

PROCEDIMIENTO: Tutela

MATERIAS: Vulneración De Derechos Fundamentales

DEMANDANTE: Oscar Alexis Pradenas Cisternas

DEMANDADO: Servicio De Salud Ñuble

RIT: T-152-2022

RUC: 22-4-0437824-8

-----/
Chillán, siete de agosto de dos mil veintitrés.

VISTOS Y OIDOS.

1° Se interpone denuncia de vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral por el abogado FERNANDO LEAL ARAVENA en representación de **Óscar Alexis Pradenas Cisternas**, ingeniero comercial, con domicilio en Pasaje La Espiga 893, casa B, Quilamapu, Chillán, en contra del **SERVICIO DE SALUD ÑUBLE**, servicio público representado legalmente por su Directora (S), Elizabeth Abarca Triviño, contadora auditor e ingeniera comercial, ambos domiciliados en calle Bulnes 502, Chillán.

Se señala en la denuncia que el actor comenzó a prestar servicios con contrato a honorarios con fecha 19 de diciembre de 2018, siendo luego incorporado como profesional a contrata a partir del 01 de marzo de 2019, con un sueldo equivalente a grado 5, correspondiente a \$ 2.000.000.- más una asignación crítica correspondiente a \$ 500.000.-

Indica que desde que pasó a calidad de contrata asume el cargo de jefe de Relaciones Laborales, correspondiéndole trabajar con el director del Servicio de Salud de la época, Francisco López Castillo, quien fue acusado por él y otro profesional por acoso laboral y corrupción, dictaminándose respecto de ello, con fecha 23 de febrero de 2021, mediante Resolución Exenta N° PD00783, la sanción de “Destitución” para el señalado exdirectivo.

Para dar contexto a la alegación de vulneración de derechos fundamentales, indica que tras la llegada del ex Director del Servicio de Salud Ñuble, Ricardo Sánchez Opazo y su nuevo equipo directivo (incluida la actual Directora), en primera instancia en reemplazo y posteriormente nombrado en el cargo, no existió la voluntad ni el interés de trabajar con él, siendo inmediatamente cambiado de lugar de trabajo, sacándolo de la oficina original y enviándolo a otro lugar sin ningún implemento de trabajo, sino más bien destinado al interior de una oficina compartida, sin opción de trabajar en su rol con las asociaciones gremiales por no tener privacidad.

Lo anterior hizo que en muchos casos debiera realizar reuniones y conversaciones en los pasillos, no se le dejaba tener iniciativa, ni opinión propia en las tareas, se le asignaban tareas por encima de sus posibilidades de ejecución, como realizar licitaciones públicas para la ejecución de instalación de cámaras de seguridad y botones de pánico en todos los establecimientos de salud de la red asistencial, función que por estructura le



correspondía a otro departamento como el de Recursos Físicos Financieros. También debía realizar levantamiento de los uniformes del personal de todos los establecimientos de salud y se controlaba con presión indebida su trabajo, se le gritaba, lo insultaban, lo ridiculizaban inclusive ante las propias asociaciones gremiales quienes en un acto de empatía enviaron una carta evidenciando esta situación como una forma de que se evitara este trato. Siempre le llamaban la atención de forma injustificada y lo amenazaban con cualquier represalia o sanción, llegando al extremo de difundir rumores sobre él, insinuaciones, atribuyéndole faltas profesionales ante compañeros y superiores.

Agrega que esto aumentó cuando de manera arbitraria e irrespetuosa se le indicó que su grado sería rebajado a un grado 10, eliminando también su asignación crítica, lo cual se ejerció bajo amenaza de destituirlo por no tener aún la confianza legítima. Se le rebajó arbitrariamente, de un día para otro, su remuneración en el orden de un 60%, es decir, de 2.500.000.- mensuales se le rebajó a 1.500.000.-

Agrega que el 18 de mayo del 2022, encontrándose en el cargo de directora Elizabeth Abarca Triviño, fue citado a la oficina de ésta para señalarle que sería destinado al CESFAM VIOLETA PARRA, sin acto administrativo alguno mediante, sin informarle sus funciones de trabajo específicas, y sin que se le notificara de resolución correspondiente. De esta manera, al no existir un acto administrativo que así lo estableciera, se le privó de recurrir administrativa o judicialmente en contra de tal decisión.

Tal conducta, indica, le hizo recordar los mismos hechos vividos ya hace tres años y siete meses, pasando por tres administraciones distintas, de las cuales, en cada una de ellas fue perseguido. La actual directora del Servicio de Salud ha generado exclusiones en su contra, prácticas antisindicales, comunicación errada y poco efectiva con los representantes de los trabajadores y autoridades, tales como alianzas para difamaciones en su contra, ocultándole información para desarrollar su trabajo.

