

Procedimiento : Aplicación General

**Materia : Tutela Laboral durante la vigencia relación
laboral.**

Denunciante : PAOLA FUENTEALBA FLORES

Denunciado : I. MUNICIPALIDAD DE LA GRANJA

RIT : T-230-2020

RUC : 19-4-0235806-0

San Miguel, veintiuno de julio de dos mil veintiuno.

Vistos, oídos y considerando:

Primero: Que doña **Paola Fuentealba Flores**, psicóloga, con domicilio en Octava Avenida 1150, departamento 503, San Miguel, interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral en contra de la **I. Municipalidad de La Granja**, representada legalmente por su alcalde don Luis Felipe Delpin Aguilar, domiciliados en Avenida Américo Vespucio 002, La Granja, a fin de que se declare que se vulneraron sus derechos fundamentales, específicamente los del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República y se condene a la demandada a las siguientes medidas reparativas y al pago de las siguientes prestaciones por los conceptos que indica, y las costas de la causa.

1.- Carta de disculpas públicas extendida por la jefatura directa de la denunciante, donde se reconozca que se han lesionado sus derechos fundamentales y que se adoptarán todas las medidas posibles para que ello no vuelva a repetirse.

2.- Publicación de la eventual sentencia condenatoria en la intranet de la institución Municipalidad de La Granja;



3.- Publicación de la sentencia en la página web de la Dirección del Trabajo.

4.- La indemnización por daño moral que es avaluado en la suma de \$17.000.000.- o la suma mayor o menor que el tribunal determine en atención a los antecedentes del proceso.

Como aspectos generales de la relación laboral señala que el 2 de agosto del año 2006 ingresa a prestar servicios para la demandada en funciones de *“Psicóloga en el Programa Diagnóstico y tratamiento integral de la depresión en atención primaria”* en el consultorio Granja Sur en informalidad laboral bajo la figura del contrato a honorarios, situación que se mantuvo por varios años en que no se pagaron sus cotizaciones de seguridad social reservándose el derecho a reclamar las consecuencias jurídicas de esta situación. Agrega que desde el *1 de julio de 2012* se desempeña como funcionaria de planta en el programa Salud Mental Integral, con una jornada de trabajo de 44 horas semanales distribuidas en 5 días, y una remuneración promedio mensual bruto de \$ 1.539.497.

Como antecedentes de contexto de la vulneración de derechos fundamentales que alega señala la existencia de un clima laboral hostil y contrario a la dignidad humana, vulneración a la honra y dignidad, y actos de discriminación.

Indica que ha tenido un trato cordial y respetuoso con sus jefaturas y compañeros de trabajo, apoyándolos en las labores propias de su cargo o en todo aquello que pueda servir para brindar un servicio de calidad.

Sin embargo, desde el **1 de septiembre de 2016**, instancia en que regresa a sus funciones desde el prenatal correspondiente a su hija nacida el 1 de junio de 2015, el director del Cesfam, don Eduardo Matus Moreno manifestó su molestia por las continuas licencias médicas por enfermedad del hijo menor de 1 año que presentó, evidenciándose en no respuesta al



saludo ni a los requerimientos efectuados lo que se prolongó por un período aproximado de 3 meses. Debido a las molestias que le ocasionó, se acercó al mentado Matus Moreno para consultar por la actitud ante lo cual reconoce que ello se debía a la causa ya indicada. Agrega que tanto el señor Matus moreno como su jefatura directa, doña Blanca Salinas Veliz y el referente técnico del programa Salud Mental Integral, don Alejandro Moya, estaban al tanto de los problemas de salud de su hija ya que cada vez que se extendía una licencia médica, enviaba un correo electrónico avisando de ello adjuntando certificados que acreditaban la condición de salud de su hija.

Luego indica que el **19 de abril de 2019** se solicita personal y esencialmente al director autorización para participar durante 5 horas a la semana en el Equipo de Calidad, no recibéndose respuesta. El día 23 de septiembre de 2019 se consulta al encargada Cesfam de Calidad sobre sí recibió respuesta del director de solicitud realizada en abril, quien contestó que el director había comunicado hace varios meses que no sería autorizada su participación, ya que se indicó que 5 horas semanales era mucho tiempo, considerando que la agenda se encontraba llena.

Señala como otro problema que tuvo que enfrentar, las difíciles condiciones en que se debía desempeñar, ya que el box en que trabajaba colindaba con la consulta dental, donde existe atención de adultos e infantil en un gran número que indica, señalando que no era lugar adecuado para desempeñarse en tratamiento de la salud mental ya que los gritos de los menores hacían insostenible trabajar normalmente de lo cual reclamó en muchas ocasiones, tanto de manera presencial como mediante correo electrónico.

En relación a lo anterior señala que el día **13 de mayo de 2019** envió correo a referente técnico del programa para consignar que durante las últimas semanas se vio en la obligación de llamar al anexo telefónico de



dental por los gritos de los niños que se encuentran siendo atendidos mientras está en atenciones. El box donde atiende colinda hacia el mismo box de dental por lo tanto los gritos generan contaminación acústica interrumpiendo el setting terapéutico perturbando al paciente en su relato, provocando molestia en el usuario y perdiendo el objetivo terapéutico, además de atentar contra la ley 20.584 no entregando un trato digno y oportuno, ya que el usuario de salud mental busca un espacio de contención, resolutivez y tratamiento de su sintomatología que no se está brindando. Señala que en septiembre de 2017 entre los referentes técnicos de ambas áreas se acordó que las atenciones de los niños se realizarían en box no colindantes a salud mental, con el fin de evitar lo mencionado anteriormente y favorecer un ambiente terapéutico positivo.

Relata que el 16 de mayo, el referente técnico respondió correo señalando que “se planteó su situación en reunión de referentes, donde me indican que ya se ha solicitado un aislante de ruido para el compresor, sin embargo nada se puede hacer para evitar el llanto de los niños en atención, ya que incluso para este año se incorporó una nueva meta dental donde deben evaluar haberes menores de 6 meses. Debido a esto, la referente del programa Odontológico señala que, es inevitable usar el sillón cuando la demanda de atención en población infantil es más alta ahora. Ahora bien, como solución concreta surgió la propuesta de que usted pueda realizar las atenciones del programa postrados y el CECOSF siempre y cuando lo considere conveniente. Algo que deberá conversar con la jefatura del sector y/o dirección.

