuniones”, es más, el doctor ( ) le exigía al doctor Vanderstelt participar de las actividades UPM incluso cuando no tenía horario asignado para ese fin como eran los días viernes, el doctor Vanderstelt lo hacía por ayudar al equipo, pero se fue tornando una obligación al punto que llegó a ser hostigante por parte del señor ( ). Además de todo, se le criticaba su técnica quirúrgica, que estaba “obsoleta” ya que no tenía ningún conocimiento de cirugía oncoplastica, argumentando que en la “Católica” que es como se refería a la Pontificia Universidad Católica de donde el doctor Vanderstelt y su representada egresaron de su especialidad, no entregaba los conocimientos que él tenía de cirugía oncoplástica. A todo esto, el ambiente entre ellos se tornaba tenso y derivó en discusiones que su representada presencié y la última de estas fue la que hizo que el doctor Vanderstelt abandonara el equipo UPM.

Relatan que después que el doctor Vanderstelt, se fue de la unidad, los acosos laborales aumentaron por ser la única no cercana al doctor ( ), lo que empezó a provocar que su mandante estuviese cada vez más aislada, recordando que ahora solo trabajaban tres personas en la unidad. Es muy importante señalar, que el doctor ( ) comenzó a excluir a su representada del equipo de



UPM en su calidad de encargado de la unidad, organizando todo de manera que él siempre formara equipo con el cirujano Schneider, tanto en la realización de cirugías complejas, hasta tomarse vacaciones en conjunto, dejando a su representada absolutamente sola en UPM y recriminando su desempeño a su llegada de vacaciones.

Manifiestan que la exclusión y marginación no llegó solo a aislar a su representada de los procedimientos en cuanto a cantidad, sino que además los cirujanos () y Schneider se asignaban todas las cirugías de alta y mediana complejidad, dejando a su representada sometida solo a procedimientos básicos y de baja o mediana complejidad. Así, las pocas cirugías que se le asignaban, eran siempre junto al doctor (), con el afán de corregirla en el pabellón haciéndola sentir vigilada y evaluada, pues le corregía absolutamente todo, generándole un justo temor de que le llamen la atención o incluso humillen en pleno pabellón (con el riesgo que ello implica para el paciente), y frente a todo el equipo, como generalmente ocurría.

Sostienen que bajo la jefatura de servicio de don Andrés Arancibia, recién su representada comenzó a comprender y entender que estaba siendo víctima de acoso laboral por lo que en septiembre de 2020, se reunió con la receptora de denuncias del CAVRR para realizar una denuncia interna formal de la situación de acoso de la que estaba siendo víctima. Sin embargo, tras conversar con dicha funcionaria, su mandante decidió seguir el conducto regular e informar primeramente a su jefatura directa, en este caso a don Andrés Arancibia. En noviembre de 2020 su representada se dirige a hablar con don Andrés Arancibia, en compañía del doctor Guillermo Vanderstelt (quien ya había dejado la UPM pues también había sido víctima de acoso por parte del doctor () y a la vez, testigo de las vulneraciones que su mandante sufría). En dicha reunión se le comunicó al doctor Arancibia los actos de acoso que estaba sufriendo. La respuesta del doctor Arancibia fue literalmente que no le importaban las relaciones personales entre los colegas, que él veía



que el equipo funcionaba bien, incluso sin ella, y su única propuesta fue sacarla del equipo por un lapso de tres meses para que “se calmaran las cosas.” Su representada no aceptó esta solución, ya que incluso había ofrecido como solución separar el equipo en dos grupos, cosa recientemente aceptada para el equipo de cirugía digestiva, pero que a ella le fue negada.

Exponen que el jefe del servicio doctor Arancibia, comentó lo conversado sobre separar la UPM en dos equipos con el doctor(), a lo cual este último señaló que si esto sucedía, él con el doctor Schneider renunciarían.

Señalan que luego de estas conversaciones, el doctor () hizo una “reunión” de equipo en la cual se le hace saber a su mandante la intención de que se corrijan los errores que cometía constantemente y que con esto deberían mejorar las relaciones entre ellos.

Indican que debido a que los hechos de acoso continuaron igualmente contra su representada, ella recurrió nuevamente a la receptora de denuncias en enero de 2021, pues el acoso laboral continuaba.

Agregan que al recibir esta respuesta y ya cansada del acoso y la falta de respaldo de sus superiores por el canal formal, que era mediante un receptor de denuncias, la receptora citó a su representada a una reunión el 03 de marzo de 2022, fecha en la que hace efectiva la denuncia por acoso laboral proferido por su mandante principalmente para con el cirujano doctor ().

Relatan que el 08 de marzo de 2022 se le informa que se había instruido una investigación sumaria y designado fiscal, por lo que desde ese día corría el plazo de la investigación.

Manifiestan que el viernes 25 de marzo de 2022, cuando su representada atiende a doña Magdalena del Pilar Ibáñez Zúñiga, a quien ella le había indicado tener cirugía conservadora (extraer solo el tumor con margen sano) de la mama, pero la operaron sus colegas ya



que ella estaba excluida de las operaciones como antes se ha mencionado. Al momento de llegar a control con la biopsia de pieza operatoria, le comenta a su representada que los cirujanos () y Schneider, estando en la mesa quirúrgica, le dicen que está mal indicada la técnica quirúrgica y que “solo harán lo posible para que quede bien”, no obstante, llega con biopsia sin bordes comprometidos, ya que igualmente realizaron la técnica que su mandante indicó y de lo que quedó registro en el programa SAC. Esto claramente demuestra la animadversión de los colegas de su representada, quienes, sin importar el bien y tranquilidad de la paciente, denostaron a su mandante de forma pública.

Sostienen que ese mismo 25 de marzo, acude a conversar con su representada doña Larina Cabrera, quien es portadora de una lesión premaligna que debe ser operada (papilomaintraductal) reclamando demora en su operación, ya que había sido sacada del pabellón del 18 enero de 2022, sin argumento alguno por el encargado de UPM doctor (), por lo que el acuerdo era que se operaría el martes 29 marzo de 2022 (anotándola en la tabla la matrona doña Loreto Roa del 25 marzo am), incluso se le tomaron los exámenes preoperatorios. Estando en este proceso aproximadamente a las 13.00 horas se le informa a su mandante que el doctor () la había sacado de tabla nuevamente sin explicación alguna. Su representada impactada por la noticia, le comunica por correo la situación al doctor Arancibia (en su calidad de subdirector médico) quien previamente le había pedido a su mandante agilizar la operación, pues se trataba de una paciente mediática (tesorera Fenats histórica Nacional).

Exponen que ese día fue especialmente determinante y crítico en la situación de acoso laboral, pues no solo había sido cuestionada su mandante en dos oportunidades sin fundamento, sino que nuevamente se le había denostado frente a pacientes del Hospital, conductas además avaladas por las jefaturas del hospital para “evitar problemas con el cirujano referido.”





Señalan que ese mismo 25 de marzo de 2022, tras no tener noticias de su denuncia le escribe al Director del Hospital, quien no respondió, posterior el 28 de marzo de 2022 vuelve a insistir vía correo electrónico a la receptora de denuncias para tener noticias sobre su caso, quien tampoco respondió.

Indican que todo lo antes ya mencionado provocó un severo daño en su representada lo que obligó a buscar ayuda profesional el 29 de marzo de 2022 quien le entregó una licencia psiquiátrica diagnosticando con neurosis laboral, con síntomas fóbicos secundarios, con indicación de reposo laboral, terapia farmacológica y derivación a psicoterapia, además de derivarla a la mutual a fin de que se le evalúe y continúe tratamiento.

Agregan que también ese 29 de marzo de 2022, la receptora de denuncias consulta al departamento de calidad de vida y ambientes laborales y le responde que la investigación sumaria aún no está en curso. Ese mismo día recibe un correo señalando lo contrario a lo dicho por la receptora de denuncia, esto es, que, aún no estaba en curso la investigación señalando que “se encuentra en última firma para ser resuelta bajo resolución exenta por oficina de partes y será notificada probablemente el día de mañana a quien corresponda”, mientras que del departamento de calidad de vida responden que “hasta el minuto es la U. de Personal quien nos apoya para conocer el flujo que lleva a cabo cada denuncia; sin embargo, debido a que nuestro Director ha conformado una mesa de trabajo con los distintos involucrados en el proceso (jurídica, gestión de documentos, personal y dirección) a fin de mejorar los plazos de respuesta y contar con un referente a cargo de la retroalimentación en forma directa con el denunciante, desmarcando de esta responsabilidad al receptor, esta mesa de trabajo ya ha avanzado bastante y nos encontramos en la espera de la formalización de dicho flujo en los próximos meses, esperamos que sea mayo.” Ello da cuenta que la información remitida respecto a que ya estaba iniciada la investigación era errónea y nada



se estaba haciendo por agilizar el caso, por lo que no existiría una solución pronta.

Relatan que a raíz de todo esto su representada busca una vía judicial para intentar terminar con las situaciones de acoso vividas lo cual se materializa con una medida prejudicial en la causa Rit N° T 48-2022 de este Tribunal, donde la denunciada acompaña documentos respecto de lo insignificante de su participación en las cirugías de la UPM, se menciona que los turnos los hacen juntos sus colegas quedando siempre relegada, asuntos que más adelante se mencionaran en el apartado de las vulneraciones de derechos fundamentales.

Manifiestan que el 05 de abril se notifica formalmente a su mandante de la resolución exenta de 04 de abril de 2022 que instruía investigación sumaria respecto de la denuncia.

Sostienen que el 14 de abril de 2022 la Asociación Chilena de Seguridad cita a su representada, ese día fue evaluada por el médico Darío Cerda, quien señaló que claramente calificaba a una enfermedad profesional, acogió el reposo indicado por el psiquiatra desde el 28 de abril al 28 de mayo de 2022, mantuvo el tratamiento farmacológico, terapia psicológica, e indicó control para catorce días más. Además, solicitó indicar dos testigos para efectos de que la Asociación Chilena de Seguridad realice la respectiva investigación de puesto de trabajo a fin de identificar si se trata de una enfermedad de origen laboral. Transcurridos los catorce días, su representada tuvo control con psicóloga y pocos días después con psiquiatra de la Asociación Chilena de Seguridad, quienes también consideraron que el origen era laboral. Finalmente el 10 de mayo de 2022 se entrega resolución de la Asociación Chilena de Seguridad a su plataforma on line desde donde su mandante se entera. Se resolvió que se trataba de una enfermedad común, cuestión que es absolutamente contraria a lo indicado por los todos profesionales tratantes, incluyendo los de la Asociación Chilena de Seguridad y considerando que además, nunca



se entrevistaron a los testigos que ella otorgó en la evaluación de puesto de trabajo.

Exponen que posteriormente se hizo un reclamo a la Asociación Chilena de Seguridad a fin de que se realizara un segundo estudio de puesto de trabajo o EPT y se recalificara la enfermedad, en razón de que dicho procedimiento se encontraba viciado por no haber considerado los testigos de esta parte. Lamentablemente, en el nuevo EPT se entrevistó un solo testigo de su mandante, uno del hospital y uno aleatorio, concluyéndose nuevamente que la enfermedad es de origen común, sin embargo, por toda la prueba de su representada no observada por la Asociación Chilena de Seguridad y los escasos testigos entrevistados, consideran que no puede ser suficiente para determinar si existe acoso laboral, razón por la cual se apeló la resolución de la Asociación Chilena de Seguridad a la Superintendencia de Seguridad Social.

Señalan hacer presente que esta resolución fue apelada a la Superintendencia de Seguridad Social el 08 de agosto de 2022 y a la presentación de esta demanda se está a la espera de la resolución.

Indican que en la actualidad su mandante se encuentra con licencia médica, pues continua siendo tratada por diagnóstico de neurosis laboral y porque además, en su lugar de trabajo no se ha tomado absolutamente ninguna medida tendiente a mitigar o prevenir las situaciones que se han denunciado por todos los medios posibles, teniendo en especial consideración que ni si quiera el proceso administrativo de denuncias ha cumplido con los plazos y que además, no es un procedimiento tutelar de sus garantías fundamentales.

Agregan que todas estas situaciones, los cuestionamientos a su representada, tanto por su calidad de mujer, por ser madre, las humillaciones públicas referentes a su desempeño como cirujana y las exclusiones respecto a la distribución de procedimientos, sumado al desamparo total de las jefaturas del CAVRR y organismos encargados de otorgarle protección, no solo configuran una situación de acoso



laboral que se han reiterado durante más de dos años y de manera notoria amenazan y perjudican su situación contractual, sino que además minan la vida privada de su mandante vulnerando sus derechos fundamentales a la integridad física y psíquica, a la no discriminación arbitraria y a la honra.

Relatan que los hechos vulneratorios de los derechos fundamentales son:

a) Prohibición de realizar operaciones. En mayo de 2020 el doctor ( ) había prohibido que su representada realizara cirugías oncológicas, entre ellas, reconstrucción con prótesis, según él, por falta de experticia de su mandante, ya que a su juicio él es el único que tiene la “formación y experiencia adecuada”, por lo que lleva dos años siendo excluida de tales procedimientos.

Manifiestan que la falta de expertis es un argumento totalmente falso, ya que el currículum de su representada es similar o incluso mejor que el del doctor ( ) y sobre la complejidad del proceso tampoco es real lo señalado como “argumento” para excluir a su representada, ni él tiene la facultad para catalogarlo.

b) Negativa a programa a beneficio “Una Areola Para Ti.”: Dicho programa es inédito a nivel nacional y gratuito creado por su representada para ofrecer reconstrucción plástica de pezón y tatuaje de areola a las pacientes que lo necesiten y fue creado por ella en agosto de 2021 de forma particular, gratuito de forma transversal, teniendo siempre la idea de incluir al CAVRR en este proyecto, comentándoselo a inicios de 2022 al Director don Felipe Silva.

Sostienen que su representada ofreció a la CAVRR realizar reconstrucción de pezón y tatuaje de areola a las pacientes post cáncer de mama que hubiesen sido sometidas a cirugía, lo cual nunca fue aceptado por el doctor ( ) ya que eso era “era labor de enfermeras o matronas.” Por temor y cansancio de no ser escuchada, no insistió.



Exponen que ante la negativa a realizarlo en el CAVRR, es que su representada decide lanzar el programa de beneficencia desde su centro médico particular en agosto de 2021, el cual tuvo impacto y generó expectativas y ganas de impulsarlo por parte de los Rotarios de Los Ángeles.

Señalan que con el afán de incluir al CAVRR en la iniciativa es que su representada se reunió con don Felipe Silva (director del establecimiento CAVRR), doctor Luis Medina Barra (presidente del colegio médico en Los Ángeles) y don Miguel Jacobs (Presidente de Rotarios Los Ángeles) donde el Director del Hospital da el sí al uso de pabellón menor del CAVRR en un operativo que pagaría Rotary Club, y que estaba enfocado en la reconstrucción plástica del pezón para las pacientes aptas (reconstruidas con prótesis mamaria), operativo que iba a realizarse en marzo de 2022, para unas ocho a diez pacientes de cualquier previsión, pues era gratuito. Luego de esto, se realizaría el tatuaje de areola. Después de ser autorizado el proyecto por el Director del Hospital, don Felipe Silva se hace una segunda reunión con el jefe del servicio y enfermera del pabellón menor para coordinar los materiales necesarios y el día en que sería el primer operativo que se fijó para marzo. Su representada debía reclutar a las pacientes.