Al día hoy y producto de estos actos de maltrato y hostilidad, éste se encuentra aún enfermo y medicado con licencia médica ininterrumpida desde el 19 de mayo de 2022, siendo diagnosticado con una enfermedad profesional cuya causa es hostilidad de jefatura. A la fecha, y pese a haberlo requerido por correo electrónico a su jefatura y por Ley Transparencia, desconoce su destino laboral, no se le ha informado el acto administrativo de su supuesto traslado, ni tampoco si alguien lo ha reemplazado en sus funciones, lo que ha incrementado su angustia, ansiedad y miedo por su devenir profesional.

Afirma que ha sido vulnerado su derecho a la integridad psíquica, al haber sido víctima del maltrato de la autoridad del Servicio de Salud de Ñuble, al ser cambiado de puesto de trabajo, al rebajarle su grado y remuneraciones, al enfermarlo, y finalmente, al no informarle violando su derecho de petición, su situación laboral actual, desconociendo la existencia de algún acto administrativo que se le hubiere notificado válidamente que implique un cambio, su reemplazo en sus labores o inclusive una nueva rebaja



remuneracional, todas acciones las cuales lo afectaron en la esfera de un integridad psíquica, afectando su salud notoriamente, todo lo cual, ha producido un desgaste físico, pero sobre todo emocional, psíquico, angustia, ansiedad, decepción, incomprensión, falta de motivación, miedo, etc., cuyo origen es la vulneración de los derechos de mi representado, en donde no ha existido la voluntad de evitar que siga expuesto a las circunstancias que generan su sintomatología.

Refiere asimismo que se le ha resentido notablemente su autoestima y estabilidad emocional, lesión extrapatrimonial que no merece ni tiene por qué soportar y que debe ser reparada a través de la respectiva indemnización de los perjuicios sufridos, así que lo que se solicitará es la reparación del daño moral ocasionado por la parte demandada.

Solicita en definitiva que, declarándose la vulneración de derechos señalada, se ordene a la denunciada el cese inmediato de los actos de acoso y maltrato laboral, se retrotraiga a la situación anterior, esto es, devolviéndosele su cargo, grado, remuneración y asignación crítica y se le indemnice en la suma de 50 millones de pesos por concepto de daño moral. Por último, solicita se adopten las siguientes medidas reparatorias: 1. Capacitar a todas las jefaturas y autoridades pertinentes del Servicio de Salud de Ñuble, realizando un seminario de al menos 12 horas, que no podrá distribuirse en menos de 6 jornadas de dos horas de duración en un período de dos meses calendario, dictado por un abogado especialista en derecho laboral y que diga relación con Derechos Fundamentales en el trabajo y capacidad de liderazgo y cuya observancia sea fiscalizada por la Inspección del Trabajo de Chillán. 2. Asimismo, la directora del Servicio de Salud de Ñuble deberá pedir disculpas públicas al denunciante, mediante un acto de desagravio desarrollado con todo el personal y en donde además se le reconozca su labor profesional en dicho lugar. 3. Ordenar a que se efectúe un inserto en los Diarios El Mercurio y La Tercera con disculpas públicas al denunciante. 4. Junto con lo anterior y en virtud del derecho lesionado, se le condene a la denunciada a otorgar disculpas públicas a través de una publicación tanto en un medio de comunicación regional, como la exhibición de ésta, a lo menos por una semana, en un lugar visible y de acceso tanto al público en general como a los funcionarios en el lugar en donde presta servicios, de acuerdo a lo establecido en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo.

2° La **contestación** de la denuncia se tuvo por evacuada en forma extemporánea.

3° La **audiencia preparatoria** se fijaron los siguientes hechos a probar: 1.- Naturaleza del vínculo entre las partes. Fecha de inicio. 2.- Efectividad que la parte denunciada incurrió en la vulneración de derechos fundamentales señaladas en la demanda. Hechos y circunstancias que configuran dicha vulneración, debiendo por un lado acreditarse los indicios de la conducta infraccional y por otro lado la justificación o proporcionalidad de las medidas adoptadas. 3.- En cuanto al daño. Naturaleza y extensión del mismo, relación de causalidad entre el daño y una conducta imputable a la parte demandada.