Relata que el día **20 de mayo de 2019** concurre a la consulta psiquiátrica del doctor Rodrigo Correa Pulido, quien realiza un certificado



para traslado de CesfAM por gritos de niños en dental. Indica licencia médica, la que rechaza para evitar molestias de la jefatura, considerando que la relación era ya hostil por correos enviados sobre dental y silla.

Indica que se **solicita de manera presencial al director administrativo Enrique Díaz el cambio de la silla de escritorio**, argumentando dolores de espalda quien le señala que la única forma de cambiarla es estando rota, le insiste en el cambio por lo señalado anteriormente y le dice que envíe correo con copia a don Eduardo para ver si el autorizaba, por lo que redacta correo con fecha 13 de mayo hacia subdirector Enrique Díaz con copia a director Eduardo Matus y Marisol Carvajal, solicitando reemplazo de la silla de escritorio que tiene en la actualidad ya que presenta dolores de espalda por la rigidez del respaldo, este no es curvo y no cumple con las condiciones ergonómicas mínimas acordes la función que desempeña. La silla jamás fue cambiada.

Agrega que el **17 de junio de 2019** asiste a la consulta del psiquiatra Jorge Torres quien ratifica la necesidad de licencia médica por la sintomatología presente, debido a entre otros factores el ambiente hostil hacia ella. Se indica licencia médica que rechaza por temor a represalias posteriores por parte de la jefatura.

El **26 de julio de 2019** encontrándose con licencia médica por procedimiento traumatológico, la jefatura directa, Blanca Salinas, pese a estar informada de dicha situación, le solicita realizar agenda de atención de psicología. No se responde correo y tampoco se envía agenda.

El día **2 de agosto de 2019** la encargada del programa “espacio amigable” indica a través de audio Whatsapp que el director del Centro de salud familiar Granja Sur, don Eduardo Matus Moreno le indicó de manera expresa que la desvincularan del programa por la recurrencia de licencias médicas, se le indicó al encargada que finalmente ella es la que saldrá perjudicada como responsable del programa.



El 5 de agosto de 2019 encontrándose con licencia médica por procedimiento traumatológico, la jefa directa, Blanca Salinas, pese a estar informada dicha situación, le solicitó vía correo electrónico realizar evaluación profesional. Cabe consignar que por la misma vía, y en la fecha referida, le indicó que se encontraba con licencia médica, a lo cual la jefatura directa insistió en entregar dicho documento. Finalmente, no se envió evaluación profesional en período de licencia. Se envió una vez reintegrada a sus funciones.

Agrega que deja constancia que su caso no es un hecho aislado al interior de la municipalidad relatando situaciones de otra persona, la doctora **Bucarey, durante el año 2017** a la cual se le negaba permisos administrativos y feriados legales por doña Blanca Salinas y que ante conversación con don Eduardo Matus para solicitar las respectivas autorizaciones se provoca molestia en él, indicando que los mismos motivos que le afectan a ella obligan a la presentación de la demanda la otra persona comenzó con licencia psiquiátrica y psicológica por la situación de acoso laboral que se encontraba viviendo.

Indica también que en **septiembre de 2017** hubo corte de agua prolongado en el centro de salud en que se desempeñaba obligándose a los médicos y a funcionarios a seguir atendiendo y por norma eso no puede ser sino existe el lavado de manos después de cada atención de usuarios, ni tampoco los funcionarios pueden desempeñar su trabajo sin agua los que se reunieron y decidieron no atender provocando la ira del director del Cesfam, quien les grita e intimida, especialmente a la doctora Bucarey, que luego pide su traslado al servicio de salud metropolitano sur oriente por maltrato laboral ejercido por don Eduardo Matus y Blanca Salinas, situación que fue denunciada al servicio de salud y al encargada de atención primaria del servicio la doctora Verónica Fuller. La doctora fue trasladada por esta situación y se encuentra cumpliendo funciones en un Cesfam de la comuna de La Florida.



El **28 agosto 2019**, la encargada del programa en Espacio Amigable en Cefam la cita a una reunión junto con la trabajadora social del programa, mencionando que Encargada Comunal del Programa, Valeria Suazo, refiere que las obras no realizadas deben ser devueltas, si no se hace así, será desvinculada del programa. Consigna que la labor correspondiente al programa referido se realizaba en extensión horaria, los días viernes por un total de 4 horas semanales, después de la finalizada la jornada correspondiente al programa de Salud Mental Integral. El **día 30 de agosto de 2019** envía correo a la encargada comunal refiriendo como tema central el hecho de que se encontraba con licencia médica durante los meses de julio y agosto y que estaba sorprendida con la medida. Posteriormente, el **día 2 de septiembre de 2019** la encargada Comunal del programa responde vía correo que no estaba al tanto de las licencias médicas lo que evidencia que el director del Cefam no informó sus licencias perjudicando su continuidad en el programa.

El **5 de septiembre de 2019** en contexto de reunión de consultoría, al momento de ingresar, la referente técnico del Programa de Salud Mental integral, Marisol Carvajal, le indica que no participaría en la reunión argumentando “falta de espacio” asignándole labores administrativas mientras durara la reunión. Cabe señalar que el Programa de Salud Mental Integral dispone de apoyo técnico por parte de profesional psiquiatra del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, el cual opera a través de una reunión de consultoría que se realiza con frecuencia mensual el día 5 de cada mes en box de salud mental, con la participación de aproximadamente 12 personas por parte del programa las que se realizan de forma habitual desde el año 2006 y nunca antes había quedado excluida alguna persona y menos bajo la argumentación de falta de espacio por lo que el mismo día envía correo electrónico a referente técnico con copia jefatura directa indicando su molestia por la exclusión sufrida, ante lo cual no tuvo respuesta escrita ni verbal.



XJXNVMMQXX

El 17 de septiembre de 2019, se percata que el doctor Pablo Espina consignó en la misma ficha que “psicóloga tratante había aumentado la dosis de escitalopramde 10 mg. a 20 mg (sic)”. Con fecha 23 de septiembre se envió correo a jefa directa, referente técnico y médico involucrado, además de encargada de calidad, debido a la gravedad de la situación, ya que los psicólogos no se encuentran autorizados a prescribir medicamentos ni a realizar ajustes de los mismos, ya que esa es función exclusiva de los profesionales médicos; cuestionándose con ello su integridad profesional.