Indican que el pool de pacientes con reconstrucción con prótesis, que son las candidatas a reconstrucción del complejo areola pezón, es sino más de un noventa por ciento operadas por el cirujano doctor (), ya que el mismo le había prohibido a su mandante en mayo de 2020 realizar cirugías oncoplásticas. Por este motivo, todas las pacientes que podían ser candidatas al proyecto Una Areola Para Ti, eran pacientes del doctor (), además de que es él quien organiza la unidad, por lo que para reclutar pacientes, su representada debía solicitárselo a él. Así, a inicios de febrero de 2022, cuando le solicitó poder reclutar a las pacientes posibles candidatas a reconstrucción de pezón y areola, actividad ya aprobada por el Director del Hospital, el doctor () se niega a la solicitud de su



mandante, sin argumento alguno para posterior decir que es “riesgoso del procedimiento” y a su “falta de experiencia” en la técnica quirúrgica.

Agregan que cabe mencionar que el argumento de que dicho procedimiento es riesgoso es falso, toda vez que dicha técnica es un procedimiento de cirugía plástica, en pabellón menor carente de complejidad, situación avalada por el referente mundial de oncoplástica mamaria doctor Benigno Acea, a quien su representada le comentó la situación, sin señalarle actor alguno, por cierto, y le afirmó que no existen contraindicaciones ni los supuestos riesgos que le fueron argumentados.

Relatan que esta situación fue informada enseguida al jefe de Servicio de ese momento, don Felipe Solís quien no supo dar ninguna solución, limitándose a preguntarle a su mandante a “cuáles eran las directrices a seguir, pues él nunca había estado en una situación así.”

Manifiesta que finalmente su representada armándose de valor, decidió presentar un reclamo formal mediante correo electrónico el 26 de febrero de 2022, al Director del Hospital don Felipe Silva, Sub Director Médico don Andrés Arancibia y al Jefe del Servicio don Felipe Solís, sobre las actitudes del encargado de UPM doctor ( ) ( ), explicando así mismo con mayor fundamentación los respaldos de su proyecto, sin embargo la respuesta que recibió fue que hiciera una denuncia formal de esta forma quedando el proyecto Una Areola Para Ti hasta el día de hoy estancado, por un mero y antojadizo capricho.



From: Maricel Beatriz Muñoz Ríos <[dmayv48@hotmail.com](mailto:dmayv48@hotmail.com)>  
Sent: Saturday, February 26, 2022 12:44:48 AM  
To: Felipe Silva <[felipe.silva@ssbiobio.cl](mailto:felipe.silva@ssbiobio.cl)>; Felipe Solís <[Felipe.solis@ssbiobio.cl](mailto:Felipe.solis@ssbiobio.cl)>; Andrés Arancibia <[andres.arancibia@ssbiobio.cl](mailto:andres.arancibia@ssbiobio.cl)>; [dr.frolishuerta@icloud.com](mailto:dr.frolishuerta@icloud.com) <[dr.frolishuerta@icloud.com](mailto:dr.frolishuerta@icloud.com)>  
Subject: Reclamo y solicitud realización operativo UNA AREOLA PARA TI

Buenas noches, adjunto los argumentos de mi reclamo frente a la actitud del encargado de UPM, asunto conocido verbalmente por los destinatarios de este correo.

Atte  
Dra. Maricel Muñoz Ríos  
Cirujía oncológica mamaria CAVRR Los Ángeles  
Cirujano de urgencias CAVRR  
Master Senología Universidad Barcelona, España  
Miembro Sociedad Española de senología y patología mamaria  
Experto Universitario en genética clínica y medicina personalizada, Logroño, España.  
Director Médico VIE CLINIQUE  
Médico estético



c) Exclusión de turnos y procedimientos: Con respecto a los turnos que los tres cirujanos realizan, debe mencionarse que los cirujanos ( ) y Schneider hacen turno juntos, por lo tanto tienen post turno también juntos, estando su representada absolutamente sola el día de su turno, debido a esto, es injusto a todas miras que se distribuya toda la actividad de un equipo de forma arbitraria, privilegiando las actividades de más complejidad siempre para ambos, dándole excusas a su mandante de que es “bueno que opere con alguien más de la UPM”, asunto burlesco para con ella, ya que siempre los horarios de ellos coinciden, dejándola sola en sus actividades.

Sostienen, en cuanto a los procedimientos quirúrgicos, como ya se había indicado, su mandante constantemente ha sido excluida de las operaciones o procedimientos, teniendo en total muchos menos procedimientos que los otros dos cirujanos, y los que se le asignan siempre son de menor o mediana complejidad y generalmente junto al doctor ( ) con el afán de supervisarla constantemente, cuestiones que van en total desmedro de su carrera laboral.

Exponen que así, su representada solicitó a la denunciada en medida pre judicial de autos, un registro de cirugías realizadas en UPM de enero de 2020 a la fecha actual, con expresa mención del tipo de cirugía y el o los cirujanos que la realizaron.



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

Código: XMYBXGXXXQX

Señalan que de los documentos exhibidos por la denunciada, se desprende el siguiente análisis:

a) Se presentan por la denunciada los datos tabulados de las cirugías de las cuales su mandante participa como primer cirujano (el primer cirujano es quien decide y lleva a cabo la cirugía en su totalidad y es ayudado por otro cirujano, quien aporta sus conocimientos).

b) El CAVRR, presentó en medida pre judicial fotos tipo scanner del cuaderno que maneja UPM donde están todas las cirugías de los años 2020 y 2021 y también presenta un extracto del sistema donde aparecen las cirugías del año 2022. Dicho cuaderno indica los cirujanos que participaron en dichos procedimientos, sin embargo, durante los meses del año 2020 no aparecían los cirujanos que participaron en ellas, por lo que fue complementado posteriormente con una tabla elaborada por la misma denunciada, supuestamente en base a las fichas clínicas de cada paciente, las que no exhibieron por tener datos privados de los mismos. La tabla complementaria exhibida por la denunciada fue la siguiente:

I.Q. DRA. MARICEL MUÑOZ RIOS  
AÑO 2020

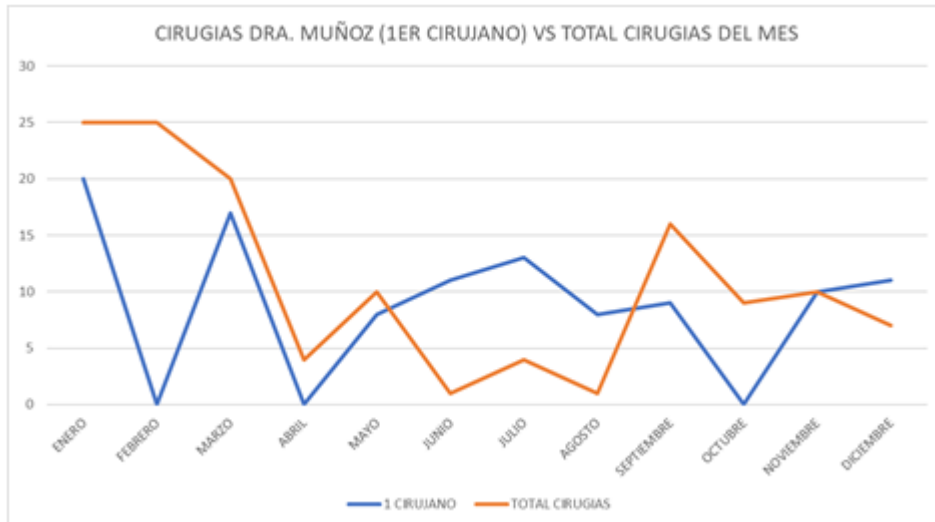
Meses	1° Cirujano	2° Cirujano	3° Cirujano
Enero	20	11	0
Febrero	0	0	0
Marzo	17	6	0
Abril	0	0	0
Mayo	8	2	0
Junio	11	2	0
Julio	13	5	0
Agosto	8	2	0
Septiembre	9	4	0
Octubre	0	0	0
Noviembre	10	4	0
Diciembre	11	2	0
<b>Totales</b>	<b>107</b>	<b>38</b>	<b>0</b>

c) Lo cierto, es que esta tabla elaborada por la denunciada de 2020 no tiene ninguna coincidencia con respecto a los datos del cuaderno de registro que fue también exhibido por el mismo hospital, evidenciando que el conteo de cirugías totales no corresponde ya que se menciona que su representada participó en veinte cirugías como primer cirujano, siendo que el total de las cirugías de toda la UPM (según registro





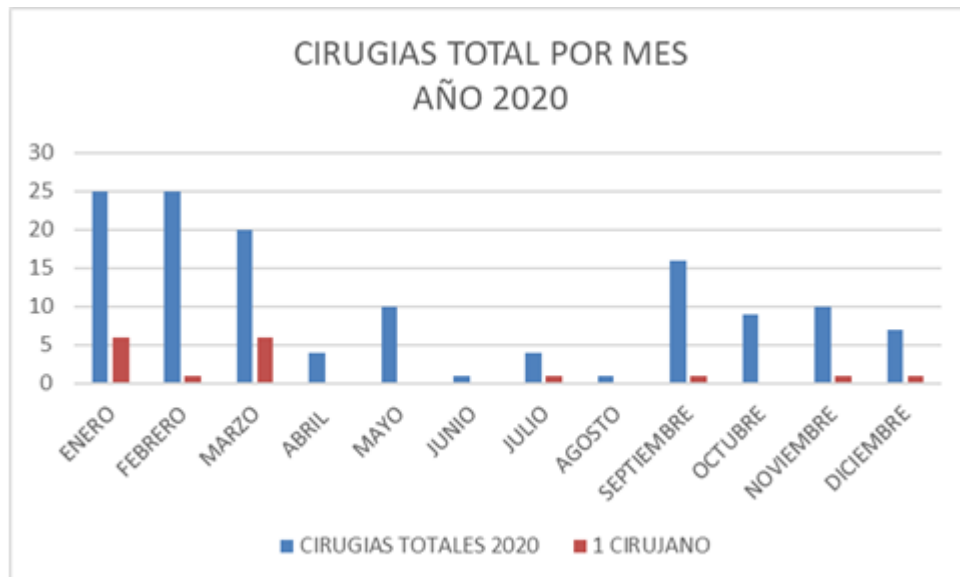
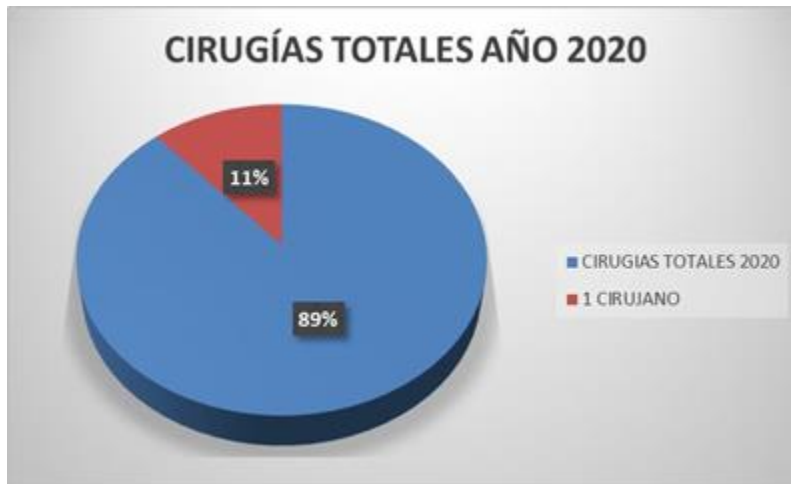
cuaderno UPM) es de veinticinco y su mandante figura como primer cirujano en seis de ellas, cuatro fueron benignas y dos malignas. (Se grafica a continuación los datos entregados por el hospital de todo el 2020 que dan un total de cirugías de ciento siete, siendo que el número real es de ciento treinta y dos, según los registros del cuaderno escaneado, por poner uno de los ejemplos de la discordancia de datos).



Indican que el grafico anterior muestra los datos en la tabla exhibida por la denunciada, donde se evidencia lo errado de los datos, ya que en junio, julio y agosto ellos muestran un total de cirugías donde participó su mandante como primer cirujano, mayor que el total que aparece en los registros que ellos mismos presentan del cuaderno de UPM.

d) Pese a lo anterior, si se hace un análisis de las cirugías registradas como primer cirujano realmente, se muestra la disparidad evidente en la cantidad de cirugías que le son asignadas a su representada como primer cirujano.





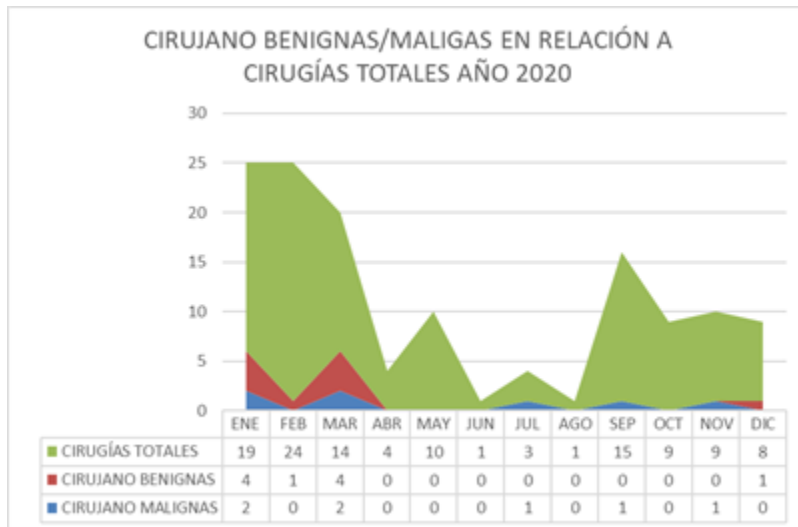
e) De los documentos exhibidos por la denunciada se observa también el predominio de cirugías más simples (patología benigna) que le son asignadas a su representada, evidenciando la poca equidad de la distribución del tipo de cirugías, todo tendiente a otorgar cirugías de menos complejidad y menores en número, labor a cargo del doctor ( ) como encargado de UPM.



f) Así mismo se muestra una diferencia abismal con respecto al total de las operaciones, ya que su mandante (naranja azul) se ocupa de un