4° La parte **denunciante** incorporó la siguiente prueba: **DOCUMENTAL:** 1.- Resolución Exenta RA N° 434/172/2019, de fecha 17 de abril de 2019, del Servicio de Salud Ñuble, que designa a contrata a don Óscar Alexis Pradenas Cisternas. 2.- Resolución Exenta RA N° 434/264/2019, de fecha 09 de mayo de 2019, del Servicio de Salud Ñuble, acerca de calificación de funciones críticas y otorgamiento de la asignación correspondiente. 3.- Resolución Exenta RA N° 434/370/2019, de fecha 11 de julio de 2019, del Servicio de Salud Ñuble, que pone término de asignación de funciones críticas. 4.- Carta de fecha 27 de abril de 2021, dirigida al director del Servicio de Salud Ñuble, enviada por las asociaciones gremiales correspondientes a ese servicio. 5.- Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley 16.744, Nro. de Resolución 00073981120005, de fecha 17 de junio de 2022, de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). 6.- Licencia Médica N° 3 070479696-K, otorgada a don Óscar Pradenas Cisternas a contar del 19 de mayo de 2022, por el facultativo médico Francisco Albornoz Alarcón. 7.- Orden de Reposo Ley 16.744, N°0007398112, emitida el 24 de junio de 2022, por la ACHS, otorgada a don Óscar Pradenas Cisternas. 8.- Comprobante de Licencia Médica Electrónica N° 4 011170029100, de fecha 12 de julio de 2022, otorgada a don Óscar Pradenas Cisternas. 9.- Orden de Reposo Ley 16.744, N°0007398112, emitida el 27 de julio de 2022, por la ACHS, otorgada a don Óscar Pradenas Cisternas. 10.- Orden de Reposo Ley 16.744, N°0007398112, emitida el 09 de agosto de 2022, por la ACHS, otorgada a don Óscar Pradenas Cisternas. 11.- Ficha clínica de Óscar Pradenas Cisternas emanada de la ACHS. 12.- Informe de proceso psicoterapéutico, de fecha 31 de agosto de 2022, emanado del Psicólogo Claudio Pérez Cárdenas. 13.- Correo electrónico de fecha 11 de agosto de 2022, dirigido por don Óscar Pradenas a su jefatura, doña Elizabeth Abarca. 14.- Acuse de Recibo de Solicitud de Acceso a la Información Ley de Transparencia, AO026T0001399, de fecha 11 de agosto de 2022, emanada del Servicio de Salud Ñuble. 15.- Carta N° 1399, de fecha 09 de septiembre de 2022, que informa prórroga del plazo de respuesta por Ley de Transparencia, emanada por el Servicio de Salud Ñuble. 16.- Ficha Reclamo C10256-22, de fecha 15 de octubre de 2022, ante el Consejo Para La Transparencia. 17.- Liquidación de remuneraciones mes de agosto de 2022. 18.- Liquidación de remuneraciones mes de septiembre de 2022. 19.- Liquidación de remuneraciones mes de octubre de 2022. 20.- Liquidación de remuneraciones de julio de 2022. 21.- Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP), de fecha 23 de mayo de 2022. 22.- Oficio E97558/2021, de fecha 20 de abril de 2021, que remite Resolución de Fiscalía de la Contraloría General de República que aprueba procedimiento disciplinario. 23.- Procedimiento de Manejo Ante Situaciones de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en el Servicio de Salud Ñuble. 24.- Portada de Diario "Crónica Chillan", de fecha 06 de abril de 2019, que intitula "Subsecretaría abre sumario contra director de Ñuble tras denuncia". 25.- Publicación en página 10 del Diario "La Discusión", correspondiente al día 06 de abril de 2019, intitulada "Inician sumario a director del SSÑ por denuncias de delito funcionarios" "Presunto Acoso Laboral y Corrupción". 26.- Portada de Diario "La Discusión", del día 06 de abril de 2019, que intitula "Ministerio abre sumario al director de Salud Ñuble por denuncias de supuesto acoso laboral y corrupción". 27.-