El 30 de septiembre de 2019 se envía nuevo correo a referente técnico y jefa directa por el tema de los ruidos asociados principalmente a la atención dental infantil en box colindante al que ocupa para realizar terapia psicológica, indicando que *“he realizado todo lo necesario para continuar con mi labor en la unidad, sin embargo hay situaciones que son insostenibles para desempeñar mis funciones en las condiciones mencionadas: con ruidos de compresor, grito de los niños atendidos en dental, cortes de luz y además reclamos de los pacientes por las mismas cosas mencionadas, todo lo anterior ha ido en desmedro de mi salud psíquica. Con respecto al ofrecimiento señalado de trabajar en CECOF, este no mejora mi situación, ya que trabajar en ese lugar implica un riesgo a mi integridad física y mental, durante el tiempo en que asistí a trabajar en dicho lugar estuve expuesta en una oportunidad a una balacera donde tuve que esconderme en un container y en otra ocasión salí a comprar un jugo para mi almuerzo y al regresar a CECOF por mi lado pasa un tipo corriendo y atrás el detective apuntando con una pistola. Integrarme a postrado no lo considero como opción, ya que mi compañera de labores se encuentra realizando dicho trabajo. Por tanto, considero importante*



XJXNVMMQXX

buscar otras alternativas para mejorar las condiciones, con el fin que estas situaciones no continúen en desmedro de mi labor”.

El día **30 de septiembre de 2019** Referente técnico responde a correo anterior indicando que la inquietud la ha subido a jefatura y dirección del CESFAM. Cabe consignar que hasta la fecha jefatura directa ni director del CESFAM se han pronunciado al respecto.

Ante la situación que estaba viviendo, **el 1 de octubre de 2019 comienza licencia por 15 días**, ya que por todo lo vivido no pudo levantarse a trabajar debido a la angustia que le provoca volver a trabajar al box de atención.

El **11 de octubre de 2019** Ingresa a la Mutual de Seguridad CChC para evaluación puesto de trabajo.

Con fecha **28 de octubre de 2019**, la Mutual de seguridad dictamina que presenta un trastorno adaptativo, **catalogada como enfermedad común**, basándose en que se concluye la ausencia de riesgo laboral planteado como posible causa de los síntomas que motivaron el ingreso. No estuvo de acuerdo con dicha decisión, por lo que en la actualidad se encuentra reclamando ante la autoridad administrativa competente.

Señala que en un comienzo normalizó muchas situaciones tales como no contar con insumos básicos de higiene debiendo ser provistos por los propios trabajadores lo cual incluye confort, jabón y agua purificada, considerar el abastecimiento de agua potable es a través de pozo que al parecer no recibe mantenciones periódicas, lo cual ha implicado que haya sufrido trastornos gastrointestinales, tolerando los abusos, ya que predominaba la pasión por su trabajo y su vocación. El menosprecio hacia su trabajo, era parte del día a día, por lo que, como ya se ha referido, se denunció estas situaciones a su jefatura en varias oportunidades, sin



embargo, hasta el día de hoy, es ignorada. Su idea era poder mejorar el ambiente laboral que, hasta ese momento, era insostenible.

Toda esta situación provocó que comenzara a enfermarse y a cuestionar sus capacidades profesionales. Tenía una constante angustia en el trabajo, por lo que muchas veces se encerró en el baño de la unidad de salud mental a llorar ya que no toleraba el ruido constante, el trato recibido por parte de sus superiores y la invisibilización de sus demandas. Como consecuencia, comenzó a presentar cefaleas recurrentes, angustia constante, insomnio de conciliación y labilidad emocional.

En razón de lo anterior y especialmente de las secuelas que este maltrato laboral comenzaba a tener en su estado físico y mental, tal como se explicó, fue atendida por al menos dos médicos psiquiatras, y se le otorgó licencia médica, según se dará cuenta en el juicio.

Este es el contexto que da origen a esta denuncia de tutela de derechos fundamentales. En resumen, ha sido una de las víctimas de los malos tratos propiciados por sus jefaturas, lo que se fueron agudizando tras las denuncias realizadas al interior del CESFAM. Tampoco han sido adoptadas las medidas necesarias para trabajar dignamente, según se obliga el propio empleador en su RIOHS, artículos 35 y siguientes.

Además de ello, fue discriminada, por el sólo hecho de presentar licencias médicas con posterioridad a su post natal y licencias médicas presentadas desde el 1° de julio de 2019 por una bursitis y tenosinovitis bicipital y que dado la intensidad de dolor y el compromiso funcional del hombro izquierdo se le indica la infiltración, lo que la mantuvo 2 meses con licencia. La incapacidad y cronicidad se debió a la postergación en realizar tratamiento por un periodo de 3 años para evitarse un conflicto con sus jefaturas, que de igual forma tuvo.

A raíz de lo anterior tuvo que recurrir a tratamiento psiquiátrico, psicológico y farmacológico, con el fin de poder sobrellevar la angustia,



insomnio y labilidad emocional, los cuales han alterado de modo considerable su vida.

Señala que todo lo anterior ha vulnerado su derecho a la integridad física y psíquica y ha sido víctima de actos de discriminación, ya que al denunciar los hechos en el Cesfam para adopción de medidas de resguardo empeoró y agravó aún más la situación adoptando el empleador una conducta de sanción obligándola a prestar funciones en un lugar claramente no adecuado, y sin entregarle los elementos mínimos para trabajar dignamente haciéndole ver que sus acusaciones eran exageradas y no tenían sustento.

Indica que su psiquiatra aconseja no volver a su lugar de trabajo ya que es un riesgo para su salud y mantiene una angustia por volver al lugar de trabajo sosteniendo que de seguro las condiciones van a empeorar.

Toda esta situación ha generado graves daños en su salud física y mental, al punto que ha sido diagnosticada con una enfermedad profesional *Neurosis Laboral* que acredita de forma fehaciente e irrefutable los daños que se han generado a su integridad física y psíquica –garantía fundamental que se invoca como lesionada.

En cuanto a **la discriminación de que fue objeto**, que se tradujeron en malos tratos que afectan su salud que dificultan su posibilidad de trabajar, es dable sostener que éstos se producen como consecuencia de haber presentado licencias médicas con posterioridad a su post natal.