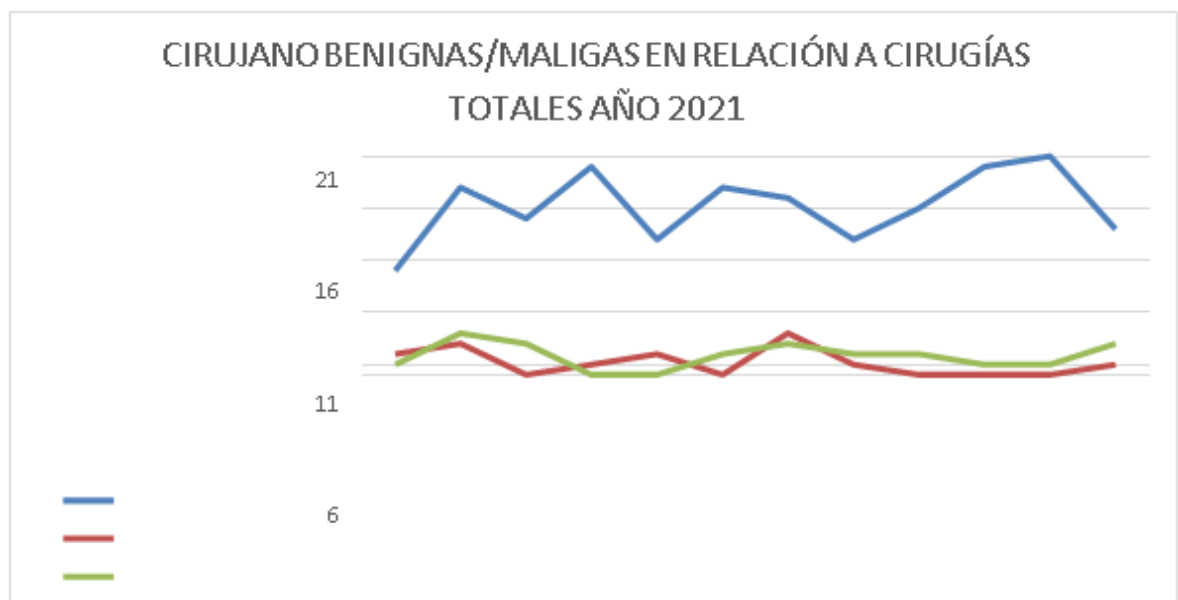


número muy reducido de ellas, confirmando la conducta del doctor ( ) de denostarla minimizando las tareas asignadas. Ello se grafica de la siguiente manera:



g) Con respecto al año 2021, el hospital no presenta ningún análisis detallado, sólo el cuaderno de UPM escaneado, datos que coinciden con los personales realizados día a día por su mandante y que evidencian lo siguiente:

- Cantidad reducida de las intervenciones asignadas a su representada de forma evidente.
- Esta conducta es mantenida durante todo el año 2021, lo que sumado a las referencias anteriormente expuestas, dejan entrever la disminución de la actividad quirúrgica otorgada de forma arbitraria por el doctor ( ) a su mandante.





d) Negligencias de empleador e incumplimientos al deber de seguridad: Tal y como se ha señalado en los hechos, las jefaturas del servicio tomaron conocimiento de las situaciones de acoso laboral inclusive con anterioridad a la denuncia administrativa realizada por su representada, ya que siempre fue su interés dar solución a los conflictos de manera amigable para así evitar generar mayores conflictos, además, sabían de los malos tratos que el doctor ( ) había ejercido antes contra el cirujano Vanderstelt, no obstante, a pesar de existir hechos similares, nunca fueron tramitados, nunca se entregó apoyo a la víctima, ni se buscó una solución, vulnerando claramente el mandamiento legal del deber de protección y seguridad.

Agregan que es así como su representada decide finalmente realizar una denuncia mediante el procedimiento administrativo correspondiente, pero como se señaló, por malas gestiones administrativas del mismo CAVRR no se respetaron los plazos correspondientes para la tramitación de dicha denuncia, iniciándose así tardíamente una investigación sumaria, la que por cierto, y como es sabido, busca sanciones administrativas y no es un procedimiento tutelar de sus garantías fundamentales (como bien han expresado los Tribunales Superiores de Justicia en diferentes sentencias), por lo que el hospital ya en conocimiento de los hechos, debió adoptar paralelamente a la investigación sumaria medidas para mitigar los hechos vulneratorios, sin embargo no lo hizo, y peor aún, ni si quiera respetó los plazos de la investigación sumaria en comento.

e) Comentarios misóginos: A raíz de su uso legal del horario de lactancia desde las 08:00 a 09:00 se le hizo saber de lo inadecuado que esto era para el horario de inicio de las cirugías de la Clínica Los



Andes (dependientes del hospital por falta de pabellón). Se comentó por parte del doctor ( ) que “desde que llegaron mujeres al servicio llegaron los problemas.” Sumado a esto, alguna de las licencias que su representada tomó fueron por enfermedad de su hija, a lo que se le hizo saber que desbarataba la organización de la unidad y que los cargaba de trabajo, siendo que en época de las vacaciones de ambos, que siempre se toman juntos, ella es quien asume la totalidad del trabajo de la UPM.

f) Descalificaciones frente a pacientes del CAVRR: Con respecto a las usuarias de la UPM, con quien su representada mantiene una buena relación, le han comentado acerca de la carga de trabajo con la que queda cuando ambos cirujanos salen al mismo tiempo de vacaciones, le preguntan por qué razón ella les indica la cirugía, pero no es ella quien las opera, le han hecho saber que el doctor ( ) les ha señalado expresamente que su representada está equivocada en su técnica y que su indicación quirúrgica no es la adecuada, cuestión que ha ocurrido mínimo con tres pacientes, que luego se lo comentaron en los controles a su mandante.

Relatan que a modo de ejemplo, una paciente de nombre doña Yanira Fuentes Carrillo le comentó a su representada que al pasar por la visita médica estando hospitalizada, el doctor ( ) le pregunta quien la estaba atendiendo, ella le contesta que su mandante y el responde “A...la enfermera Muñoz” (refiriéndose de forma despectiva a la profesión de enfermera y a nuestra representada).

Manifiestan que en una sentencia reciente de Unificación de Jurisprudencia, emitido por la Excelentísima Corte Suprema el 11 de julio de 2019, se ha vuelto a ratificar que el procedimiento de tutela laboral contenido en el artículo 485 y 489 del Código del Trabajo, es aplicable a los funcionarios públicos.

Sostienen que en este fallo, la Excelentísima Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandante en relación a sentencia dictada dictado por la



Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, que había rechazado el recurso de nulidad deducido contra la sentencia dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que había acogido la excepción de incompetencia deducida por el Fisco de Chile y el Ejército de Chile y, consecuentemente, había rechazado la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducida por un cabo primero del Ejército.

Exponen que pasarán a reproducir parte de ese fallo, toda vez que el mismo establece la forma en como el Tribunal debe proceder ante la presente acción deducida por un funcionario público como lo es su representada. Es así, que dicha sentencia señala en su considerando Séptimo “Que la materia de derecho propuesta constituye una cuestión jurídica respecto de la cual, en la actualidad, no hay diferentes interpretaciones. En este sentido la sentencia impugnada no se ajusta al modo en que el asunto ha sido resuelto por esta Corte a partir de la sentencia dictada en el recurso de unificación ingreso N° 10.972-2013 de 30 de abril de 2014, en el sentido que los tribunales laborales son competentes para conocer de aquellas demandas por tutela de derechos fundamentales interpuestas por funcionarios públicos.”

Señalan que la ley 21.280 de noviembre de 2020, viene a zanjar en todo caso la discusión anterior, dejando claro que el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral en relación a funcionarios público es plenamente aplicable para los funcionarios públicos.

Indican que todos los hechos que se han relatado en esta acción, demuestran que efectivamente existió un acoso laboral y hostigamiento evidente en el ejercicio de las funciones de su representada, por no haber adoptado medida alguna su empleador frente a los malos tratos, hostigamientos, exclusiones y persecución efectuadas por el doctor ()).



Agregan que en efecto, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala, además, que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Relatan que por su parte, la Dirección del Trabajo ha llegado a establecer mediante Ordinario número 3519/034 de 09 de agosto de 2012, que acoso laboral es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes.

El derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas las conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados."

Manifiestan que el legislador ha entendido que la conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando la acción del empleador o del o los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino también, cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Sostienen que sobre la pregunta, quienes pueden ser sujetos activos y pasivos de un acoso laboral:



- Sujeto activo: Los empleadores o trabajadores que incurrieren en las conductas constitutivas de acoso laboral.
- Sujetos pasivos: Uno o más trabajadores, siempre que de la agresión u hostigamientos reiterados, ejercidos en su contra, resulten las consecuencias ya señaladas-

Exponen que de acuerdo a lo indicado por el profesor don Sergio Gamonal, (en su libro El Moobing) la forma que puede tomar el acoso laboral, será determinada en cuanto a quién es el sujeto pasivo y activo en la conducta de hostigamiento, así está la de moobing descendente (cuando quien realiza la conducta es el empleador al trabajador); moobing ascendente, cuando se trate de un trabajador a su superior; y moobing horizontal, cuando se trate de dos compañeros de trabajo. En este último caso, si el empleador o superior jerárquico, no realiza ningún tipo de actuación tendiente a evitar las situaciones de acoso, se transforma en un moobing mixto, que es lo que ocurre precisamente en este caso, donde su representada es acosada por un compañero de trabajo a quien se le ha otorgado algunas facultades de organizar el equipo de UPM por el empleador, estando este en conocimiento de las conductas de acoso denunciadas.

Señalan que en este caso, el acosador busca entorpecer el trabajo de su representada, con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional. Esto porque considera a su mandante distinta al resto del grupo, ya sea por su sexo (cuestión que ha dejado entrever constantemente en sus comentarios y agresiones), o bien, porque reviste un peligro para el agresor (ejemplo, aspiraciones de ascenso), por envidia o por un simple afán de hostigar.

Indican que es del caso, que el derecho a la integridad física y psíquica se consagra en la Constitución de la Republica en el número 1 del artículo 19, estableciendo que se “Asegura a las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.” Dicho derecho tiene norma directa en el ámbito laboral que se





denomina el derecho de protección del trabajador por parte del empleador contenido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Agregan que al respecto, el artículo 37 del Decreto Supremo 594 de 2000 del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, establece que debe suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores.

Relatan que por su parte, el artículo 184 del Código del Trabajo preceptúa que el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. De esta forma la ley ha hecho recaer en el empleador la responsabilidad de evitar la ocurrencia de accidentes en el trabajo debiendo tomar todas las medidas necesarias para ello.

Manifiestan que además, este deber no solo dice relación con actos directos, esto es, de mantener condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, sino que, además, una obligación de hacer, esto es, actuar de manera oportuna y eficaz a fin de evitar que las condiciones de trabajo afecten a la integridad física y psíquica del trabajador.

Sostienen que incluso el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Exponen que los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en esta norma, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.



Señalan que en consecuencia, el CAVRR no cumple con este deber, pues no evita de ninguna manera las situaciones que atenten en contra de la salud de su representada, entendida esta como la integridad física y psíquica que garantiza la carta fundamental, máxime cuando ni si quiera da cumplimiento a los plazos administrativos para dar inicio a la investigación sumaria sobre los hechos denunciados por su mandante.

Indican que el derecho a la honra se encuentra consagrado en el número 4 del artículo 19 Constitución Política de la República. El contenido de la honra es el prestigio, la buena reputación o fama, esto es, la consideración social de la persona que atiende a sus particulares características. Suele hacerse la distinción entre la honra y el honor. La honra es el crédito o prestigio que cada persona tiene en el concierto social o ante terceros y, el honor, es la autoestima o el aprecio subjetivo que la persona posee de sí. En el sistema constitucional nacional lo que encuentra protección es la honra, esto es, el aspecto externo de la personalidad y no su autoestima.

Agregan que en términos generales puede afirmarse que la afectación al derecho a la honra se presentará como un desmerecimiento en la consideración ajena, como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien, o que fueran tenidas en el concepto del público por afrentosas.

Relatan que en lo que se refiere a la honra del trabajador pueden distinguirse diversas situaciones en las que eventualmente pueden presentarse casos de afectación de la honra, sin embargo nos referiremos a aquella que es atingente al caso de marras; prestigio profesional del trabajador: No basta la mera crítica a la pericia profesional del trabajador pues será necesaria la utilización de expresiones insultantes, insinuaciones insidiosas o vejaciones innecesarias. La opinión que la gente tenga de cómo se trabaja tiene una influencia decisiva en lo que la sociedad vaya a estimar, el bienestar propio o familiar, y de ello van a depender en ocasiones el



estancamiento profesional o consecuencias económicas determinantes. En consecuencia, como lo ha señalado la jurisprudencia y la doctrina, si bien la crítica a la pericia profesional es procedente, pierde su legitimidad para convertirse en ataque, cuando su contenido, forma y característica de la divulgación, hacen desmerecer la consideración que los demás tienen de la dignidad y prestigio de la persona contra quien se dirige. El juicio crítico o la información divulgada acerca de la conducta profesional o laboral de una persona, constituyen un auténtico ataque a su honor personal. Ello es así porque la actividad profesional suele ser una de las formas más destacadas de manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad, de forma que la descalificación injuriosa o innecesaria de ese comportamiento tiene un especial e intenso efecto, sobre dicha relación y sobre lo que los demás puedan pensar de una persona, repercutiendo tanto en los resultados patrimoniales de su actividad, como en la imagen personal que de ella se tenga.

Manifiestan que en este caso y como ya han relatado, su representada fue víctima de constantes ataques a su desempeño como cirujana por parte del doctor ( ) no solo de forma personal, sino que fue divulgado frente a los superiores jerárquicos de su mandante, frente a demás compañeros de trabajo e inclusive frente a los mismos pacientes y usuarios del CAVRR, lo que será probado en la oportunidad pertinente.

Sostienen que no solo se ha afectado la honra de su representada mediante comentarios divulgados a los sujetos mencionados, sino que también al prohibir realizar ciertos procedimientos quirúrgicos a su mandante, refiriendo la falta de expertis de la misma.

Exponen que en el caso que nos ocupa, el derecho a la integridad psíquica protege a la persona en su dimensión psicológica, moral o mental, tendiendo a mantener su indemnidad, su tranquilidad,



sin que se provoque atentados que puedan provocar sufrimiento, angustia y desesperación. A su turno, como se expuso, la honra protege el buen nombre de la persona o su familia como consecuencia de la divulgación de aspectos de la vida de las personas que por su naturaleza afectan su reputación.

Señalan que en una perspectiva positiva, el derecho a la honra implica la posibilidad real de preservar la integridad y verdad sobre la persona y de no ser humillado o vejado por terceros. La honra de una persona se afecta cuando se le atribuye una conducta basada en hechos falsos que son divulgados, tal como ocurre en el presente caso.

Indican que por su parte, respecto de la integridad psíquica, el Tribunal Constitucional ha señalado “La integridad psíquica es una dimensión de la persona humana que, junto con la integridad física, la integra en plenitud. Ninguna de las dos puede ser descuidada, puesto que ambas componen al individuo en su relación con el entorno social más próximo. Se trata entonces de aspectos que no pueden separarse, que conforman una sola unidad, y, por consiguiente, es imperativo el respeto a ambas dimensiones.” (STC 2867 c. 42).

Agregan que asimismo, dicho Tribunal señala “Afectar la integridad psíquica de una persona conlleva importantes secuelas somáticas que dejan huellas indelebles en ella. Por tanto, en su protección, renace la idea de dignidad humana, la cual se opone a todo intento o práctica vulneratoria de la integridad de la persona.” (STC 2867 c. 40).

Relatan que en el presente caso, no solo se ha visto afectada la integridad psíquica de su representada producto de haber sido afectado su derecho a la honra, sino que también producto del conjunto de todos los demás hechos vulneratorios expuestos en esta denuncia, lo que se evidencia claramente en las patologías psiquiátricas que ha manifestado su mandante desde que comenzó a sufrirlos.