Resolución Exenta RA N° 434/465/2022, de fecha 28 de julio de 2022, del Servicio de Salud Ñuble, que designa contrata en grado 7 al abogado Paulo Enrique Campos Vega. 28.- Resolución Exenta RA N° 434/286/2022, de fecha 19 de mayo de 2022, del Servicio de Salud Ñuble, que destina a don Oscar Alexis Pradenas Cisternas. 29.- Pantallazo que da cuenta que el abogado Paulo Campos Vega aparece como Encargado de Relaciones Laborales. 30.- Organigrama del Servicio de Salud de Ñuble. 31.- Acta de reunión de fecha 04 de agosto de 2021, de la Dirección del Servicio de Salud Ñuble y Mesa de Seguridad. **CONFESIONAL:** Elizabeth Abarca Triviño, Directora del Servicio. **TESTIMONIAL:** 1.- Carol Jessica Poblete Montecinos. 2.- Claudio Martínez Fonseca. 3.- José Paulo Montenegro Vaccaro. **EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:** 1.- Se exhiba investigación o investigaciones instruidas respecto de situaciones de acoso o maltrato laboral a don Óscar Pradenas Cisternas. 2.- Se exhiba la incorporación de observación de procedimientos médico-forenses en encuesta de riesgos psicosociales aplicadas a la fecha, indicando el detalle de la misma. Se exhiba igualmente los resultados del proceso de Encuesta ISTAS 2022. 3.- Se exhiban las medidas de evaluación, monitoreo y reparación del daño psicosocial implementadas a la fecha en relación a la exposición a riesgos psicosociales 4.- Se exhiba el Protocolo de Riesgos Psicosociales y la Encuesta ISTAS. 5.- Se exhiba la denuncia de Enfermedad Profesional de don Óscar Pradenas Cisternas realizada por el empleador en cumplimiento del artículo 72 letra c) del D.S. N° 101 de 1968, que Aprueba Reglamento para la Aplicación de la Ley 16.744. *Solicitó hacer efectivo apercibimiento respecto de doc. 1, 4 y 5. **Se resolverá en sentencia definitiva.*** **INFORME PERICIAL:** María José Galdames Sepúlveda. (Solicita pericia psicológica, a objeto de que se establezca por el profesional si: - Don Óscar Pradenas se encuentra actualmente sano o tiene daño. En caso de establecerse la existencia de daño, por qué hechos se habría desencadenado tal daño y si tales hechos persisten hasta la fecha. - Para que se pronuncie en caso de existir daño si ello se debe a situaciones de acoso o maltrato laboral. - Si don Óscar Pradenas a la fecha presenta o no alguna patología o afectación psicológica). **OFICIOS:** 1.- A la Inspección del Trabajo a objeto que emita informe acerca de existencia de denuncias anteriores o actuales contra del SERVICIO DE SALUD ÑUBLE RUT: 61.607.000-2. 2.- SEREMI DE SALUD ÑUBLE, a objeto que emita informe de existencia de Riesgo Psicosocial en el Servicio de Salud Ñuble.

5° La parte **denunciada** ofreció la siguiente prueba: **DOCUMENTAL:** 1. Contrato honorarios sumaalzada de fecha 11.12.2018 2. Contrato honorarios sumaalzada de fecha 27.02.2020 3. Termino anticipado 18.03.2020 4. Contrata 17.04.2019 5. Contrata 27.12.2019 6. Destinación en el territorio nacional 19.05.2022 7. Prorroga 09.04.2021 8. Prorroga 06.01.2022 9. Resolución Exenta 1C 185 10. Resolución Exenta 1C 197 11. Resolución Exenta 1C 3245 12. Resolución Exenta 1C 3872 13. Resolución Exenta 1C 6596 14. Resolución Exenta 1C 554 15. ORD. 1208 2014 DEL MINSAL. **OFICIO:** 1.- A Compín, a fin de que informe sobre licencias médicas de don OSCAR ALEXIS PRADENAS CISTERNAS, RUT: 10.374.743-0, en los últimos 7 años.

CONSIDERANDO:



PRIMERO: Que no está controvertido que el denunciante ingresó a prestar servicios para el Servicio de Salud Ñuble, bajo contrato a honorarios, en diciembre de 2018, incorporándose como profesional a contrata en el mismo servicio en marzo de 2019, contrata que mantiene hasta la fecha, encontrándose sin embargo haciendo uso de licencia médica desde mayo de 2022 hasta, a lo menos, la fecha de presentación de la denuncia.

En ésta se alega como transgredido el derecho a la integridad síquica del denunciante, a raíz de diversos malos tratos atribuidos a su jefatura, que generaron un deterioro grave en su salud y que llevó a que se le prescribiera reposo médico por enfermedad calificada como profesional por más de un año.

Estos malos tratos, de acuerdo al libelo, comenzaron con la denuncia por acoso laboral que presentó junto a otro funcionario en contra del entonces director del servicio, Francisco López Castillo. Señala que en su reemplazo fue nombrado por un tiempo Ricardo Sánchez Opazo en calidad de subrogante y finalmente la directora Elizabeth Abarca Triviño. Se indica que a partir de ese momento tomaron lugar diversos sucesos. Se le trasladó de oficina a un lugar no apto para desarrollar sus labores; se le encomendaron tareas que no le correspondían; se le impedía tener iniciativa y opinión propia en las tareas, se le gritaba, insultaba y ridiculizaba ante terceros; difundían rumores sobre él, atribuyéndole faltas profesionales; se le rebajó de grado 5° en la escala profesional a grado 10°, eliminándose asimismo la asignación crítica que se le había conferido, producto de lo cual le disminuyó drásticamente su remuneración; fue, finalmente, destinado al CESFAM Violeta Parra sin acto administrativo mediante, sin que le fueran informadas sus nuevas funciones y sin que se le notificara la resolución correspondiente.