Los hechos descritos le generaron una serie de trastornos físicos, psicológicos, afectando su autoestima, y provocándole angustia, sufrimiento, tristeza, dificultades en sus relaciones familiares y sociales, un intenso desgaste físico y emocional, razón por la cual se vio obligada a acudir a un especialista. En efecto, desde el mes de junio de 2020, se encuentra con tratamiento psicológico y psiquiátrico.



En razón de lo expuesto inició un proceso psicoterapéutico de frecuencia semanal, se le han recetado una serie de medicamentos que individualiza y afirma que los trastornos psicológicos provocados por las malas condiciones laborales en las que está inmersa, la inhabilitaron temporalmente para desempeñar sus funciones como psicóloga clínica, alterando el normal desarrollo de su vida, cuestión que se extiende a la fecha ya que aún se encuentra en tratamiento médico producto de la situación laboral que le ha tocado vivir.

Señala fundamentos de derecho, cita doctrina de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, cita normas legales y luego de señalar que el procedimiento de tutela laboral está destinado a proteger esos derechos y sancionar conductas que los lesionan.

Afirma que se ha vulnerado el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, garantía que se ha visto directamente afectada en la especie, por los tratos crueles e inhumanos recibidos por sus jefaturas, la actitud pasiva del empleador ante las agresiones de que permanentemente fue objeto, y finalmente, por el acto adoptado por el empleador de menospreciar su trabajo al ignorar sus requerimientos.

Es evidente e inobjetable, el hecho de que una conducta de esta naturaleza genera, necesariamente, una perturbación en la psiquis de la víctima y trastornos en su salud física, lo que en la especie, se encuentra acreditado con todo el tratamiento psiquiátrico que recibe a raíz del ambiente laboral hostil que debía enfrentar y que está en proceso de ser calificada como enfermedad profesional.

Señala también que los hechos descritos, son consecuencia del incumplimiento de la denunciada de su deber de tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida e integridad física y psíquica de la suscrita, razón por la cual se le deben indemnizar los perjuicios morales ocasionados por tal incumplimiento, citando al efecto el artículo



184 y 154 del Código del Trabajo y en el orden reglamentario el artículo 3 y 37 del nuevo Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, DS. N° 594 de 15 de septiembre de 1999, modificado por el DS N° 201 de 27 de abril de 2001 afirmando que el empleador abiertamente vulneró este deber de protección, por lo que conjuntamente con la presentación de la demanda el 29 de noviembre de 2020 ingresó una denuncia al Comité Paritario del empleador.

Agrega que el trato humillante y atentatorio hacia la dignidad, honra y reputación que se explicaron latamente en la relación de los hechos, consistentes en la aplicación de la “ley del hielo”, por parte de su jefatura, obligándola a trabajar sin las condiciones mínimas, desempeñándose en el área de la salud mental y debiendo trabajar junto a un BOX donde los llantos y gritos de niños se repiten todo el día, constituyen actuaciones que atentan no sólo contra los derechos contemplados en los números uno y cuatro del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en lo relativo a la integridad síquica y el derecho a la honra de la persona, sino que también, contra lo prescrito en el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 11 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Argumenta que la relevancia del derecho a la no discriminación escapa al ámbito propio del Derecho del Trabajo, constituyendo este derecho una garantía fundamental, inherente a todo ser humano. Por este motivo, el derecho a no ser discriminado adquiere un reconocimiento de carácter supranacional, siendo consagrado ampliamente en diversos instrumentos internacionales. En este sentido, cita el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 en su artículo 26, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 en su artículo 2.2 que no contiene una prohibición explícita de discriminación, prohíbe realizar cualquier diferencia y pone énfasis en lo



inadmisible que resulta hacer diferencias arbitrarias e injustificadas en el trato de los ciudadanos, incluso en el ámbito laboral.

Cita también la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, de 1979, el Convenio 111 de la OIT señalando o afirmando que ha sido discriminada por el empleador por el sólo hecho de haberse convertido en madre y presentar licencias médicas por enfermedad de hijo menor al término del post natal, lo que no cayó bien a la jefatura.

Realiza argumentaciones sobre el daño moral y demanda por este concepto la suma de \$ 17.000.000 o la suma mayor o menor que disponga le tribunal.

Segundo: Que la I. Municipalidad de La Granja contestó la demanda y en primer lugar opone excepción de caducidad en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo que funda en que la demanda da cuenta de diversas situaciones a las que la demandante atribuye carácter de vulneraciones a sus derechos fundamentales, acaecidas en el periodo transcurrido entre septiembre del año 2016 hasta el 17 de septiembre del año 2019, fecha en que conforme a su relato, se generó una situación que involucra al Dr. Pablo Espina Marchant, a la que atribuye el carácter de "GRAVE" relativa a una nota puesta por el referido profesional en la Ficha Clínica de una paciente, que a juicio de la denunciante habría constituido un hecho vulneración de sus garantías fundamentales de integridad física, psíquica, y honra, después de ese episodio, no existe ningún hecho al menos judicial de una supuesta vulneración, dado que con fecha 30/09/2019 vuelve a relatar su molestia enviando correo a la Referente Técnico de Salud Mental por el ruido que se origina con la atención dental en la habitación contigua a su oficina, y en los hechos siguientes, relata el comienzo de una licencia médica, y la revisión de su puesto de trabajo por la Mutual de Seguridad, quien concluyó LA AUSENCIA DE RIESGO LABORAL PLANTEADO COMO POSIBLE



CAUSA DE LOS SINTOMAS QUE MOTIVARON EL INGRESO"". Asimismo, consta del proceso que la demanda fue interpuesta el día 06 de diciembre del 2019. Pues bien, no habiéndose alegado la existencia de acoso laboral, si no de vulneraciones separadas en el tiempo, corresponde aplicar respecto de estas el plazo de caducidad dispuesto en la norma anteriormente citada. Esto trae como consecuencia, que se encuentran caducas todas aquellas supuestas vulneraciones ocurridas con anterioridad al 17 de septiembre del año 2019, por haber transcurrido entre tal fecha y la presentación de la demanda ocurrida el día 06 de diciembre del 2019, más de 60 días hábiles, no existiendo en el tiempo intermedio reclamo ante la autoridad administrativa competente que interrumpiera dicho plazo.