Manifiestan que la Excelentísima Corte Suprema en sentencia de 30 de noviembre de 2016, al rechazar el recurso de Unificación intentado por el Consejo de Defensa del Estado en los autos Rol N° 6.870-2016; estableciendo que la indemnización compensatoria del daño moral, es procedente en sede laboral (tutela laboral) aun cuando, permaneciese vigente la relación laboral, de lo contrario concluye lo siguiente “...Llevaría al absurdo la reparación de los daños no contemplados de manera particular por la ley laboral, a pesar que se satisfagan las condiciones de procedencia de la indemnización. principio que tiene un respaldo constitucional en el artículo 19 n° 1 de nuestra carta fundamental, pues de que valdría la garantía del derecho a la integridad física y psíquica sino pudiera ejercerse una acción indemnizatoria que pretenda retrotraer a la víctima, en la medida de lo posible a la situación más cercana a aquella anterior a la vulneración a su derecho mediante la respectiva indemnización...”.

Sostienen que continua el fallo señalando “...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.”

Exponen que en consecuencia, la indemnización compensatoria del daño moral que se demanda en esta presentación, es procedente acogiendo la acción de tutela laboral.

Señalan que aclarado lo anterior, respecto de la procedencia de demandar en estos autos el resarcimiento del daño moral ocasionado a su representada por parte del actuar del doctor ( ) y su empleadora, es necesario, además, tener presente lo siguiente respecto a la prueba del mismo “Una de las razones que justifican en derecho la indemnización por el daño moral es el efecto de la disminución de la capacidad para el trabajo, la depresión de salud o de las energías, fenómenos naturales y ordinarios que, por ello, no necesitan ser especialmente probados, ya que la comprobación de su



realidad va incluida en la existencia misma de la desgracia, que para el demandante pariente cercano de la víctima importa el delito o cuasi delito cometido en la persona de ésta” (RDJ, T. XLII, s.ecc.1a, p. 392.)

Indican que igualmente, la doctrina al comentar la jurisprudencia respecto de la prueba del daño moral, señala lo siguiente: “En palabras de nuestras cortes el daño moral es de índole netamente subjetiva y su fundamento se centra en la propia naturaleza afectiva del ser humano, de manera que puede decirse que tal daño se produce siempre en un hecho externo que afecta la integridad moral del individuo y por lo tanto la apreciación de éste debe considerarse entregada al juez, pues dada su índole es inconcuso que no puede ni requiere ser acreditado.” (González Vergara, Paulina y Cárdenas Villareal, Hugo. Sobre la prueba de la existencia del daño moral. En: Jornadas Chilenas de Derecho Civil: Estudios de derecho civil II: código civil y principios generales: nuevos problemas, nuevas soluciones. Santiago, Chile: Lexis Nexis, 2007, p. 255.)

Agregan que los perjuicios demandados son por la indemnización por daño moral:

a) Daño es todo detrimento, perjuicio, menoscabo, dolor o molestia que sufre un individuo en su persona, bienes, libertad, honor, créditos, afectos, creencias, etc. Resulta evidente, que el descrédito hacia la integridad personal y psicológica de su representada como trabajadora y el humillante trato recibido son incuantificables, su extensión indeterminada y sus repercusiones, insospechadas.

b) En este sentido, la indemnización del daño moral sería la determinación del pretium doloris, concebido como el sufrimiento o aflicción psicológica que lesiona el espíritu y se manifiesta en dolores e inquietudes espirituales y pesadumbres. (Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, 23 de mayo de 2011, Rit N° T- 63-2011)

c) En este mismo orden de ideas, cuando se habla de daño moral es el dolor, la aflicción, considerada autónomamente e independiente de las consecuencias patrimoniales o materiales que ese daño moral



puede haber provocado a su vez. La jurisprudencia y la doctrina aceptan la indemnización del daño moral basados en que ni el artículo 2314 ni el artículo 2329 distinguen la naturaleza del daño y en que muchas normas lo consagran expresamente. Dice Alessandri “El hecho de que la indemnización tienda por lo general a hacer desaparecer el daño, a restablecer en el patrimonio de la víctima el valor que de él se sustrajo o que se le disminuyó, lo que no puede ocurrir respecto del daño moral, dada su naturaleza, no obsta a que este daño pueda ser indemnizado. Aparte de la injusticia o inconveniencia que importaría dejar sin sanción un hecho ilícito que ha inferido una molestia o dolor a otro, a pretexto de que la indemnización no equivale exactamente al daño causado, cabe recordar que la indemnización no sólo es reparadora; el dinero que el ofensor paga a la víctima no será la representación exacta del dolor que ésta experimente; pero le servirá para compensarlo procurándole los medios para aliviarse, si es físico, o de buscar otras ventajas o satisfacciones que le permitan disiparlo, o, en todo caso, atenuarlo o hacerlo más soportable.”

d) Es absolutamente patente, que las conductas señaladas en esta denuncia, al lesionar los derechos fundamentales antes indicados, han provocado una serie de perjuicios que evidentemente requieren de medidas reparatorias, esto debido al hecho que su representada fue marginada, hostigada, humillada y violentada psicológicamente en su propio lugar de trabajo, no entregando el empleador una esfera de cuidado.

Relatan, en cuanto a los elementos de la responsabilidad, que en la presente causa se cumplen cada uno de los requisitos exigidos por la ley para que pueda existir la responsabilidad, la empleadora tiene plena capacidad, ha causado un daño y perjuicios mediante una actitud intencional de vulnerar los derechos fundamentales de su trabajadora, ya sea por los actos del doctor () o por medio de la negligencia al deber de seguridad de parte de los directivos del



hospital, además han existido una serie de actos concatenados que han provocado que su representada lleve varios meses con licencia médica. Es clara la existencia de una causalidad entre el hecho y el perjuicio causado, todos provocados por su empleadora.

Manifiestan que en el procedimiento de tutela laboral chileno se introdujo una norma novedosa para la regulación procesal de la carga probatoria en orden al difícil escenario probatorio que el trabajador debe enfrentar en las denuncias por violación o lesión de derechos fundamentales, la que se encuentra consagrada en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

Sostienen que dichos indicios dicen relación con “hechos que han de generar en el juzgador el menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales.”

Exponen que por ello, la prueba reducida de que se beneficiaría el denunciante se traduce en la prueba de hechos que generar en el juez la sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.

Finalmente señalan que los indicios son los siguientes:

- Exclusión de turnos y operaciones de complejidad mediana a alta.
- Acosos laborales mobbing y malos tratos.
- Humillaciones frente a otros colegas e incluso pacientes (honra).
- Incumplimiento al deber de seguridad por parte de jefaturas.
- Negativa a la actividad de beneficio “Una Areola Para Ti.”
- Comentarios misóginos respecto a la maternidad y la compatibilidad con el trabajo.

**SEGUNDO:** Que don Gonzalo Alí Arcas, abogado, en representación del Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz de Los Ángeles, solicita tener por contestada la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con relación laboral





vigente y rechazarla en todas sus partes con expresa condenación en costas.

Indica, en primer término, que la demandante señala en su demanda, desde cuándo y qué labores desempeña en el Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruíz, además de la organización administrativa del establecimiento hospitalario, agregando que desde que el doctor ( ) ( ) tomó el cargo de encargado de equipo, evidenció una actitud déspota y autoritaria, siendo testigo del acoso laboral que sufrió el doctor Guillermo Vanderstelt por parte del doctor( ), lo que era sabido por las jefaturas, lo que creó un ambiente hostil y comenzó a dividirse el grupo, ya que el doctor ( ) distribuyó las actividades de modo de no toparse con la demandante ni con el doctor Vanderstelt y sólo operar con el doctor Schneider, todo lo cual ocurrió en el año 2017.

Agrega que en el libelo se menciona que en el año 2018, la demandante hizo uso de su horario de lactancia y presentó algunas licencias y permisos, lo que según sus dichos, causó molestia en el doctor( ), quien realizó cuestionamientos de índole personal y laboral, que el doctor Vanderstelt abandonó el equipo de UPM, debido a las decisiones déspotas del doctor ( ), a los conflictos entre ellos, etc. Luego que el doctor Vanderstelt se fue de la unidad, los acosos laborales hacia la actora aumentaron, ya que por la afinidad de los doctores ( )y Schneider, comenzaron a excluirla y dejarla sola durante las vacaciones que ambos, doctores ( )y Schneider, tomaban juntos.

Relata que la demanda expresa también que los doctores ( ) y Schneider se asignaban todas las cirugías de alta y mediana complejidad y que las cirugías que a ella le asignaban eran junto al doctor( ), quien la corregía en pabellón lo que le provocaba temor. En septiembre de 2020, la demandante acudió junto al doctor Vanderstelt a una reunión con el doctor Arancibia, en cuya reunión le comunicó que estaba sufriendo acoso, frente a lo cual tuvo



una respuesta no satisfactoria. Propuso entonces, se dividiera la unidad en dos equipos, ante lo cual amenazaron los doctores () y Schneider con renunciar. En definitiva, señala la demandante que continuaron los hechos de acoso, por lo que el 03 de marzo de 2022 efectuó una denuncia formal por acoso laboral en contra del doctor(), iniciándose una investigación sumaria. Luego la actora narra dos episodios que vivió con pacientes, con lo que pretende demostrar que fue denostada y cuestionada por el doctor().

Manifiesta el libelo que la demandante señala que fue diagnosticada con neurosis laboral, con síntomas fóbicos secundarios, con indicación de reposo laboral, terapia farmacológica y derivación a psicoterapia y a la Mutual, atribuyendo lo anterior, además a la tardanza en el inicio del procedimiento disciplinario instruido. La actora inició paralelamente un procedimiento judicial, con una medida prejudicial probatoria en la causa Rit N° T-48-2022 de este Tribunal con el objeto de acreditar la vulneración de que era víctima. Refiere la demandante, que su enfermedad fue calificada como enfermedad profesional, sin embargo, se resolvió que se trataba de una enfermedad común, apelando de dicha resolución a la Superintendencia de Seguridad Social y está a la espera de resolución. Finalmente señala que actualmente sigue con licencia médica con diagnóstico de neurosis laboral.

Sostiene, en cuanto a los hechos vulneratorios de derechos fundamentales, que la demanda menciona:

- a) Prohibición de realizar operaciones: Alude la demandante que el doctor () le prohibió realizar cirugías oncoplásticas, por la falta de experiencia de la actora, lo que según ella no es efectivo, por su curriculum.
- b) Negativa a programa a beneficio “Una Areola Para Ti”: Es un programa de reconstrucción plástica de pezón y tatuaje de areola, el cual la demandante detalla en su libelo, el cual quiso implementar en



el Complejo Asistencial, siéndole negado. Luego lo ofreció desde su centro médico particular, para lo cual solicitó reclutar a las pacientes candidatas a reconstrucción, sin embargo ello le fue negado nuevamente por el doctor (), a pesar de contar con la venia del Director. Presentó un reclamo a las autoridades correspondientes, quienes le señalaron que hiciera una denuncia formal.

c) Exclusión de turnos y procedimientos: Señala la demandante que la actividad dentro de la unidad, se distribuye en forma arbitraria por el doctor (), dejándola sola en las actividades, además en los procedimientos quirúrgicos, expresa la actora, tiene mucho menos que los otros dos cirujanos y de menor o mediana complejidad. Para acreditar lo anterior, la demandante solicitó como medida prejudicial un registro de las cirugías realizadas en la UMP de enero de 2020 a la fecha, con expresa mención del tipo de cirugía y el o los cirujanos que las realizaron, efectuando posteriormente un análisis de ello, con el fin de demostrar sus dichos.

d) Negligencia de empleador e incumplimientos al deber de seguridad: Señala la actora que las jefaturas tomaron conocimiento de las situaciones de acoso laboral sin buscar solución amigable al conflicto, por lo que decidió hacer una denuncia mediante el procedimiento administrativo correspondiente, sin haber adoptada el hospital medidas para mitigar los hechos vulnerarios.

e) Comentarios misóginos: Se señala en la demanda que el doctor () hizo comentarios que allí detalla, acerca de su horario de lactancia y de algunas licencias por enfermedad de su hija.

f) Descalificaciones frente a pacientes del Complejo Asistencial: La demandante añade además que le han comentado usuarias de la UPM, acerca de su carga de trabajo cuando los otros dos cirujanos están de vacaciones, que por qué no opera sus pacientes, que además el doctor () les ha hecho saber que la técnica e indicación quirúrgica de la actora no es la adecuada, entregando ejemplos con los nombres de las usuarias.



Expone que señala la demanda, en cuanto a la competencia, que el procedimiento de tutela laboral es aplicable a los funcionarios públicos, según fallos de la Excelentísima Corte Suprema.

Señala que en el libelo la actora indica que existió un acoso laboral y hostigamiento evidente en su contra, por no haber adoptado alguna medida su empleador frente a los malos tratos, hostigamientos, exclusiones y persecución de que fue víctima.

Indica que la demanda refiere, en lo relativo al deber de resguardo del trabajador e invocando los artículos número 19 número 1 de la Constitución Política de la República, artículo 37 Decreto Supremo 594 y artículo 184 del Código del Trabajo, que en la especie, el empleador, esto es, el Complejo Asistencial, no evitó situaciones que atentaron contra la salud de la actora, entendida como su integridad física y psíquica. Por otro lado, en lo referente al derecho a la honra que la demandante expresa haberse dañado su prestigio profesional al haber sido víctima de constantes ataques a su desempeño como cirujana por parte del doctor (), incluso frente a compañeros de trabajo y usuarios, además de prohibírsele realizar ciertos procedimientos quirúrgicos, refiriendo su falta de expertis. Finalmente señala que en la especie, y debido a la afectación de la honra de la demandante, se ha visto afectada su integridad psíquica, lo que se evidencia en las patologías psiquiátricas que ha manifestado la actora.

Agrega que la demandante alude en el libelo, en virtud de las sentencias citadas concluye que tiene y posee legitimación activa para demandar la indemnización del daño moral en el procedimiento de tutela, estando vigente la relación laboral, señalando que las conductas descritas han vulnerado derechos fundamentales lo que le ha provocado una serie de perjuicios no procurando el empleador otorgar el cuidado necesario, al existir causalidad entre el hecho y el perjuicio causado, los cual ha provocado su empleador.



Relata que finalmente en la demanda se mencionan como indicios suficientes:

- Exclusión de turnos y operaciones de complejidad mediana a alta.
- Acosos laborales mobbing y malos tratos.
- Humillaciones frente a otros colegas e incluso pacientes.
- Incumplimiento al deber de seguridad por parte de jefaturas.
- Negativa a la actividad de beneficio "Una Areola Para Ti."
- Comentarios misóginos respecto a la maternidad y la compatibilidad con el trabajo.

Manifiesta que contestando la demanda:

a) En cuanto a la disminución de cirugías de la demandante: Señala enfáticamente que los hechos expuestos en la demanda no son efectivos, toda vez que pretenden ilustrar una realidad distorsionada de los hechos. Así pasará a explicar uno a uno los argumentos que desvirtúan las afirmaciones hechas en el libelo.

Sostiene que los argumentos explicativos y justificativos son:

a.1) Cirugías: Una de las acusaciones de la actora y fundamento de la demanda, dice relación con que el doctor (), no asigna de manera equitativa las diferentes cirugías que se deben realizar en la unidad, tanto en número como en complejidad.