SEGUNDO: Que los antecedentes probatorios rendidos e incorporados en la audiencia de juicio hacen plena prueba respecto de los siguientes hechos:

1) A través de Resoluciones Exentas RA N° 434/172/2019 y RA N° 434/172/2019, Oscar Pradenas Cisternas, denunciante en estos autos, fue designado en calidad de contrata como profesional, asimilado a grado 5° EUS, de la Planta de profesionales, a contar del 1 de marzo de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2019, otorgándosele por el mismo periodo una asignación de funciones críticas equivalente a un 17.38% de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir.

El cargo desempeñado en tal calidad correspondía el de encargado de relaciones laborales, en cuya virtud, de acuerdo al perfil de cargo acompañado por la denunciada, le correspondía mantener y canalizar la comunicación oportuna entre las autoridades y las asociaciones gremiales del sector, para ello elaborando y proponiendo iniciativas que entreguen respuestas a las necesidades y demandas de los trabajadores en coherencia con los objetivos y posibilidades institucionales.



2) En el mes de abril de 2019 el denunciante, junto a otro funcionario, presentan denuncia en contra del entonces jefe del servicio, Francisco López, por actos de acoso laboral.

A raíz de dicha denuncia se dio inicio a un procedimiento disciplinario que culminó con la sanción de destitución del referido Director en febrero de 2021, si bien no por los actos de acoso denunciados sino que por faltas incurridas durante el curso de la investigación.

3) A través de Resolución Exenta RA N° 434/370/2019, de fecha 11 de julio de 2019, tres meses después de que se presentara la denuncia de acoso, se pone término a la asignación de funciones críticas otorgada al denunciante y luego, a finales de ese mismo año, mediante Resolución Exenta RA N° 434/627/2019, del 27 de diciembre de 2019, se le rebaja a grado 10° EUS de la planta de profesionales.

4) El 20 de abril de 2021 se sostiene reunión entre el Director subrogante del Servicio, Ricardo Sánchez Opazo, y diferentes asociaciones gremiales, en la cual el Director ejerció malos tratos de palabra en contra del denunciante.

Tal situación fue representada por las asociaciones gremiales que participaron en dicha reunión, a través de una carta fechada el 27 de abril de 2021, en la cual manifestaron su preocupación “por situación ocurrida en la última reunión... y que tiene relación con el trato dado por su persona al encargado de relaciones laborales del SSÑ, Oscar Pradenas Cisternas, a raíz de que se le habría encargado la instalación de cámaras de seguridad en los hospitales, situación ajena a las funciones de un jefe de relaciones laborales. El trato nos parece desmedido e indigno para cualquier trabajador...”

Esta carta fue acompañada por la parte denunciante y sobre ella se pronunció la testigo Poblete Montecinos, funcionaria del servicio y presidenta de la Asociación de funcionarios de la FENATS Histórica de la Dirección del Servicio de Salud, indicando que al actor se le encomendaron ciertas tareas que no estaban dentro del cargo que él realizaba, incluso se le levantó la voz y lo culpó por no tener unas cámaras de seguridad. Después de esa reunión, hubo una reunión multigremial, en la que se acordó enviar una carta de respaldo, porque no podían avalar situaciones de violencia contra un funcionario. Le solicitaron al director del servicio que para una próxima reunión midiera sus palabras.

Se pronunció también sobre esta situación el testigo Martínez Fonseca, director del Hospital de Quirihue, señalando que el año 2021 fueron testigos de un maltrato en una reunión, por lo cual levantaron una carta solicitando que no se volviera a maltratar a funcionarios.

5) En mayo de 2022 se produce otra reunión en que participó un grupo de funcionarios, entre los cuales se encontraba el actor, con el subsecretario de redes asistenciales Fernando Araos, en la cual el denunciante puso en conocimiento de la autoridad del mal trato que estaba recibiendo.



Sobre esta reunión declaró el testigo Martínez Fonseca, indicando que participó en una reunión en que Pradenas se quebró con el subsecretario al contarle las situaciones que había vivido. En dicha reunión, le pidió consideración por la situación injusta que estaba viviendo, indicándole que quería estar tranquilo. Luego de esa conversación se dio el cambio de funciones.

El testigo Montenegro Vaccaro también afirmó haber estado en una reunión presencial en la que Pradenas lloró muy emocionadamente frente al subsecretario Araos por la situación que vivía. Estaba muy emocionado.