En todo caso, la circunstancia de que un mismo hecho vulneratorio (refiriéndonos a las supuestas malas condiciones de trabajo y hostigamientos realizados por la demandada) se hubiere dado a través del tiempo y durante la relación laboral, no implica que la acción que se ventila en esta causa nazca y se extinga cada vez que se sucedan los mencionados hechos a través del tiempo, porque ello convertiría a la acción en permanente, haciendo inoficiosa la limitación legal temporal contemplada en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo que señala sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, disposición que se remite claramente a la época de la vulneración que se alega. Así las cosas, no resulta pertinente obviar el origen de la conducta que se denuncia so pretexto de que sus efectos se siguen produciendo en el tiempo, porque con ello se estaría extendiendo y perpetuando artificialmente la oportunidad legal de una acción de características especialísimas.

A mayor abundamiento, la caducidad debe declararse de oficio por el juez que conoce de la causa, según expreso mandato del artículo 447, inciso 2o del Código del Trabajo, el cual establece en su parte pertinente:



"Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el Tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción."

En efecto, sostiene la denunciada que si la vulneración se produce durante la vigencia de la relación laboral, como se denuncia en la especie, no basta una referencia genérica a conductas reiteradas en el tiempo como se observa en el presente libelo, donde se enuncian como hechos vulneratorios incluso los que tienen ver con el ingreso de antecedentes a la Mutual de Seguridad para la evaluación del puesto de trabajo hecho que acaeció el día 11 de octubre del año 2019; y la fecha de resolución de la misma acaecida el 28 de octubre del mismo mes y año, pretendiendo con éste relato artificialmente establecer hechos vulneratorios a actos que no lo son, a objeto de convalidar la fecha interposición de la demanda, claramente fuera del plazo prescrito en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo.

Contestando, la I. Municipalidad de La Granja solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas, en virtud de las consideraciones que indica.

Niega las afirmaciones de hecho contenidas en la demanda que no sean reconocidas expresamente, señalando que no es efectivo:

- 1) Que exista un ambiente hostil hacia la persona de la denunciante.
- 2) Que sean efectivas las vulneraciones de derechos fundamentales indicadas por la denunciante en su demanda.
- 3) Que haya existido un clima desagradable de trabajo en el CESFAM Granja Sur en el área de salud mental.
- 4) Que se haya diagnosticado una enfermedad laboral



5) Que existiesen ataques verbales y no verbales a la trabajadora que fuesen constitutivos de vulneración o acoso laboral.

6) Que existan indicios concretos y suficientes de las vulneraciones señaladas.

Como antecedentes laborales señala que la demandante se desempeña como psicóloga en el Centro de Salud Familiar Granja Sur, dependiente del Departamento de Administración de Salud Municipal desde el año 2006, en diferentes modalidades de contratación y desde el 01 de julio del año 2012, en calidad de indefinida regida por la Ley 19.378 Estatuto de Atención Primaria de Salud.

Agrega que de acuerdo a lo dispuesto en el art. 493 del Código del Trabajo, frente a la aportación de indicios suficientes, el empleador tiene la opción, de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Así, el empleador debe aportar la prueba que acredite que la conducta denunciada obedece a motivos razonables y que la misma no dice relación con la vulneración de derechos fundamentales del actor. Sin embargo, en el presente caso, de los antecedentes aportados por la parte denunciante, a nuestro juicio, no se puede establecer, al menos indiciariamente, hechos o circunstancias que logren generar en el tribunal la sospecha fundada y razonable de que se ha producido una conducta lesiva de derechos fundamentales por parte del empleador. En efecto, si bien existe un relato de supuestas conductas vulneratorias, no se indica en ninguna parte de la demanda que elementos probatorios constituirían indicios de vulneración, máxime si la propia denunciante reconoce expresamente en el texto de su libelo, que: "Con fecha 28-10-19, la Mutual de Seguridad dictamina que presento un trastorno adaptativo, catalogada como enfermedad común, basándose en que se concluye la ausencia de riesgo laboral planteado como posible causa de los síntomas que motivaron el ingreso", con lo que quiere relevar que con el dictamen de la Mutual de Seguridad ya se sienta un precedente al menos indiciario,



que las situaciones que denuncia la Sra. Fuentealba Flores, no han sido catalogadas en su origen como una enfermedad a causa o con ocasión del trabajo, sino más bien, una enfermedad común.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo "si de los antecedentes aportados por el denunciante resultan indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales que se denuncia, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad". Sin embargo, estima que la denunciante no aporta de manera clara y contundente antecedentes que den cuenta de indicios de alguna vulneración reclamada, no cumpliendo con el estándar exigido por el artículo 490 del Código del Trabajo, al no enunciar clara y precisamente los hechos constitutivos de la vulneración alegada, y en definitiva no señala qué circunstancias que configuran un indicio suficiente de una conducta lesiva de derechos fundamentales por parte del empleador, que permitan generar la sospecha razonable para el sentenciador de la vulneración producida y a qué vulneración se refiere. Es así como NO ha señalado un principio de prueba ordenado y orientado hacia la vulneración de derechos fundamentales que pudiera autorizar al tribunal para alterar la carga probatoria.

Se pronuncia respecto de situaciones relatadas por la demandante durante la relación laboral que no pueden constituir vulneración señalando la falta de precisión del relato de la actora, afirmando que gran parte de los episodios relatados se fundan en meras percepciones de la propia demandante, que no pueden tener relevancia a efectos de establecer la existencia de vulneraciones de derechos fundamentales, como otros tantos hechos descritos no constituyen acciones positivas de vulneración, sino que simplemente han consistido en omisiones, faltas de comunicación o reasignación de funciones dispuestas por la jefatura de la denunciante, absolutamente justificadas frente a los más de 198 días de licencia médica



presentadas por la denunciante entre el 10 de diciembre del año 2017 al 09 de diciembre del 2019.