Expone que la doctora demandante, realizó un análisis, en su opinión, exhaustivo de lo mismo, concluyendo que porcentualmente operaba mucho menos que los doctores Schneider y ().

Señala hacer presente como dato anexo que, la información a que accedió la demandante es confidencial y que la actora accedió a ella mediante un "engaño" a una de las matronas doña Laura Ramírez, diciéndole que se encontraba haciendo un estudio científico que iba a presentar próximamente en algún congreso, y que por favor le facilitara el cuaderno en donde se registra dicha información, que además no se preocupara porque el doctor () estaba al tanto y lo había autorizado.



Indica que la demandante utilizó la información contenida en el cuaderno y lo sacó del hospital para su análisis, exponiendo dicha información, insiste confidencial, a terceros.

a.2) Complicaciones de las cirugías de la actora: En varias oportunidades, los pacientes operados por la demandante presentaron complicaciones de las cuales no se hizo cargo, siendo el doctor (), quien finalmente debió solucionar. Por ello, el doctor () instruyó que idealmente los pacientes que fueran vistos y agendados para cirugía por un médico, fueran operados y seguidos por el mismo médico, para que pudiera evaluarse los resultados de las acciones quirúrgicas de cada cirujano más objetivamente.

a.3) Resguardos y licencias: Otra circunstancia a tener presente dice relación con que, desde el inicio de la pandemia, incluso antes, la actora presentó licencias médicas y resguardos Covid, en gran cantidad, lo cual es objetivo y comprobable.

Agrega que lo anterior generaba que su disponibilidad para operar y para evaluar pacientes en consulta de policlínico fuera muy inferior a la de los doctores Schneider y ().

a.4) Acciones médicas: En varias ocasiones la demandante no lograba definir las acciones médicas a realizar a las pacientes, solicitando frecuentemente exámenes complejos y de alta demora, siendo estos últimos no totalmente imprescindibles.

Relata que finalmente, en no pocas oportunidades y a solicitud de las matronas, los otros doctores de la unidad tuvieron que corregir y enmendar acciones de la demandante para optimizar recursos y tiempo. Recordar que existen garantías y tiempos GES que cumplir.

a.5) Incidente entre la actora y el doctor Schneider: La demandante y el doctor Schneider, le solicitaron al doctor (), que no los dejara operando juntos, debido un grave altercado ocurrido en plena cirugía en clínica Los Andes, en que tuvieron un conflicto técnico quirúrgico, frente a lo cual, el doctor Schneider debió proseguir solo con la cirugía y finalizarla sin mayor incidente.



Manifiesta que a causa de la petición de no operar más juntos, el doctor ( ) debió estar siempre operando o con la actora o con el doctor Schneider, incrementando aún más las diferencias numéricas en cuanto a la operatoria.

Sostiene que la demandante no recibe a bien las críticas de sus pares ni tiene tolerancia a las diferencias de opinión en el ámbito laboral.

a.6) Turnos de la demandante: La actora comenzó en el mismo período en cuestión, a realizar turnos como residente de cirugía, en modalidad día fijo de la semana, días que muchas veces coincidieron con los días asignados por el jefe de servicio para pabellón de cirugía de mama, por lo que ella no podía participar de los mismos.

a.7) Toma de PCR: En una oportunidad el doctor ( ), tuvo que operar sólo junto con un interno a tres o cuatro pacientes en Clínica Los Andes, ya que la demandante, después de llevar más de una semana sintomática respiratoria, sin querer realizarse PCR Covid (con las pacientes ya citadas, testeadas y en proceso de hospitalización, todo ello en conocimiento de la actora) decidió el día anterior, que sí se realizaría el PCR Covid y que no podría concurrir a operar debido a que el resultado iba a estar en la tarde del lunes, resultado que fue finalmente negativo.

a.8) Solicitud de la demandante: La actora a mediados de 2020 (después de volver de un prolongado período de licencia médica desde cuando comenzó la pandemia), solicitó al jefe de equipo, doctor ( ), que “no la dejara operando como primer cirujano” hasta que ella avisara, debido a que había recibido un “incremento” en las dosis de su tratamiento crónico, por lo que no se consideraba en condiciones de operar con seguridad a un paciente. Esto se prolongó por más de tres meses.

a.9) En cuanto a las vacaciones: Con respecto a lo expuesto por la demandante sobre injusticias hacia ella a la hora de pedir vacaciones, ello no es efectivo, sino que muy por el contrario, el doctor ( ),



siempre preguntó las fechas de vacaciones y permisos de cada uno de los miembros del equipo, dándole siempre prioridad a la actora, testigo de ello son las matronas y el doctor Schneider, que trabajan en la unidad. Es más, las facilidades hacia la demandante, eran de todo tipo, tanto en horarios de llegada, bloques a utilizar, etc.

a.10) En cuanto a los supuestos comentarios misóginos: Señalar que, jamás se le cuestionó a la actora, la licencia postnatal, sino que, por lo contrario, fue respetado. En una ocasión incluso fue ella quien voluntariamente se ofreció a llegar a pabellón a las 08:00 horas, refiriendo que no le molestaba. Finalmente llegó a las 09:45 horas, muy ofuscada, argumentando que no le dijeran nada porque tenía derecho a su post natal, que era de una hora.

a.11) Inasistencias: Fue la demandante quien de manera reiterada no asistió a distintos bloques de consulta de pacientes en policlínico, comité oncológico, firmando incluso el libro de asistencia, sin haber asistido. En muchas ocasiones se debió cambiar y modificar la planificación, la que al principio era mensual y que posteriormente se cambió a semanal por permisos de última hora y licencias médicas de la actora.

a.12) Asistencia al Comité Oncológico: La demandante realizó en varias ocasiones, a pesar de estar prohibido, sesiones de comité oncológico desde su casa o consulta en horario laboral institucional, sin tener horario alguno de teletrabajo.

Expone que en una ocasión se presentó a realizar un comité oncológico por Zoom en el policlínico UPM, no tomando debido registro en documento oficial de ninguna de las ocho pacientes que presentó al comité. En esa ocasión, el doctor (), le hizo saber que eso era una irregularidad. La demandante informó en esa oportunidad que iba a ir al día siguiente a completar los formularios.

Señala que la matrona doña Laura Ramírez, quién recién había llegado a la unidad, informó que la actora la llamó y le pidió que le llevara los formularios con las correspondientes fichas clínicas de





todos los pacientes, al estacionamiento del hospital para llenarlas, porque estaba muy apurada y no tenía tiempo de bajarse. La matrona, debido a su inexperiencia lo hizo. Ello es una conducta irregular e inadecuada, sumado al hecho de que es imposible consignar y retener las indicaciones oncológicas de ocho pacientes complejos que fueron dadas en el comité el día anterior.

a.13) Licencia médica: Este verano, en contexto que los doctores Schneider y () estaban de vacaciones, toda vez que la demandante había hecho uso de su feriado legal. La actora se realizó un procedimiento bióptico mamario por iniciativa personal, un sueño que tuvo según su relato, saliendo con licencia médica toda esa semana. Hacer presente que este hecho se ilustra al Tribunal, toda vez que, los especialistas en cirugía mamaria, cuando solicitan dicho procedimiento no existe licencia médica para ello, salvo que haya alguna complicación o para justificar el día de asistencia.

Indica que en esa oportunidad el doctor (), quien hacía uso de sus vacaciones, tuvo que dirigir la unidad vía WhatsApp.

a.14) Licencia Covid: A fines de 2021 la actora operó a una paciente en clínica Los Andes de una rotura de prótesis mamarias. Durante la cirugía, insistió en reseca una zona inflamatoria muy sangrante que no era imprescindible reseca. Se le hizo saber aquello por el doctor (), frente a lo cual se ofuscó y prosiguió. Al día siguiente la paciente presentó un hematoma mamario post operatorio. Dicha situación se le hizo saber a la demandante, ante lo cual se descontroló y se encerró en un baño de la UPM.

Agrega que los doctores Schneider y () tuvieron que re- operar a la paciente, estando ambos con días administrativos.

Relata que esa misma tarde llama al doctor (), para informar que había sido consignada como contacto estrecho Covid de una persona con la que había compartido sin mascarilla unos días antes y que no iba a asistir por diez días. Se le hace saber que su



paciente estaba aún grave en la clínica, y refiere que ese es problema del jefe de equipo.

a.15) Conductas inadecuadas: Las dos matronas de la unidad han informado de varias otras situaciones irregulares acerca de la manera de relacionarse la demandante con ellas, a saber: llamados inoportunos en días y horarios inhábiles, (01:00 horas, 18:00 horas, domingos, feriados, etc.), solicitud de que le “estacionen” el auto, pedir que ciertas cosas que se las digan al doctor (), asistir en horarios extremadamente atrasados, extensión de las consultas muy por sobre el horario de colación de las profesionales y solicitud de que le asignen “menos pacientes.”

Manifiesta que alude la demandante en su libelo a haber sufrido, supuestas “descalificaciones frente a paciente.” Ello no es efectivo. Lo que realmente sucedió fueron incidentes graves ocurridos con algunos pacientes.

Sostiene que el verano del año pasado, también en contexto de vacaciones, la actora gestionó un pabellón que no estaba coordinado. Operó a una paciente, sin realizar una parte de la cirugía que era primordial. La demandante no transparentó el hecho y presentó a la paciente en comité oncológico, donde le hicieron ver su falta. Hubo que re-operar a la paciente, con mayor riesgo, lo que no hubiera sido necesario de haberse hecho lo que correspondía, en la primera cirugía.

Expone que el doctor () consultó a la demandante sobre lo ocurrido, solicitándole ésta que no le contara lo sucedido al jefe de cirugía, doctor Arancibia.

a.16) Alude la demandante a la negativa al programa a beneficio “Una Areola Para Ti”. La actora refiere tener competencias y expertis en cirugía oncoplástica mamaria, sobre todo reconstructiva. La demandante no tiene formación de subespecialidad formal avalada. Efectivamente ha realizado varios cursos complementarios, pero todos online o por cortas estadías.



Señala que en efecto, varias pacientes de la actora han tenido que ser reintervenidas por otros especialistas, por motivos tales como:

- Hematomas post quirúrgicos.
- Dolor crónico intratable
- Migración de prótesis.
- Rotura “espontánea” de la prótesis.
- Infecciones protésicas
- Suturas tipo colchonero corrido en piel (en contexto de reconstrucción estética)
- Una paciente que presentó un hematoma mamario post quirúrgico operada por la demandante, a quien puncionó y drenó en box de curaciones sin anestesia y en varias ocasiones, procedimiento que debe realizarse en pabellón y con anestesia general.

a.17) Intentos por solucionar los problemas: A mediados de 2020, y tras varios intentos de parte del encargado del equipo, doctor ( ) ( ), de solucionar las diferencias, se reunieron y acordaron ir a hablar con el doctor Andrés Arancibia con algunas propuestas de expansión del equipo. Sin embargo, la demandante acudió sola donde el doctor Arancibia, jefe de cirugía en ese entonces, con la propuesta de separar el equipo en A y B, lo que es inviable. Por otra parte, la actora ha hecho uso de las herramientas administrativas y legales que el sistema le franquea. Finalmente las prolongadas licencias médicas y ausentismos también han impedido solucionar las dificultades.

a.18) En cuanto a la expertis del encargado de equipo doctor ( ) ( ): El doctor ( ) ( ), comenzó a trabajar en CAVRR en el año 2010, como becado de cirugía en comisión de servicio con devolución en Servicio de Salud Bio Bio.

Indica que desde el año 2013 se encuentra ejerciendo la especialidad de cirugía general en CAVRR, en el equipo de cirugía general hasta el año 2016 y de la unidad de patología mamaria desde 2016 a la fecha.



Agrega que además, realizó labores como cirujano de la unidad de emergencia desde 2013 a la fecha, siendo jefe de turno desde hace ya seis años.

Relata que se le solicitó formar parte del equipo de cirugía mamaria el año 2016 por el jefe de servicio de cirugía de ese entonces, doctor Carlos Carrillo debido a, según sus palabras, su destacada labor como cirujano general y a que se necesitaba a corto plazo que alguien con la debida formación liderara dicho equipo.

Manifiesta que por lo mismo fue enviado en comisión de servicio por seis meses (que posteriormente se prolongó a un año de manera “part time”) a realizar una formación tipo Fellow en el equipo de cirugía mamaria del Hospital Clínico Regional de Concepción, liderado en ese entonces por la doctora Javiera Seco.

Sostiene que paralelamente, inició y concluyó exitosamente el programa de Máster en Senología de la Universidad de Barcelona, Cirugía Oncoplástica en La Coruña, entre otras formaciones, además de ingresar y formar parte activa de la Sociedad Chilena de Mastología.

Expone que todo lo anterior se consolidó con la obtención del Título de Subespecialista En Mastología otorgado por Conacem el presente año. Es importante hacer hincapié en lo anterior, ya que actualmente junto con el doctor Edgardo Schneider, son los únicos cirujanos mastólogos validados (certificados por Conacem) en la Provincia de Bio Bio.

Señala que actualmente se desempeña como cirujano jefe del equipo de cirugía mamaria CAVRR liderando al equipo de UPM (unidad de patología mamaria) conformado por profesionales médicos cirujanos, matronas y Tens.

Indica, en cuanto a la caducidad de los hechos expuesto en la demanda, que la doctrina reafirma la necesidad de especificar jurídicamente la naturaleza y el origen legal de la acción de tutela intentada, en el sentido de señalar si la vulneración se produjo con



ocasión del despido o durante la vigencia de la relación laboral, y en este último caso, fijar una fecha determinada de la vulneración -o de la última en su caso-, no bastando para tal efecto, una referencia genérica a conductas reiteradas en el tiempo. Lo anterior adquiere especial relevancia para efectos del cómputo de los plazos de caducidad toda vez que el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, establece como plazo de caducidad para ejercer la denuncia de tutela durante la relación laboral, el de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegados.

Agrega que del texto de la demanda de tutela se concluye que los hechos a que alude la demandante y que supuestamente constituyen la vulneración de garantías, están caducos, ya que vienen acaeciendo desde 2017.

Relata que en definitiva, el plazo para ejercer la denuncia de tutela de derechos fundamentales durante la relación laboral, es de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegados.

Manifiesta que en la especie no existieron los hechos vulneratorios enunciados y de haber existido no pueden ser objeto de esta acción ya que han transcurrido años desde su ocurrencia.

Sostiene, en cuanto a la vulneración de derechos fundamentales, que la demandante fue vulnerado o afectado por su empleador en sus derechos fundaméntale, específicamente su honra y su integridad psíquica, enumerando como indicios suficientes:

- Exclusión de turnos y operaciones de complejidad mediana a alta.
- Acosos laborales mobbing y malos tratos.
- Humillaciones frente a otros colegas e incluso pacientes.
- Incumplimiento al deber de seguridad por parte de jefaturas.
- Negativa a la actividad de beneficio una areola para ti.
- Comentarios misóginos respecto a la maternidad y la compatibilidad con el trabajo.