6) En el mismo periodo, a través de Resolución Exenta RA N° 434/286/2022, de fecha 19 de mayo de 2022, se destina al denunciante a cumplir funciones en el Centro de Salud Violeta Parra a contar de esa misma fecha, manteniendo su grado.

Las nuevas funciones encargadas, de acuerdo a lo señalado por la actual Directora del Servicio, corresponden a las de encargado del área de proyectos, para ejecutar proyectos de inversión.

7) Dicho acto administrativo no fue notificado debidamente al actor.

Tal alegación se plantea en la denuncia, acompañándose como prueba de aquello los requerimientos formulados a través de Ley de Transparencia para obtener copia de los mismos, así como las respuestas otorgadas por el servicio denunciado. En oficio de fecha 09 de septiembre de 2022, por ejemplo, se comunica que es necesario ampliar el plazo para su entrega, toda vez que “existen circunstancias que hacen difícil reunir la información solicitada, ya que los documentos solicitados exigen invertir varios días en la recopilación de la misma”, lo que no es aceptable desde que habían transcurrido menos de cuatro meses desde su emisión. Luego, tras la intervención del Consejo para la Transparencia para la obtención de dichos antecedentes, no se obtuvo respuesta alguna.

Desde luego, la denunciada acompañó la Resolución Exenta RA N° 434/286/2022, sin antecedentes que dieran cuenta de su notificación.

8) A través de Resolución Exenta RA N° 434/465/2022, de fecha 28 de julio de 2022, se designa en calidad de contrata como profesional asimilado a grado 7° EUS, de la Planta de profesionales, a Paulo Enrique Campos Vega.

Las funciones desempeñadas por éste corresponden a las que antes ejercía el denunciante, de acuerdo al pantallazo incorporado por esta parte en que se constata que su cargo es el de Encargado de Relaciones Laborales.

9) A contar del 19 de mayo de 2022 el actor se acoge a licencia médica, calificándose la enfermedad como de tipo profesional a través de Resolución 00073981120005 del 17 de junio de 2022.



En la ficha clínica del paciente puede leerse que el Comité de Calificación de enfermedades profesionales de patologías mentales llegó a la conclusión de que la patología del paciente es de origen laboral, detectándose agente de riesgo liderazgo disfuncional causante de enfermedad profesional en el cargo de jefe de relaciones laborales.

TERCERO: Que la calificación del origen laboral de la enfermedad que afectó al denunciante, vinculada además, de acuerdo al comité de evaluación, con un liderazgo disfuncional y hostilidad en la jefatura, constituye un indicio grave y suficiente para considerar que las conductas acusadas y debidamente probadas, corresponden a conductas lesivas de derechos fundamentales, más aún teniendo en cuenta que los dos actos administrativos que rebajaron el grado remuneratorio y eliminaron la asignación conferida al actor fueron dictados solo meses después de que éste presentara una denuncia de acoso laboral en contra de su jefatura. Fue referido por los testigos, de modo genérico, el mal trato que recibió el denunciante a partir de aquella época, llegando a señalar el testigo Martínez Fonseca que el presente juicio era el corolario de una serie de maltratos laborales en contra de Pradenas que se vienen dando desde el año 2019, cuando efectuó esta denuncia, siendo contestes los tres testigos en la situación grave acontecida en una reunión que tuvo lugar en abril de 2021, y dos de ellos respecto de una reunión posterior en que la afectación del funcionario resultó patente, ocurrida en mayo de 2022.

El trato hostil, de acuerdo a lo consignado en el considerando precedente, se prolongó en el tiempo, destinándose al actor a funciones distintas y cambiándolo de lugar de prestación de servicios a través de un acto que no le fue notificado y sin que se le informaran tampoco las nuevas funciones que debía cumplir, pese a los requerimientos formulados.

Finalmente, corolario de todo aquello, fue designado en el cargo que antes detentaba otro funcionario, pero con un grado más alto que aquel al cual fue rebajado en su oportunidad el denunciante.

El derecho fundamental atacado a través de estas conductas corresponde evidentemente al derecho a la integridad síquica, siendo razonable tal consecuencia lesiva considerando el tiempo durante el cual la misma tuvo lugar a través de distintas jefaturas, sin que en ningún momento se hubiere adoptado medida alguna para frenarlas, pese a la calificación de la enfermedad profesional que padecía el denunciante y al menoscabo evidente que puede significar la pérdida de un porcentaje importante de las remuneraciones percibidas.