En efecto, frente a esa gran cantidad de licencias médicas, resulta natural y obvio que las Referencias Técnicas en conjunto con la Dirección del Establecimiento de Salud, realicen adecuaciones y reasignaciones del trabajo, por tratarse de un servicio público que por mandato legal debe cumplir sus funciones en forma permanente y continúa, conforme al artículo 3o de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Tales omisiones relatadas en relación por ejemplo a ser denegada la solicitud de la denunciante para participar durante 5 horas a la semana en el Equipo de Calidad, o la relativa a la cercanía de su Box de Atención con el Box Dental, que le generaba molestia por el grito de los niños menores que eran atendidos en el Box Dental, o la situación relatada ocurrida el 05 de septiembre del 2019, con la Referente Técnico del Programa de Salud Mental Integral, funcionaria Marisol Carvajal, quien explica que en dicha oportunidad la funcionarla llegó atrasada a su jornada, cuando se encontraban en su ubicación todos los integrantes de la actividad, comunicándole a la denunciante el acuerdo de rotación e indicándole que realizara actividad administrativa, mientras se producía el cambio. A lo cual la denunciante respondió, de buena manera "a muy bien", sin suponer que la indicación le había incomodado y sólo se debía a la falta de espacio; no pueden ser interpretadas como vulneraciones, desde que no son acciones positivas de vulneración, sino simples percepciones desprovistas de relevancia y significado, relativas a hechos o circunstancias externas, no propiciadas por el empleador para molestar a la denunciante; con ellas queremos revelar que no existe un ánimo positivo del empleador en vulnerar derechos de la denunciante.

Sostiene que se debe tener presente que los derechos fundamentales no son ilimitados o absolutos, ya que reconocen como una consecuencia necesaria de la unidad de interpretación del ordenamiento constitucional



ciertos límites a su ejercicio. Estos límites, inexcusablemente, deben fundarse en la protección de otros derechos o bienes constitucionales, y que justifican la imposición de restricciones a cada derecho fundamental. Así, ningún derecho fundamental puede ser interpretado en sí mismo, sino que mediante una visión sistémica que considere el significado de cada una de las garantías constitucionales como partes de un sistema constitucional unitario. De esta forma, todo derecho, en razón de su naturaleza limitada, debe ceder en su virtualidad protectora para armonizarse y compatibilizarse con otros bienes y derechos, también de relevancia constitucional.

Considerando lo señalado anteriormente, es evidente que los derechos fundamentales del trabajador reconocen como potencial limitación en su ejercicio, el ejercicio de las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, y particularmente en este caso, a la administración municipal, que dotan a la autoridad del poder de ejecutar las decisiones administrativas necesarias para el cumplimiento de las funciones de la Municipalidad y sus respectivos servicios, de acuerdo al mandato legal otorgado, particularmente en este caso, la facultad de organizar el trabajo con los equipos multidisciplinarios que posee, en cuanto a la asignación de horas de cada profesional a los distintos programas de salud municipal, como el Programa de Salud Mental, Espacios Amigables.

Si bien los límites a las facultades del empleador, y en este caso a la administración, operan como prohibición de cualquier actitud que vulnere las libertades constitucionales de quienes prestan servicios, estos límites no obligan a la administración a modificar su estructura al tenor de los derechos fundamentales de los funcionarios para facilitar su ejercicio; es decir, no es un facilitador del ejercicio de los derechos constitucionales de quienes prestan servicios (o, como en este caso, de las meras expectativas que tengan sobre la relación laboral que mantienen). Y en este sentido, por



el hecho de existir supuestas vulneraciones no comprobadas ni comunicadas oportunamente, el Municipio no se encuentra impedido de determinar cómo distribuye la carga horaria de sus profesionales para dar cumplimiento a los planes y programas de salud.

Ahora bien, reconociendo como límite a los derechos fundamentales de los trabajadores tales facultades de la administración, en caso de conflicto de derechos fundamentales, el mecanismo que corresponde aplicar para resolver la colisión de derechos es la ponderación. Esta debe ser aplicada en caso de colisión entre la conducta del Municipio, amparada en sus facultades legales para el cumplimiento de su mandato legal; siendo el único límite para determinar la decisión a adoptar preferencia entre uno u otro derecho, la racionalidad.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier interpretación sobre los eventuales límites a un derecho fundamental debe realizarse de forma restrictiva. Así, del mismo modo que los derechos fundamentales no son absolutos, los límites que se impongan a su ejercicio, derivados del reconocimiento de otros bienes jurídicos constitucionales, tampoco pueden serlo. En este punto, es necesario destacar que se han reconocido ciertos requisitos que se deben seguir al imponer límites a un derecho fundamental y que traducen en la aplicación concreta del "principio de proporcionalidad", que sirve de medida de valoración de su justificación constitucional. Entonces, se debe realizar un examen de admisibilidad (ponderación) de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado (construcción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Este examen deberá realizarse, salvo el caso que el propio legislador ya lo hubiere realizado.

La doctrina administrativa sostenida por la Dirección del Trabajo señala que el principio de proporcionalidad, admite una división en sub principios que, en su conjunto, comprenden el contenido de este principio genérico, a saber: a) Principio de la adecuación. El medio empleado debe



ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía fundamental en conflicto;

b) Principio de necesidad. Este exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa; y,

c) Principio de proporcionalidad en sentido estricto. Por éste, se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción. Entonces, cuanto más alto sea el grado de incumplimiento o de menoscabo de un derecho, tanto mayor debe ser la importancia del cumplimiento del otro, lo que no formula otra cosa que el principio de la proporcionalidad en sentido estricto. Así las cosas, una medida restrictiva de un derecho fundamental superará el juicio de proporcionalidad si se constata el cumplimiento de los tres requisitos o condiciones referidas: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad) y, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

Con todo, es necesario precisar que esta operación de ponderación debe necesariamente realizarse en relación al concreto conflicto planteado y no en abstracto, ya que será en el análisis fáctico y específico de cada caso en particular, en donde se deberá determinar la virtualidad protectora del derecho fundamental y sus eventuales limitaciones en el ámbito de las relaciones de trabajo.



Tercero: Que con fecha 31 de enero de 2020, se llevó a efecto la audiencia preparatoria con la asistencia de ambas partes, se evacuó el traslado de la excepción de caducidad que se dejó para definitiva, la conciliación resultó infructuosa y el tribunal recibió la causa a prueba, fijando los siguientes hechos a probar:

1. Hechos constitutivos de la vulneración de derechos alegada por la demandante en su libelo. Circunstancias, detalles y pormenores.

2. Presupuestos que configuran el daño moral alegado por la parte demandante. Circunstancias, detalles y pormenores.

También en la audiencia preparatoria se establecieron los siguientes hechos como no controvertidos:

1. Que la demandante se desempeña como psicóloga adscrita al Cesfam Granja Sur dependiente del Departamento de Administración de Salud Municipal de la demandada desde el 2 de agosto de 2006.