Expone que los referidos indicios no son tal, toda vez que:

a) La disminución de cirugías a que alude la doctora, responde única y exclusivamente a:

- Las múltiples licencias médicas, exámenes PCR y resguardos solicitados por ella misma, lo que implicó mayor ausentismo.
- Diferencias con el doctor Schneider, por las cuales le solicitaron al doctor (), que no los dejara operando juntos.
- La solicitud de la actora al doctor (), a mediados de 2020, en cuanto a que “no la dejara operando como primer cirujano.”
- La demandante comenzó en el mismo período en cuestión, a realizar turnos como residente de cirugía, en modalidad día fijo de la semana, días que muchas veces coincidieron con los días asignados por el jefe de servicio para pabellón de cirugía de mama, por lo que ella no podía participar de los mismos.

b) En cuanto al acoso laboral y mobbing, cabe señalar que ello no es así en lo absoluto. La realidad es que la actora no recibe a bien las críticas de sus pares ni tiene tolerancia a las diferencias de opinión en el ámbito laboral, además ha tenido conductas inadecuadas dentro de su equipo, con las matronas, con la asistencia al comité oncológico, con inasistencias injustificadas, con usos que no están permitidos. Además de incidentes graves con algunos pacientes, detallados en esta contestación.

c) En cuanto a las humillaciones frente a otros colegas e incluso pacientes, ello no es efectivo, y la percepción errada de la demandante de debe a errores en sus acciones médicas que han debido solucionar muchas veces sus otros colegas.

d) En cuanto a la negativa a la actividad de beneficio “Una Areola Para Ti”, la actora no tiene formación de subespecialidad formal avalada. Efectivamente ha realizado varios cursos complementarios, pero todos online o por cortas estadías. En efecto, varias pacientes de la demandante han tenido que ser reintervenidas por otros especialistas.



e) En cuanto, a supuestos comentarios misóginos respecto a la maternidad y la compatibilidad con el trabajo, señalar enfáticamente que jamás se le cuestionó a la actora, sus licencias maternales y otros derechos irrenunciables en cuanto a la protección a la maternidad.

Finalmente señala que en efecto no existe la vulneración a derechos fundamentales como pretende hacer creer la demandante, sino que, los hechos son como se narran en esta contestación.

**TERCERO:** Que la demandante en audiencia preparatoria, evacúa el traslado conferido respecto de la excepción de caducidad de la acción de tutela de derechos fundamentales, solicitando su rechazo en todas sus partes, con costas, alegación cuya resolución quedó para sentencia definitiva.

**CUARTO:** Que en audiencia preparatoria se establecieron los siguientes hechos como indubitados:

a) Que la denunciante, doña Maricel Beatriz Muñoz Ríos, desde aproximadamente noviembre de 2016, se desempeña en el equipo de cirugía de la unidad de patología mamaria del Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz.

b) Que la remuneración mensual de la denunciante asciende a la suma de \$4.842.275.-

**QUINTO:** Que en la audiencia de juicio la demandante doña Maricel Beatriz Muñoz Ríos produjo la siguiente prueba:

**1.- DOCUMENTAL:** a) Once comprobantes de licencias médicas presentadas por la actora entre el 28 de marzo y el 23 de octubre de 2022.

b) Informe médico de la demandante, evacuado el 29 de marzo de 2022 por el psiquiatra don Javier Núñez Huasaf.

c) Informe de evaluación de la actora, emitido el 10 de junio de 2022 por el psicólogo don Marcelo Cárdenas Moya.

d) Memorandum número 46 de 05 de abril de 2022 del Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz que da inicio a la investigación sumaria.



- e) Cadena de correos electrónicos remitidos entre el 02 de marzo y el 01 de abril de 2022 entre la actora y la receptora de denuncias del Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz.
- f) Correo electrónico remitido el 26 de febrero de 2022, y su archivo adjunto, por la demandante a sus jefaturas del Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz respecto del reclamo en relación a la actitud del encargado de la unidad de patología mamaria.
- g) Cadenas de correos electrónicos remitidos entre el 06 y 15 de septiembre de 2021 por la actora al encargado de la unidad de patología mamaria y el jefe de servicio.
- h) Capturas de pantalla de conversación de WhatsApp entre la demandante y don ( ) ( ) de 16 de septiembre de 2021.
- i) Cadena de correos electrónicos remitidos entre el 21 y 27 de abril por la actora y don Benigno Acea Nebril.
- j) Capturas de pantalla de conversación de WhatsApp entre la demandante y don Benigno Acea Nebril de 09 de febrero de 2022.
- k) Examen médico biopsia mamaria bajo ecografía practicado a la actora el 14 de diciembre de 2021.
- l) Reportaje de diario La Tribuna publicado el 10 de noviembre del 2022 titulado “Pacientes de Unidad de Patología Mamaria exigen retorno de doctora que ejecutaba plan gratuito de reparación.”
- m) Ordenanza número 1619 de 06 de julio de 2022 del Director del Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz que informa el estado en que se encuentra investigación sumaria instruida mediante resolución exenta número 2976 de 04 de abril de 2022 y el registro de cirugías realizadas en la unidad de patología mamaria desde enero de 2020 a julio de 2022, con expresa mención del tipo de cirugía y los cirujanos que la realizaron.
- n) Registro manuscrito de cirugías realizadas en la unidad de patología mamaria en los años 2020-2021.
- ñ) Tabla de cirugías realizadas en la unidad de patología mamaria en el año 2022.





o) Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades ley 16.744 número 0007354620-0011 de 23 de junio del año en curso que declara como profesional las dolencias padecidas por la demandante.

p) Resolución exenta número R-01-UME-83745-2023 de 23 de junio del presente año de la Superintendencia de Seguridad Social que acoge el reclamo de calificación de origen enfermedad, tratándose de una patología de origen laboral.

**2.- CONFESIONAL:** Compareció a absolver posiciones don René Manuel Lopetegui Carrasco, en representación de la demandada Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz, quien, previamente juramentado, declara lo que consta en audio.

**3.- TESTIMONIAL:** a) Doña Yanira Alejandra Fuentes Carrillo, cuarenta y dos años de edad, dueña de casa, cédula nacional de identidad número 13.803.151-9, domiciliada en Parcela número 4 del sector Río Claro de la comuna de Yumbel, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en audio.

b) Doña Elena Orostia Zambrano Candia, cincuenta y un años de edad, artesana, cédula nacional de identidad número 11.777.925-4, domiciliada en calle Atenas número 1375 de la villa Grecia de esta ciudad, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en audio.

c) Don Francisco Marcelo Berger Dempster, sesenta años de edad, médico cirujano, cédula nacional de identidad número 6.372.102-6, domiciliado en Haras de la Montaña número 39 de esta comuna, quien, previamente juramentado, declara lo que consta en audio.

**4.- PERICIAL:** Compareció la perito psicólogo doña Consuelo Paz Navarrete Zegpi, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en audio.

**5.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:** La demandada exhibió:



- a) Calendario semanal de las actividades de la unidad de patología mamaria correspondiente a febrero, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2021.
- b) Informe de hoja de vida funcionaria de la demandante.
- c) Listado méritos y deméritos de la actora.
- d) Ordinario número 271 de 29 de enero de 2021 que informa lineamientos técnicos para el funcionamiento de comités oncológicos.
- e) Certificados de la especialidad en mastología de los médicos don ( ) José ( ) ( ) y don Edgardo Roberto SchneiderLópez.

**SEXTO:** Que por su parte la demandada Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz rindió la siguiente prueba:

- 1.- DOCUMENTAL:**
- a) Listado méritos y deméritos de la actora.
  - b) Listado calificaciones de la demandante.
  - c) Informe de ausentismo detallado de la actora por el período comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de noviembre de 2022.
  - d) Fotografía del libro de asistencia correspondiente a mayo de 2021.
  - e) Correo electrónico remitido el 04 de noviembre de 2020 por don Andrés Arancibia Sanhueza a don ( ) ( ) ( ) respecto de la posibilidad de un desempeño independiente en la unidad de patología mamaria y la respectiva respuesta.
  - f) Correo electrónico remitido el 08 de octubre de 2021 por don ( ) ( ) ( ) a la actora respecto de la ausencia al comité oncológico y la respectiva respuesta.
  - g) Correo electrónico remitido el 08 de octubre de 2021 por don ( ) ( ) ( ) a don Andrés Arancibia Sanhueza en que le informa la ausencia de la demandante al comité oncológico.
  - h) Correo electrónico remitido el 17 de marzo de 2022 por don ( ) ( ) ( ) a la unidad de patología mamaria solicitando el aviso oportuno de los cambios en la programación de actividades de dicha unidad y respectivas respuestas.



**2.- CONFESIONAL:** Compareció a absolver posiciones doña Maricel Beatriz Muñoz Ríos, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en audio.

**3.- TESTIMONIAL:** a) Doña Laura Natalia Ramírez Millar, veintiocho años de edad, matrona, cédula nacional de identidad número 19.111.678-K, domiciliada en calle Franklin Mellado sitio número 2 Alameda San Francisco de esta comuna, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en audio.

b) Don () José () (), treinta y nueve años de edad, médico cirujano, cédula nacional de identidad número 15.211.477-K, domiciliado en calle Monte Grande número 681 de esta ciudad, quien, previamente juramentado, declara lo que consta en audio.

c) Doña Marcia Loreto Roa Shofer, cuarenta y tres años de edad, matrona, cédula nacional de identidad número 13.826.257-K, domiciliada en pasaje Los Notros número 432 de la villa Flor del Laja de esta comuna, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en audio.

d) Doña Claudia Lorena Abarca González, cincuenta y cinco años de edad, matrona, cédula nacional de identidad número 10.755.686-9, domiciliada en calle Las Cascadas número 526, Santa Raquel de esta ciudad, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en audio.

**4.- OFICIOS:** a) Asociación Chilena de Seguridad, evacuado el 31 de enero del año en curso que remite resolución de calificación del origen de accidentes y enfermedades, estudio de puesto de trabajo e informe sobre fundamentos de la calificación, informando que la demandante ingresó con una enfermedad profesional en estudio y que fue calificada como no laboral.

b) Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz, emitido el 07 de marzo del presente año que remite copia de investigación sumaria ordenada mediante resolución exenta número 2976 de 04 de abril de 2022.



**5.- OTROS MEDIOS:** a) Audio de la secretaria de cirugía al jefe del servicio de cirugía informando el actuar de la demandante en cuanto a la firma del libro de asistencia.

b) Audio del jefe de la unidad de personal al jefe del servicio de cirugía informando el actuar de la demandante en cuanto a la firma del libro de asistencia.

**SÉPTIMO:** Que ambos litigantes formularon sus observaciones a la prueba rendida y sus conclusiones a la misma.

**OCTAVO:** Que para un mejor acierto de la sentencia cabe precisar que doña Maricel Beatriz Muñoz Ríos dedujo en contra del Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz una acción de tutela de derechos fundamentales, sustentada en que se conculcaron sus garantías constitucionales consistentes en la integridad física y psíquica y el derecho a la honra, pretensiones que la demandada solicita sean rechazadas por no ser efectivas las alegaciones en que se fundan.

**NOVENO:** Que al respecto conviene citar el artículo 485 del Código del Trabajo que dispone “El procedimiento contenido en este Párrafo 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, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que la vulneración sea consecuencia de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.”, agregando su inciso segundo “También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.”, prosiguiendo el



inciso tercero de la siguiente manera “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigos o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”

**DÉCIMO:** Que es necesario precisar que al ser la demandante quien imputa a la demandada los actos que en su concepto importan una vulneración de sus derechos fundamentales en los términos antes referidos, es suya la carga procesal de acreditarlos.

La conclusión precedente en caso alguno importa una conculcación al artículo 493 del cuerpo legal reseñado al estipular que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, por cuanto la actora tiene la carga procesal de acreditar sus afirmaciones, pero ciertamente se le exige un menor estándar de comprobación pues bastará proporcionar elementos, datos o señales que sirvan de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero, correspondiendo, una vez establecido lo anterior, a la demandada demostrar la legitimidad de su conducta, aportando la prueba necesaria, sea para destruir los indicios, sea aquella destinada a justificar las medidas que ha dispuesto y su proporcionalidad.

Íntimamente relacionado con lo anterior, se ha entendido que los citados indicios dicen relación con “hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se



beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.” (Don José Luis Ugarte Cataldo, Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo”, Editorial Thomson Reuters, Primera Edición, septiembre de 2018, página 74).

**DÉCIMO PRIMERO:** Que en este orden de ideas, es menester pronunciarse respecto de la concurrencia de los supuestos actos vulneratorios de los derechos fundamentales de la demandante, debiendo tenerse presente al respecto que se ha entendido que la integridad física consiste en el derecho que tiene todo individuo a que no se le ocasione daño, lesión o menoscabo en su persona física; es el derecho a la incolumidad física. En tanto que la integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones, implicando el reconocimiento constitucional de este derecho que nadie puede ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica, refiriéndose en la demanda que no sólo se ha visto afectada la integridad psíquica de la actora producto de haber sido conculcado su derecho a la honra, sino que también producto del conjunto de todos los demás hechos vulneratorios expuestos en la denuncia, lo que se evidencia claramente en las patologías psiquiátricas que padeció desde que comenzó a sufrirlos.

Por otro lado, se ha entendido que el derecho a la honra que asegura la Constitución Política de la República es sinónimo del respeto y protección del “buen nombre” de una persona, derecho de carácter personalísimo que es expresión de la dignidad humana consagrada en el artículo 1 de la Carta Fundamental. En este sentido, doña Karol Guzmán Hurtado, en la obra “El Procedimiento de Tutela Laboral como Resultado del Fenómeno de Constitucionalización del Derecho Chileno”, Editorial Ius Civile, enero de 2017, página 101, expresa “El derecho a la honra del trabajador es un derecho



fundamental de los llamados inespecíficos, porque es atribuido a todas las personas incluidos los trabajadores, los que se convierten en derechos laborales por razón del sujeto (que es el trabajador) y de la relación jurídica en que se hacen valer, o sea, la relación laboral.

En términos generales, se puede indicar de acuerdo a lo señalado por Fuentes Olmos, que la afectación al derecho a la honra se presentará como un desmerecimiento en la consideración ajena, como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien. En lo que se refiere a la honra del trabajador, pueden distinguirse diversas situaciones en las que eventualmente pueden presentarse casos de afectación de la honra.

Fuentes señala como tales situaciones las siguientes:

a) El prestigio profesional del trabajador, donde no basta una mera crítica a la pericia profesional, sino que es necesaria la utilización de expresiones insultantes, insinuaciones insidiosas o vejaciones innecesarias, que tengan un especial e intenso efecto sobre la relación laboral y sobre lo que los demás puedan pensar del trabajador, repercutiendo en su patrimonio o en la imagen personal que de ella se tenga...”.

Cabe destacar que en la demanda se establece que la conculcación de dicha garantía fundamental se produjo debido a que la actora fue víctima de constantes ataques a su desempeño como cirujana por parte del doctor don ( ) ( ) ( ) no sólo de forma personal, sino que divulgándolo frente a los superiores jerárquicos, demás compañeros de trabajo, ante los pacientes y usuarios del Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz, afectándose la honra de la demandante mediante comentarios divulgados a los sujetos mencionados y también al prohibir realizar ciertos procedimientos quirúrgicos esgrimiéndose su falta de expertis.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que en lo relativo a la excepción de caducidad interpuesta por la demandada fundada en que la denuncia de tutela de derechos fundamentales se dedujo transcurrido el plazo



consagrado en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo de sesenta días hábiles contado desde que se produce la vulneración de derechos fundamentales alegada, cabe mencionar que en estos antecedentes se denuncia la existencia de acoso laboral padecido por la actora, además de que no haber adoptado la demandada las medidas necesarias para garantizar un ambiente laboral digno y de respeto hacia la trabajadora, haciendo caso omiso a las solicitudes efectuadas al respecto.