A ello se suman otros antecedentes que, en el contexto entregado, pueden considerarse a través de una inferencia lógica medianamente razonable como parte de la hostilidad desplegada por la jefatura. Por ejemplo, el encargo de labores ajenas a su



cargo, conforme declaró la testigo Poblete Montecinos, y que se refleja también en la carta enviada al Director del Servicio por diversas asociaciones gremiales en abril de 2021.

CUARTO: Que el artículo 493 del Código del Trabajo establece 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 de su proporcionalidad”*.

Los indicios, según se ha visto, resultan más que suficientes para estimar la concurrencia de una conducta lesiva por parte de la jefatura del servicio denunciado en contra de Pradenas Cisternas, que terminó por afectar su derecho a la integridad síquica, circunstancia respaldada por los antecedentes emanados de la ACHS y el informe de tratamiento sicoterapéutico acompañado por el actor.

La carga de despejar la sospecha de vulneración, entonces, circunscribiendo el actuar del servicio a un ejercicio legítimo de las facultades legales y reglamentarias, pasó a ser carga del denunciado.

Sin embargo, no se contestó en forma oportuna la denuncia, lo que desde ya impide confrontar la teoría del caso propuesta con una distinta que explicare, en los términos de la norma antes citada, los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Menos aún puede extraerse tal fundamento y proporcionalidad de las resoluciones exentas que dispusieron la disminución remuneracional del actor y su destinación a otra unidad, desde que las mismas no contienen ningún fundamento. Simplemente dan cuenta de la decisión de la autoridad.

Los alegatos de término de la denunciada, sin embargo, giraron principalmente en torno a las facultades discrecionales del jefe de servicio para adoptar tales medidas.

Tales facultades no están cuestionadas. Sin embargo, la discrecionalidad invocada no puede dar espacio a la arbitrariedad y la falta de fundamentación. Tratándose de actos que indudablemente afectaban al denunciante, era obligación de la autoridad administrativa de dar fundamento a sus resoluciones, obligación que se desprende de lo dispuesto en el artículo 8° de la Constitución Política de la República, artículos 13 de la Ley N° 18.575 y artículos 11, 16 y 41 de la ley N° 19.880, conjunto de normas que resultan aplicables con prescindencia de la consideración a la confianza legítima en razón del tiempo servido, toda vez que corresponden a elementos que son de la esencia de cualquier acto administrativo, más aún si, como se dijo, tiene efectos perjudiciales para terceros.

Se expuso por la actual directora del Servicio, en la prueba confesional, una motivación que a la luz de los antecedentes aportados no resulta verídica, cual es la mala evaluación del desempeño del actor por pertenecer a una de las asociaciones gremiales



con las que debía trabajar. Señaló que se presentaron reclamos al respecto, que existían muchos comentarios y que el perfil del cargo obligaba a abstenerse de participar en cualquier asociación gremial. Nada de eso fue acreditado. El perfil de cargo presentado por la propia denunciada, de hecho, no contiene prohibición alguna relativa a la afiliación gremial.

No hay nada que explique, por otro lado, la falta de notificación de la resolución que dispuso el traslado de unidad del actor, y la inexistencia de algún antecedente que explicita las nuevas funciones que éste debía cumplir. De ellas nos enteramos sólo a través de los dichos de la directora del Servicio.

Se indicó en los alegatos que el actual jefe de relaciones laborales tiene un grado superior a aquel al cual fue rebajado en su oportunidad el denunciante porque cumplía además un rol distinto. Sin embargo, ello no fue acreditado.

Se indicó también que funciones tales como la coordinación de instalación de cámaras de seguridad se encontrarían dentro de las funciones propias del jefe de relaciones laborales en virtud de lo que establece el perfil de cargo acompañado. Sin embargo, no es posible extraer de dicho perfil que ésta fuera una de sus obligaciones.

Luego, el hecho de que el director López Castillo fuera destituido finalmente por razones ajenas a la denuncia por acoso laboral presentada por Pradenas no hace desaparecer el hecho de que la denuncia existió, y de que los actos que configuran la conducta lesiva denunciada en estos autos tuvieron lugar, o se iniciaron, tan solo meses después de aquella.

Finalmente, se probó que existió efectivamente una modificación en la estructura organizacional del servicio que llevó a que el encargado de relaciones laborales pasare a formar parte del departamento de subdirección de desarrollo. Sin embargo, ello no tiene relevancia alguna toda vez que el traslado de unidad al CESFAM Violeta Parra implicó también un cambio en las funciones del actor, de acuerdo a lo señalado por la absolvente, Directora del servicio.