2. Que desde el 1 de julio de 2012 la demandante tiene la calidad de funcionaria de planta de conformidad al Estatuto de Atención Primaria de Salud.

Cuarto: Que a fin acreditar los fundamentos de su pretensión la parte denunciante ofreció e incorporó en las audiencias respectivas las siguientes probanzas:

Documental consistente en:

1. Certificado emitido por el Dr. Rodrigo Correa Pulido de fecha 20/5/2019.

2. Certificado médico de fecha 7/10/2019 emitido por el doctor Jorge Rojas.



3. Copia de certificado otorgado por la Municipalidad de La Granja de fecha 18/2/2013.

4. Copia de documento denominado "Declaración Jurada" suscrito por doña Katherine Cabello de fecha 4/11/2019.

5. Copia de certificado médico de fecha 12/11/2019 emitido por el psiquiatra Jorge Torres.

6. Certificado médico de fecha 16/12/2019 emitido por el doctor Jorge Torres.

7. Documento denominado "Informe médico" suscrito por Tamara Castillo.

8. Impresión de correo electrónico de 23/9/2019 de Paola Fuentealba a Marisol Carvajal; Blanca Salinas; Pablo Espina. Asunto: Paciente Salud Mental.

9. Impresión de correo electrónico de 30/9/2019 de Marisol Carvajal para Paola Fuentealba. Asunto: Dental.

10. Impresión de correo electrónico de 9/9/2019 de Paola Fuentealba a Marisol Carvajal; Blanca Salinas. Asunto: Luz

11. Impresión de correo electrónico de 2/9/2019 de Valeria Suárez a Paola Fuentealba; Karin Rojas; Eduardo Matus; Katherine Jeria. Asunto: Espacios Amigables.

12. Impresión de correo electrónico de 3/9/2019 de Paola Fuentealba a Blanca Salinas. Asunto: Solicitud.

13. Set de 5 carillas correspondientes a impresiones de correos electrónicos de distintas fechas. Asunto: importante: ingreso trabajador a estudio por enfermedad profesional (Paola Fuentealba Flores)



14. Impresión de correo electrónico de 5/9/2019 de Paola Fuentealba a Marisol Carvajal; Blanca Salinas. Asunto: Consultoría.

15. Impresión de correo electrónico de 13/5/2019 de Paola Fuentealba a Enrique Díaz; Eduardo Matus; Marisol Carvajal. Asunto: Silla Escritorio.

16. Impresión de correo electrónico de 5/8/2019 de Blanca Salinas a Paola Fuentealba. Asunto: Evaluación Profesional.

17. Fotografía del box dental que funciona contiguo al lugar de atención de la actora.

18. Fotografía de historia clínica de paciente control de salud mental, actualizada. Profesional Pablo Espina Marchant.

19. Fotografía del lugar de trabajo de la actora.

20. Documento denominado “informe de trámite” emitido por la Superintendencia de Seguridad Social de fecha 13/01/2020.

Testimonial de doña María José Bucarey Verdugo, don Carlos Antonio Sánchez Sepúlveda y doña Hayde Angelica Sovier Peña, cuyas declaraciones constan en el respectivo registro de audio y se dan por íntegramente reproducidas para todos los efectos legales que correspondan.

Exhibición de documentos: solicitó y obtuvo que la demandada exhibiera las licencias médicas presentadas por la trabajadora en el período enero 2018 a noviembre 2019.

Quinto: Que por su parte la denunciada ofreció e incorporó la siguiente prueba en apoyo de su defensa:

Documental:



1. Oficio Ordinario N° 14 de fecha 06 de enero del 2020 del Director del CESFAM Granja Sur, que remite memorándum N° 587 de fecha 09 de diciembre del 2019 en el que informa la cantidad de 198 días de licencia médica de Doña Paola Fuentealba Flores entre el 10 de diciembre del 2017 al 09 de diciembre del 2019.

2. Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) Código 7871713 de la Mutual de Seguridad de fecha 09/10/2019 de Doña Paola Fuentealba Flores.

3. Orden de Reposo Ley N° 16.744 N° 3938975 de doña Paola Fuentealba Flores
4. Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley 16.744 de la Mutual de Seguridad de fecha 28/10/2019, que califica como “Enfermedad Común” la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional realizada por la funcionaria Paola Fuentealba Flores

5. Correo electrónico de fecha 03 de octubre del 2018 de Doña Paola Fuentealba Flores a don Eduardo Matus Moreno Director del CESFAM Granja Sur en que remite “Agradecimientos” por la oportunidad brindada respecto al ejercicio de la función de Referencia Técnica.

6. Correo electrónico de fecha 22 de abril del 2019 en el que Doña Paola Fuentealba Flores otorga excusas a Doña Blanca Salinas Véliz, respecto de su participación en actividades del Programa Espacios Amigables.

7. Correo electrónico de fecha 30 de septiembre del 2019 a través del cual la funcionaria Marisol Carvajal, Referente Técnico de Salud Mental del CESFAM Granja Sur, en respuesta a Doña Paola Fuentealba Flores quien manifiesta su incomodidad de trabajar en el box asignado por el ruido del compresor del sillón dental, donde le ofrece la alternativa de ser trasladada al Centro Comunitario de Salud Villa La Serena o CECOF VILLA LA SERENA, quien la rechaza por las razones que expone en dicho correo.



8. Copia Decreto de Nombramiento N° 2134 de fecha 27 de junio del 2012 Sra. Paola Fuentealba Flores.

9. Reporte de licencias médica por enfermedad común desde el 27 de agosto del 2012 hasta el 26 de enero del 2020 por 408 días.

10. Acta de Calificación de Doña Paola Fuentealba Flores del período septiembre 2017 a agosto 2018, donde registra 11,04 horas de atraso durante el período, firmado por la funcionaria.

11. Registros de Asistencia de Doña Paola Fuentealba Flores de los siguientes períodos:

a. 01/12/2018 al 31/12/2018

b. 01/01/2019 al 31/03/2019

c. 01/04/2019 al 30/06/2019

d. 01/07/2019 al 30/09/2019

Confesional de doña Paola Solange Fuentealba Flores, cuyas declaraciones constan en el respectivo registro de audio y se dan por íntegramente reproducidas para todos los efectos legales que correspondan.