**DÉCIMO TERCERO:** Que en este sentido se sostiene en el libelo haber sido víctima la demandante de conductas reiteradas de acoso laboral durante más de dos años que de manera notoria amenazan y perjudican su situación contractual, que además minan su vida privada vulnerando sus derechos fundamentales a la integridad física y psíquica y a la honra, antecedentes de los que se infiere que se denuncia la existencia de un actuar sostenido en el tiempo, motivo por el que mal puede estimarse que la demanda incoada el 15 de septiembre de 2022 se encuentre caduca, en atención a que el atentado contra las garantías fundamentales no ha concluido.

Interesante en este punto es citar a don José Luis Ugarte Cataldo (obra reseñada páginas 50 y 51), quien expresa “Cabe preguntarse, ¿en casos de conductas lesivas continuadas y cuyo comienzo de ejecución fue anterior a los 60 días previstos por la ley, debería entenderse la acción de tutela caducada?”

El tenor literal de la ley que expresa que dicho plazo se contará “desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales” podría llevar a responder afirmativamente esa pregunta. Ahora, es difícil tener más y mejores argumentos contra dicha tesis.

Dar por caducada la acción, sobre la base que la conducta se inició hace más de 60 días, a pesar de que continúa vulnerando los derechos fundamentales respectivos, es un despropósito que desconoce varias cuestiones relevantes:





Primero, que estamos frente a un ilícito continuado cuyo reproche jurídico se mantiene, ya que se siguen vulnerando derechos fundamentales. Segundo, que se trata de proteger derechos básicos de las personas, por lo que la actitud judicial debería ser especialmente cuidadosa en no sostener interpretaciones procesales o sustantivas que los restrinjan innecesariamente, más aun cuando de parte del ejercicio de la acción de tutela juega de trasfondo el “derecho al acceso a la justicia.”

De esta forma la excepción de caducidad promovida por la demandada deberá ser rechazada en todas sus partes.

**DÉCIMO CUARTO:** Que establecido lo anterior cabe mencionar que la actora refiere haber sido objeto de acoso laboral, debiendo considerarse al efecto que el inciso segundo del artículo 2 del Código Laboral reza “...Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de trabajo.”

Por su parte, en doctrina se ha entendido que el mobbing o acoso moral laboral es el “Proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas o privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio.” (Don Sergio Gamonal Contreras y doña Pamela Prado López, “El Mobbing o Acoso Moral Laboral”, Editorial Lexis Nexis, Primera Edición, septiembre de 2006, páginas 22 y 23.)

Finalmente doña Cristina Mangarelli en el artículo “El Acoso en las Relaciones de Trabajo. Mobbing Laboral”, publicada en la revista



Estudios Laborales de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Número 3-2008, Editorial LegalPublishing, página 74, expresa “Considero que el “concepto jurídico” de mobbing o de acoso moral en el trabajo requiere de los siguientes elementos: conductas hostiles reiteradas, de intensidad menor, pero que en su conjunto conforman un proceso que lesiona bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico como la dignidad, la intimidad, el honor, y la integridad física y psíquica del trabajador, susceptibles de causar un daño al trabajador.”

**DÉCIMO QUINTO:** Que en este orden de ideas, se señala en el libelo la existencia de una actitud déspota y autoritaria por parte del cirujano don ( ) ( ) ( ) al momento de tomar el cargo de encargado de la unidad de patología mamaria, lo que se tradujo en que se cuestionó la compatibilidad del puesto de trabajo de la demandante con su condición de madre (se le hizo saber que su horario de lactancia de 08:00 a 09:00 horas dificultaba el inicio de los pabellones), se reprocharon sus conocimientos, formación académica y licencias médicas, además de ponerse en tela de juicio las indicaciones y técnicas quirúrgicas que la actora entregaba, a lo que debe adicionarse que a la demandante posteriormente no sólo se le excluyó y marginó de los procedimientos en cuanto a cantidad, sino que además los médicos don ( ) ( ) ( ) y don Edgardo Schneider López se asignaban todas las cirugías de alta y mediana complejidad, dejando a la actora sólo procedimientos básicos y de baja o mediana complejidad.

En igual sentido, se menciona en la demanda que el 03 de marzo de 2022 la demandante efectuó una denuncia por acoso laboral en contra de don ( ) ( ) ( ), comunicándosele sólo el 05 de abril de 2022 la resolución exenta que instruía investigación sumaria respecto de la denuncia, antecedentes que determinan en definitiva que en su lugar de trabajo no se ha tomado absolutamente ninguna medida tendiente a mitigar o prevenir las situaciones que se



han denunciado por todos los medios posibles, teniendo en especial consideración que ni siquiera el proceso administrativo de denuncias cumplió los plazos establecidos el efecto.

Finalmente cabe mencionar que se especifican en el libelo los hechos que constituirían vulneración de derechos fundamentales, a saber, prohibición de realizar operaciones, negativa a programa a beneficio “Una Areola Para Ti”, exclusión de turnos y procedimientos, negligencia del empleador e incumplimientos al deber de seguridad, comentarios misóginos y descalificaciones frente a pacientes del Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz.

**DÉCIMO SEXTO:** Que en este orden de ideas, en cuanto a la prohibición de realizar operaciones, cabe mencionar que los testigos doña Yanira Fuentes Carrillo y doña Elena Zambrano Candia, dos pacientes de la demandante de la unidad de patología mamaria, refieren, la primera, que la actora fue excluida como médico, ya que a pesar de que pedía atenderse con la demandante, no dejaron que la siguiera atendiendo porque “era mamá”, agregando que escuchó a don () () referirse, en presencia de los pacientes y residentes, a ella como la “enfermera Muñoz” en tono de burla y en otra ocasión, cuando un alumno preguntó si venía la actora expresó “no quiero a esa mujer”, en tanto la segunda deponente relató haber conocido a la demandante en el programa “Una Areola Para Ti” y que a la actora no la dejaban trabajar al no darle pabellón.

Estas declaraciones deben concordarse con el atestado de don Francisco Berger Dempster, médico del hospital de esta ciudad desde hace diez años, quien señala que la actora fue humillada y menospreciada de forma reiterada porque no la dejaron operar, mencionándole la demandante que ello obedecía a que pasaba mucho tiempo con sus hijos y amamantando, agregando haber escuchado de don () () referir que las personas intervenidas quirúrgicamente de mamas se complicaban más de lo habitual cuando



las operaba la actora, en circunstancias que él hizo un estudio y el porcentaje de complicaciones estaba dentro del rango normal.

Finalmente en cuanto a este punto, importante se revela el correo electrónico remitido el 04 de noviembre de 2020 por el jefe de cirugía don Andrés Arancibia Sanhueza a don () () () respecto de la posibilidad de un desempeño de la actora de forma independiente en la unidad de patología mamaria, en que éste responde, amén de no ser posible que por razones técnicas, logísticas, de desempeño y éticas, por un lado, no parecerle correcto que cuando un jefe de equipo llama la atención a un miembro de su staff por diversas y reiteradas faltas administrativas, técnicas y actitudinales, la solución sea dividir un equipo que destaca por su capacidad resolutive, formación y avances técnicos, y por otro, que la “Dra. Muñoz ya no cuenta con mi respaldo administrativo y no creo, como jefe de UPM, que se encuentre en condiciones profesionales de formar parte de este equipo quirúrgico por lo que solicito se congele (sic) su participación en UPM en forma temporal o eventualmente en forma permanente.”

Conforme a los antecedentes probatorios antes reseñados, a juicio de este juzgador, se entenderá acreditado entonces que el jefe de la unidad de patología mamaria el médico don () () (), efectivamente pretendió privar a la actora de realizar operaciones y procedimientos, solicitando incluso al jefe de cirugía se “congelase” de forma permanente su participación en dicha unidad fundando su petición en sus “condiciones profesionales”, todo lo cual permite además inferir la veracidad de los dichos de los testigos presenciales individualizados en los párrafos precedentes en orden a la existencia de comentarios efectuados por el antes reseñado médico en desmedro de la demandante en el sentido de referirse a ella delante de pacientes y residentes como “enfermera Muñoz” y “no quiero a esa mujer” y “que las personas intervenidas quirúrgicamente de mamás se complicaban más de lo habitual cuando las operaba la



actora”, más aun cuando en estrados don () () (), ante la consulta en lo relativo a la posibilidad de poner en práctica el programa “Una Areola Para Ti” promovido por la demandante, señaló que lo único que hizo fue “sonreírse” sin manifestar opinión, actitud que, en concepto de este sentenciador, revela que su parecer al respecto, al parecer, era que el citado programa no era serio o no merecía ser ejecutado en dependencias del hospital de esta ciudad.

En nada atenta contra lo precedentemente razonado el relato de las testigos doña Laura Ramírez Millar, doña Marcia Roa Shofer y doña Claudia Abarca González en orden a que no apreciaron malos tratos de parte de don () () () en contra de la actora y que la forma de relacionarse de este último con todo el personal de la unidad de patología mamaria era profesional, ya que los comentarios aludidos en los párrafos precedentes se efectuaron ante pacientes, médicos y residentes, no ante el personal de la ciudadanía.

Por último, conforme a los antecedentes probatorios antes expresados y en especial el correo electrónico de su autoría de 04 de noviembre de 2022, se desatenderán los asertos de don () () () en orden a negar la autoría de los comentarios y decisiones profesionales efectuadas en desmedro de la actora.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que por otro lado, en lo relativo al bajo número de operaciones en que intervino la demandante, las testigos doña Laura Ramírez Millar, doña Marcia Roa Shofer y doña Claudia Abarca González expresaron que el paciente que es evaluado en la unidad de patología mamaria por un médico y que posteriormente requiere una intervención quirúrgica, es operado precisamente por dicho profesional, salvo que éste se encuentre ausente.

De esta forma, si bien es cierto que del registro manuscrito de cirugías realizadas en la unidad de patología mamaria en los años 2020-2021 y de la tabla de cirugías realizadas en la unidad de patología mamaria en el año 2022, es posible concluir que la



demandante realizó menos operaciones que los restantes médicos de la unidad de patología mamaria, no es menos verdad que ello obedeció a las ausencias de la actora a sus labores (tal como se desprende el informe de ausentismo por el período comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 30 de noviembre de 2022), lo que implicó que atendió menos pacientes que posteriormente derivaron en una intervención quirúrgica o que las usuarias que debían ser operadas forzosamente debieron ser intervenidas por otros médicos de la unidad de patología mamaria, no apreciándose por consiguiente una arbitrariedad al efecto.

Por otro lado, en cuanto a la negativa al programa “Una Areola Para Ti”, cabe mencionar que en el correo electrónico remitido por la demandante el 26 de febrero de 2022, y su archivo adjunto, a sus jefaturas del Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz, se da cuenta de la negativa de don ( ) ( ), en su calidad de jefe de la unidad de patología mamaria, a realizar dicho programa, no obstante lo cual es menester valorar el relato de doña Laura Ramírez Millar, doña Marcia Roa Shofer y doña Claudia Abarca González en orden a que en pandemia debía priorizarse la atención en pabellones para intervenciones de cáncer de mamas u otras patologías graves, llamándoles la atención que se pretendiesen utilizar pabellones quirúrgicos para los reseñados fines atendida la escasez de los mismos, explicaciones que, en concepto de este juzgador, resultan razonables atendida la oportunidad en que la demandante solicitó implementar el tantas veces citado programa, más aun cuando actualmente en los recintos hospitalarios existen restricciones derivadas del Covid 19.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que finalmente es menester señalar en lo relativo a la negligencia de empleador e incumplimientos al deber de seguridad, que de la confesional de don René Lopetegui Carrasco, se desprende que la actora le relató en su calidad de director de la denunciada los hechos de hostigamiento y acoso laboral padecidos en



los años 2021 y 2022, lo que debe concordarse con la cadena de correos electrónicos remitidos entre el 02 de marzo y el 01 de abril de 2022 entre la actora y la receptora de denuncias del Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz y con la Ordenanza número 1619 de 06 de julio de 2022 del Director del Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz que informa el estado en que se encuentra la investigación sumaria instruida mediante resolución exenta número 2976 de 04 de abril de 2022, antecedentes de los cuales dimana que la demandante denunció formalmente la existencia del acoso laboral, dictándose en dichos antecedentes resolución que declaró el sobreseimiento que puso fin a la indagatoria.

En este sentido, importante se releva el hecho que la obligación de seguridad de todo empleador dice relación directa con normas y medidas de seguridad que éste debe adoptar y cumplir, conforme con las prescripciones de la ley, en el lugar físico de las faenas, en sus instalaciones y en el sitio de labores, además de la necesaria obligación y deber de supervisión directa en el desarrollo de tales actividades o faenas, lo que se traduce en que para entender cumplida la obligación de seguridad para con sus trabajadores, la demandada debía en primer término detectar y controlar los riesgos presentes en el trabajo y, consecuentemente con ello, eliminarlos o tomar las medidas destinadas a prevenir los resultados lesivos para sus dependientes.

En otras palabras, según don Cayetano Núñez González en su obra “Prevención de Riesgos Laborales en Chile. Alcance y Contenido del Artículo 184 del Código del Trabajo”, Editorial Librotecnia, Primera Edición, diciembre de 2013, página 90, “El deber de seguridad, “adoptar todas las medidas necesarias”, se extiende a toda la acción preventiva, debiendo hacer todo lo necesario en cada una de las obligaciones específicas, incluso cuando no estén previstas de modo expreso. La norma preventiva contiene verdaderos tipos de conductas, a los que, por sus características, no cabe exigir mayor concreción,



puesto que no se refieren a datos específicos sobre mecanismos especiales de seguridad, sino a comportamientos relativos al eficaz empleo de los mismos, cuya infinita versatilidad no puede materialmente ser objeto de mayores concreciones en su descripción.

Ante la vacilación respecto de estos conceptos abiertos y su concreta materialización, es conveniente no perder de vista que el mandato de proteger eficazmente tiene un dilatado alcance, porque, insisto, va más allá de lo meramente formal. Lo que pretende la imprecisión de la deuda general de seguridad es llegar más lejos que las obligaciones específicas y técnicas, prolongando su alcance en la diligencia empresarial de adoptar todas las medidas necesarias, en una comprensión material de la obligación protectora. Cubre los posibles vacíos existentes en la norma, así como su obsolescencia, permitiendo una adecuación constante. Esta clave interpretativa impone el uso de las medidas que, aun cuando no estén contempladas de manera expresa, existan para riesgos similares y puedan ser analógicamente aplicadas o, simplemente, sean de fácil deducción en la aplicación diligente de los conocimientos técnicos exigibles.”

En igual sentido, doña María Cristina Gajardo Harboe, en la obra “Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, Editorial Thomson Reuters La Ley, Primera Edición, octubre de 2015, páginas 22 y 23, expresa “Entonces, el empleador debe estar constantemente adaptándose a los requerimientos de seguridad que emanan de su propia actividad, y en este sentido la existencia de conceptos jurídicamente indeterminados a los efectos del deber de seguridad que consagra el artículo 184 del Código del Trabajo favorece esa adaptación, pues habrá que estar a la situación concreta de riesgo, para saber cuáles medidas son las más eficaces para prevenirla, permitiendo crear condiciones adecuadas de trabajo, y con qué elementos de protección podrá impedirse que tal riesgo afecte la vida o la salud de los trabajadores.