QUINTO: Que, en definitiva, no habiéndose argumentado en forma suficiente en torno a la proporcionalidad y razonabilidad del actuar denunciado, queda asentado que la misma correspondió a una conducta lesiva que vulneró el derecho a la integridad síquica de Pradenas Cisternas, por lo que será acogida la acción de tutela.

No se encuentra facultado el tribunal para pronunciarse respecto de una eventual caducidad de la acción desde que la misma no fue alegada en forma oportuna, mientras que el deber de declararla de oficio, según dispone el artículo 447 del Código, surge únicamente cuando de los datos aportados en la demanda se desprende claramente la caducidad de la misma, cuestión que no ocurre en el caso de marras toda vez que la vulneración de derechos permanece en el tiempo en tanto el acto lesionador, principalmente el que dice relación con la merma en las remuneraciones, el traslado de



sus funciones y la falta de notificación del acto administrativo, se mantienen hasta la fecha de presentación de la denuncia. Así las cosas, resulta al menos discutible que en ese estado de cosas la acción de tutela se encontrare caduca, y de hecho así se plantea por la denunciante en su libelo, por lo que no se cumple el presupuesto que ordena la actuación oficiosa del tribunal.

SEXTO: Que dentro de las medidas que se reclaman para la reparación de las consecuencias de la afectación a la integridad síquica del actor se encuentra la indemnización por el daño moral sufrido, del cual constituyen prueba suficiente los antecedentes clínicos aparejados y la pericia elaborada por la perita psicóloga María José Galdámez, quien evaluó el daño emocional de Pradenas Cisternas en relación a las conductas atribuidas a la denunciada, arribando a conclusiones que pueden lógicamente concatenarse con la afectación de larga data acreditada. Se fijará de modo prudencial su monto en la suma de \$12.000.000.- considerando para ello que, sin perjuicio del grave daño provocado, de los mismos antecedentes clínicos de la ACHS aportados por la denunciante, se desprende que el padecimiento psicológico del actor se encuentra actualmente en remisión.

Como medida necesaria, además, para retrotraer la situación al estado inmediatamente anterior a la producción de la vulneración de derechos, y entendiendo que las decisiones de la autoridad que han perjudicado la estabilidad funcionaria y remuneraciones del actor carecen de un motivo plausible y razonable, se ordenará su reincorporación en sus antiguas funciones, de la forma en que se señalará en lo resolutivo.

Finalmente, como medida del mismo tenor se ordenará la publicación de la presente sentencia en la página web del servicio denunciado.

SÉPTIMO: Que la restante prueba en nada altera lo señalado ya que la misma recae sobre hechos suficientemente acreditados a través de otros medios probatorios o que no guardan relación directa con lo debatido en juicio.

Del mismo modo, no se accederá, por innecesario, a la solicitud de la parte denunciante de hacer efectivo el apercibimiento por la no exhibición de prueba documental.

Visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 420, 446 y siguientes, 454, 456, 459, 485, 489, 492 y 495 todos del Código del Trabajo, y demás normas legales pertinentes **SE RESUELVE:**

I. Se acoge la **denuncia de tutela de vulneración de derechos fundamentales** deducida en representación de Óscar Alexis Pradenas Cisternas en contra del Servicio de Salud Ñuble, declarándose que dicho servicio incurrió en conductas lesivas que afectaron el derecho fundamental a la integridad psíquica del trabajador.



II. La denunciada deberá pagar al denunciante por concepto de **daño moral** la suma de \$12.000.000.- actualizada conforme la variación del índice de precios al consumidor, a contar de la notificación de esta resolución y, además, con interés corriente, desde que la sentencia se encuentra ejecutoriada.

III.- La denunciada, dentro del plazo de 30 días a contar de la fecha en que la presente sentencia se encuentre ejecutoriada, dispondrá la **reincorporación del denunciante** en el mismo cargo en que se encontraba previo a las resoluciones administrativas de julio de 2019 y siguientes, considerando el mismo grado en la Escala Única de Sueldos y asignación que percibía entonces.

Lo anterior es sin perjuicio de una destinación distinta que, en el marco de desempeño profesional propio de sus competencias, el servicio disponga y ofrezca al interior de sus dependencias, debiendo la misma ser expresamente aceptada por el trabajador.

IV.- Una vez ejecutoriada la presente sentencia, deberá ser **publicada en la primera página de la página web institucional**, por el lapso de tres meses, una síntesis de la sentencia que contenga, a lo menos, la referencia a la existencia del presente juicio, las partes y lo dispuesto en lo resolutivo, debiendo asimismo fijarse un link que dirija al texto íntegro de la sentencia.

V.- Se condena en **costas** a la parte denunciada.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-152-2022

RUC: 22-4-0437824-8

Dictada por Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.