Con esta idea no estamos sosteniendo en ningún caso que el artículo 184 del Código del Trabajo consagre una obligación de resultado, ya que no nos parece posible que el empleador pueda prever y resolver ex ante y en términos absolutos todos los riesgos que pudieran afectar a sus trabajadores. Esta norma debe ser interpretada y aplicada atendida la finalidad para la cual fue establecida, que no es otra que la de situar en el empleador el deber de seguridad respecto de los riesgos de su propia actividad, porque es él quien cuenta con las herramientas, los conocimientos y los recursos necesarios para realizar en el ámbito de sus operaciones, una eficaz labor preventiva de riesgos laborales.”

En la especie, ante los requerimientos de la actora de dividir la unidad de patología mamaria a fin de evitar la relación directa con () (), don René Lopetegui Carrasco en la absolución de posiciones señaló que ello es posible en la medida de la existencia de recursos adicionales, lo que igualmente fue expresado por el testigo don Francisco Berger Dempster al indicar que la unidad de patología mamaria se podría dividir si tuviesen “ganas” de hacerlo, relatos que deben concordarse con el antes citado correo electrónico remitido el 04 de noviembre de 2020 por el jefe de cirugía don Andrés Arancibia Sanhueza a don () () () respecto de la posibilidad de un desempeño independiente de la actora en la unidad de patología mamaria, en que éste contesta no ser posible por razones técnicas, logísticas, de desempeño y éticas, agregando no parecerle correcto que cuando un jefe de equipo llama la atención a un miembro de su staff por diversas y reiteradas faltas administrativas, técnicas y actitudinales, la solución sea el dividir un equipo que destaca por su capacidad resolutive, formación y avances técnicos.

Así las cosas, y sin corresponderle a este Tribunal calificar la factibilidad de dividir la unidad de patología mamaria atendidas las eventuales dificultades técnicas y logísticas que ello puede implicar, de todas formas la demandada debía crear condiciones adecuadas de



trabajo para la demandante en términos tales de impedir que en el ejercicio de sus labores se afectase su salud, sea dividiendo la unidad de patología mamaria, sea con otra medida diversa que permitiese cumplir la finalidad antes reseñada, obligación que claramente la denunciada no cumplió.

**DÉCIMO NOVENO:** Que atento lo expresado en el motivado precedente y estimando este sentenciador que se estableció la emisión de descalificaciones profesionales en desmedro de la actora frente a pacientes, residentes y médicos, a lo que debe adicionarse que se pretendió privarla de efectuar intervenciones y procedimientos, o en otras palabras, “congelar” su permanencia en la unidad de patología mamaria, deberá entenderse entonces que la demandante fue objeto de acoso laboral mientras ejecutaba sus funciones, todo lo cual devino entonces en el incumplimiento del deber de seguridad por parte de su empleador.

Importante en este punto es mencionar que la doctrina exige cierta continuidad de las conductas propias del acoso laboral. En efecto, don Sergio Gamonal Contreras y doña Caterina Guidi Moggia, “Manual del Contrato de Trabajo”, Editorial AbeledoPerrot LegalPublishing, Tercera Edición revisada y actualizada, junio de 2012, página 226, indican “...Para Leymann, estos comportamientos deben ser sistemáticos, a saber, al menos una vez por semana y con una cierta duración en el tiempo de, a lo menos, seis meses.

No obstante existe una extensa discusión sobre los plazos mínimos para entender que se configura un mobbing. En efecto, se ha destacado que seis meses sería la regla general pero que, excepcionalmente, podrán bastar tres meses si los ataques son muy frecuentes (diarios) e intensos conformando un Quick Mobbing. Un criterio más amplio propone la concurrencia de “actos perturbantes frecuentes y duraderos.”

En similar sentido, doña Cristina Mangarelli en la página 74 de la obra ya citada, refiere, a propósito del concepto de mobbing o acoso



moral en el trabajo, “Se requiere la reiteración de las conductas para que se configure una situación de mobbing o de acoso moral en el trabajo, aunque entiendo que no es preciso establecer una frecuencia semanal en un período determinado.”

Así las cosas, teniendo presente que las conductas denunciadas por la demandante se extendieron durante los años 2020, 2021 y 2022, claramente se satisface la exigencia temporal para configurar el acoso laboral en análisis.

Finalmente cabe mencionar que en nada atenta contra lo precedentemente razonado el mérito de la copia de investigación sumaria ordenada mediante resolución exenta número 2976 de 04 de abril de 2022 diligenciada por el Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz, dado que lo allí concluido no resulta vinculante para este Tribunal.

**VIGÉSIMO:** Que mención aparte debe efectuarse en relación a la defensa esgrimida en estrados por la demandada y que fue refrendada por los testigos doña Laura Ramírez Millar, doña Marcia Roa Shofer, doña Claudia Abarca González y don () () () en orden a los cuestionamientos profesionales, funcionarios y administrativos efectuados respecto del desempeño de la demandante.

En efecto, en el tantas veces citado correo electrónico remitido el 04 de noviembre de 2020 por el jefe de cirugía don Andrés Arancibia Sanhueza a don () () () respecto de la posibilidad de un desempeño independiente en la unidad de patología mamaria, en que éste último contesta, amén de no ser posible por razones técnicas, logísticas, de desempeño y éticas, por un lado, no parecerle correcto que cuando un jefe de equipo llama la atención a un miembro de su staff por diversas y reiteradas faltas administrativas, técnicas y actitudinales, la solución sea dividir un equipo que destaca por su capacidad resolutiva, formación y avances técnicos, y por otro, que la “Dra. Muñoz ya no cuenta con mi respaldo administrativo y no creo,



como jefe de UPM, que se encuentre en condiciones profesionales de formar parte de este equipo quirúrgico por lo que solicito se congele (sic) su participación en UPM en forma temporal o eventualmente en forma permanente.”

De lo anterior se infiere que se reprocha a la actora una serie de incumplimientos profesionales y técnicos (lo que ratifica don () () () en su relato al indicar que él y don Edgardo Schneider López realizaban exclusivamente comentarios profesionales y técnicos a la demandante, pero ésta los tomaba mal), aspectos que debieran traducirse, por un lado, en deficientes calificaciones y, por otro, en eventuales anotaciones de demérito o incluso posibles investigaciones sumarias derivadas de la ausencia de los conocimientos técnicos y profesionales adecuados, lo cual no se acreditó que efectivamente hubiese ocurrido.

Por otro lado, en lo relativo a las ausencias injustificadas o atrasos a sus labores, a las ausencias a los comités oncológicos, a la alteración del registro de asistencia por parte de la demandante, a sacar dicho libro de asistencia de las dependencias del hospital de esta ciudad o pedirle a las funcionarias de la unidad de patología mamaria que ocultasen información a don () () (), cabe mencionar que no deja de llamar la atención a este juzgador que ninguna anotación de demérito registre la actora (o a lo menos que se hubiese instruido una investigación administrativa al efecto), debiendo mencionarse al efecto que la eventual concurrencia de las antes citadas falta de índole funcionario en caso alguno ampara las conductas descritas en los motivos precedentes y que derivaron en el acoso laboral que padeció la demandante.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que establecido entonces que la actora fue víctima de acoso laboral y que la demandada no adoptó las medidas necesarias para garantizar un ambiente laboral digno y de respeto, cabe precisar entonces si dicho actuar conculcó las garantías fundamentales alegadas como vulneradas en el libelo.



En lo relativo a la garantía de la integridad física y psíquica, del informe pericial evacuado por doña Consuelo Navarrete Zegpi es posible concluir que la actora se encuentra pasando por un trastorno de depresión mayor, episodio único, tipo leve, es por esto que dentro de su sintomatología se observa ánimo depresivo, en especial al recordar los eventos vividos en el área laboral a los cuales ha estado expuesta, evidenciando síntomas como un estado de ánimo deprimido, sentimientos de inutilidad, ansiedad elevada, falta de energía y motivación por realizar actividades, sensación de menoscabo especialmente en el ámbito laboral, desvalimiento e indefensión, al no saber cómo terminara todo este proceso, observándose poco regulada, evidenciándose labilidad emocional, angustia e impotencia al recordar los hechos que padeció, a lo que debe adicionarse que presenta rasgos de personalidad que se ajustan a un funcionamiento general esperado, lo que permite distinguir que los signos de trastorno psíquico padecido se relacionan con los eventos vitales asociados a la exposición a factores estresores desde que comenzó a sufrir acoso en su ambiente laboral, conclusiones concordantes con los informes evacuados por el psiquiatra don Javier Núñez Huasaf y por el psicólogo don Marcelo Cárdenas Moya, este último que da cuenta del padecimiento por parte de la actora de un trastorno de estrés post traumático que presenta relación temporal y causal a eventos traumáticos vividos en el ámbito laboral, lo cual le ha causado un deterioro importante en su funcionalidad y sufrimiento psíquico que requiere tratamiento por profesionales clínicos de salud mental.

En este orden de ideas, de la resolución exenta número R-01-UME-83745-2023 de 23 de junio del presente año de la Superintendencia de Seguridad Social dimana que dicha institución acogió el reclamo de calificación de origen enfermedad, declarándose que se trata de una patología de origen laboral, lo que es concordante con la resolución de calificación del origen de los accidentes y



enfermedades ley 16.744 número 0007354620-0011 de 23 de junio del año en curso que consigna que las dolencias sufridas por la demandante fueron declaradas como profesionales, de lo cual se infiere que los padecimientos descritos en el párrafo precedente tuvieron origen laboral.

Conforme a lo precedentemente razonado, se entenderá vulnerada la garantía de la integridad física y psíquica de la demandante en los términos reseñados en el libelo.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que en lo referente a la conculcación del derecho a la honra es necesario tener presente que las descalificaciones profesionales en desmedro de la demandante referidas en el motivado décimo sexto, claramente importan un agravio que afectaron su honra, más aun si éstas fueron proferidas ante pacientes, residentes y médicos.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que conforme a lo antes razonado, al entenderse acreditado que la actora padeció acoso laboral, además de establecerse que la demandada no adoptó las medidas necesarias para garantizar un ambiente laboral digno y de respeto hacia la trabajadora, es posible concluir que todo ello derivó en la vulneración, por un lado, a su derecho a la integridad física y psíquica y, por otro, a su garantía de la honra, debiendo por tanto acogerse la acción de tutela de derechos fundamentales incoada en estos antecedentes.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que es necesario ahora hacerse cargo de la partida indemnizatoria por daño moral incoada por la demandante y que fue impetrada a título de medida reparatoria de la conducta lesiva de sus derechos fundamentales.

En este sentido, tratándose de la vulneración de derechos fundamentales de la actora, cabe mencionar que el número 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, relativo al contenido resolutivo de la sentencia, manifiesta expresamente que el Juez determinará en forma concreta las medidas a 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.

Siguiendo este razonamiento, a juicio de este Tribunal, dichas indemnizaciones comprenden el daño moral laboral por cuanto debe considerarse el derecho fundamental involucrado, a saber, la integridad física y psíquica, resultando obvio por tanto que su transgresión puede afectar gravemente los intereses extra patrimoniales de la demandante atento que resulta indispensable resarcir los perjuicios morales ocasionados a las víctimas con motivo de estas conductas atentatorias a su dignidad.

En el mismo sentido se ha pronunciado la doctrina, don Sergio Gamonal Contreras “El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales”, Editorial LexisNexis, año 2007, página 24.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que en los hechos, la actora solicitó indemnización por concepto de los perjuicios padecidos, entendiéndose al efecto que el daño moral es el dolor, pesar o molestia que sufre una persona en su sensibilidad física o en sus sentimientos, creencias o afectos. También se ha dicho que es aquél proveniente de toda acción u omisión que pueda estimarse lesiva a las facultades espirituales, a los afectos o a las condiciones sociales o morales inherentes a la personalidad humana.

**VIGÉSIMO SEXTO:** Que precisado lo anterior es necesario considerar que el daño moral es de índole subjetivo, siendo por tanto su apreciación pecuniaria entregada a la estimación discrecional del sentenciador, que, en todo caso, deberá tomar en cuenta parámetros objetivos para evaluarlo, tales como las secuelas padecidas por la demandante, el actuar de la demandada, etc.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO:** Que en este orden de ideas, tal como se estableció en el fundamento vigésimo tercero, el actuar de la demandada atentó contra la honra y la integridad física y psíquica de la actora, de lo que es posible inferir que ello le produjo un padecimiento que alteró su salud psíquica, ocasionándole sufrimiento,



aflicción e impotencia de verse expuesta a tales acciones, por lo que se ordenará el pago de una indemnización por daño moral.

De esta manera los antecedentes vertidos en los párrafos precedentes, implican un daño que exige ser reparado en un monto que este juzgador evaluará prudencialmente en la suma de \$8.000.000.-

Finalmente cabe mencionar que no se hará lugar a la petición de la demandante en orden a sancionar a la demandada conforme a la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, dado que dicha prestación es propia del despido de un trabajador, lo cual no ocurrió en la especie.

**VIGÉSIMO OCTAVO:** Que a fin de garantizar el valor real de la prestación que se ordena pagar en esta sentencia, ésta se reajustará y devengará intereses conforme a lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

**VIGÉSIMO NOVENO:** Que las demás pruebas rendidas no serán consideradas para los efectos de la resolución de la presente controversia al no alterar lo razonado en estos antecedentes.

**TRIGÉSIMO:** Que las pruebas han sido valoradas conforme a las normas de la sana crítica.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se rechaza la excepción de caducidad de la acción de tutela de derechos fundamentales promovida por la demandada Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz de Los Ángeles, representada legalmente por don Brian Romero Bustamante.

II.- Que se acoge la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales incoada por don Nicolás Yáñez Inostroza y doña Gianinna Tapia Córdova, en representación de doña Maricel Beatriz Muñoz Ríos, en contra del Complejo Asistencial Doctor Víctor Ríos Ruiz de Los Ángeles, representado legalmente por don Brian Romero Bustamante, declarándose que la demandada infringió las





garantías constitucionales de la honra y la integridad física y psíquica de la actora, ordenándose como consecuencia cancelarle la suma de \$8.000.000 por concepto de daño moral.

III.- Que se dispone a título de medida reparatoria que la demandada deberá enviar a la demandante una carta de disculpas públicas donde se reconozca que se lesionaron sus derechos fundamentales.

IV.- Que la suma ordenada pagar lo será reajustada y devengará intereses conforme a lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

V.- Que la demandada deberá abstenerse de ejercer en lo sucesivo actos que importen una vulneración de las garantías de la honra y la integridad física y psíquica de sus trabajadores.

VI.- Remítase, una vez ejecutoriada esta sentencia, copia de la misma a la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio para su registro.

VII.- Que se condena en costas a la demandada al haber sido totalmente vencida, regulándose las personales en \$750.000.-

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Rit N° T-48-2022

Ruc N° 22-4-0406110-4

Téngase por notificados de esta sentencia a los litigantes atendido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 457 del Código del Trabajo.

**Dictada por don Sergio Yáñez Arellano. Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Angeles.**



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

Código: XMYBXGXXXQX