Testimonial de don Eduardo Matus Moreno, doña Blanca Salinas Véliz, don Enrique Díaz Morales y doña Marisol Carvajal Mora cuyas declaraciones constan en el respectivo registro de audio y se dan por íntegramente reproducidas para todos los efectos legales que correspondan.

Sexto: Que la denunciante interpone la acción de tutela laboral durante la vigencia de la relación laboral con el objeto que se declare que la denunciada ha vulnerado sus derechos constitucionales establecidos en el artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República y



también el artículo 2° del Código del Trabajo, afirmando que se ha vulnerado su derecho a la vida e integridad física y psíquica, su honra y que ha sido objeto de acoso laboral.

Afirma que ha sido afectada por los tratos crueles e inhumanos recibidos por su jefatura, la actitud pasiva del empleador frente a las agresiones de que permanentemente fue objeto y por el acto del empleador de menospreciar su trabajo al ignorar sus requerimientos, lo que le ha provocado una perturbación en su psiquis, trastornos en su salud física lo que entiende acreditado con el tratamiento psiquiátrico que recibe a raíz del ambiente laboral hostil que debía enfrentar y que está en proceso de ser calificado como enfermedad profesional.

Séptimo: Que el artículo 485 del Código del Trabajo, dispone que “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 su vulneración sea consecuencia directa 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.

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.”

Que, por su parte, y en lo que importa el artículo 486 inciso primero del referido cuerpo legal, dispone que “Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere



lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Y el mismo artículo 486 en su inciso final dispone el plazo dentro del cual debe interponerse la denuncia cuando ordena: “La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada.

Que, además, el artículo 493 dispone 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.”, norma en la cual nuestro legislador laboral, atenúa la carga probatoria en caso de la tutela laboral, debiendo el trabajador acreditar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega, exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión, correspondiendo por su parte al empleador desvirtuar dichos indicios.

Octavo: Que al fundamentar la acción, la denunciante señala como hechos constitutivos de la vulneración que denuncia los siguientes:

1.- Existencia de un clima laboral hostil y contrario a la dignidad humana. Vulneración a la Honra y Dignidad. Actos de discriminación, todo a pesar de su desempeño responsable y con dedicación al interior del Cesfam Granja Sur dependiente del Departamento de Salud de la Municipalidad, ha tenido trato cordial y respetuoso con sus jefaturas y compañeros de trabajo, apoyándolos en las labores propias de su cargo de psicóloga en todo aquello que pueda servir para brindar un servicio de calidad.



2.- Desde el 1° de septiembre de 2016, instancia en que regresa a funciones desde el prenatal por hija nacida el 1° de junio de 2015, el Director del Cesfam don Eduardo Matus Moreno manifestó su molestia por las continuas licencias médicas por enfermedad de hijo menor de un año, después de concluido el período de post natal que presentó, lo que se manifestaba en no saludar, no responder a sus requerimientos, lo que se prolongó por tres meses, y debido a las molestias que le ocasionó, se acercó al director a conversar sobre el asunto, ante lo cual reconoce que ello se debía a la causa ya indicada. Asegura que tanto el director como su jefa directa doña Blanca Salinas Véliz, y al referente técnico del Programa Salud Mental Integral, don Alejandro Moya, estaban al tanto de los problemas de salud de su hija, ya que cada vez que se le extendía una licencia médica, de buena fe, enviaba un correo electrónico avisando de cada extensión de licencia, adjuntando además cada certificado médico que acreditaba condición de salud de su hija. Sin embargo, esta situación se prolongó, y sencillamente se ignoraban sus aportes y requerimientos.

3. El día 19 de abril de 2019 se solicita personal y presencialmente a director autorización para participar durante 5 horas a la semana en el Equipo de Calidad, no recibiendo respuesta. El día 23-09-19 se consulta a encargada CESFAM de Calidad sobre si recibió respuesta de director de solicitud realizada en abril. El mismo día la encargada responde que director había comunicado hace varios meses que no sería autorizada su participación ya que indicó que 5 horas semanales era mucho tiempo, considerando que la agenda se encontraba llena.

4. Otro problema que debió enfrentar, eran las difíciles condiciones en que se debía desempeñar, ya que el BOX en que trabajaba colindaba con la consulta dental, donde existe atención de adultos e infantil, atendiendo un elevado número de niños diariamente. Como antecedente, el CESFAM atendió durante el primer semestre del año 2019 a un total de 1.411 menores de 7 años por evaluación del estado de salud bucal; y un total de



934 menores de 7 años por control de salud oral (Datos obtenidos de Índice de Actividad de la Atención Primaria de Salud; 2019). Señala que el tribunal podrá suponer que no era el lugar adecuado para desempeñarse en tratamiento de la salud mental ya que los gritos de los menores hacían insostenible trabajar normalmente. Reclamó esto en muchas ocasiones, tanto de manera presencial como mediante correo electrónico, lo que ofrece acreditar.

5. Como resultado de ello, el día 13 de mayo de 2019 envió correo a referente técnico del programa para consignar que durante las últimas semanas se vio en la obligación de “llamar al anexo telefónico de dental por los gritos de los niños que se encuentran siendo atendidos mientras tanto estoy en atenciones. El box donde atiendo colinda hacia el mismo box de dental por lo tanto los gritos generan contaminación acústica interrumpiendo el setting terapéutico perturbando al paciente en su relato, provocando molestia en el usuario y perdiendo el objetivo terapéutico y con esto además atentando contra la ley 20.584 no entregando un trato digno y oportuno, ya que el usuario de salud mental busca un espacio de contención, resolutivez y tratamiento de su sintomatología, el que no estamos brindando. En septiembre del 2017 entre los referentes técnicos de ambas áreas se acordó que las atenciones de los niños se realizarían en los box no colindantes a salud mental, con el fin de evitar lo mencionado anteriormente y favorecer un ambiente terapéutico positivo”.

6. El día 16 de mayo, referente técnico respondió correo señalando que “se planteó su situación en reunión de referentes, donde me indican que ya se ha solicitado un aislante de ruido para el compresor, sin embargo, nada se puede hacer para evitar el llanto de los niños en atención, ya que incluso para este año se incorporó una nueva meta dental donde deben evaluar a bebés menores de seis meses. Debido a esto, la referente del programa Odontológico señala que, es inevitable usar el sillón cuando la demanda de atención en población infantil es más alta



ahora. *Ahora bien, como solución concreta surgió la propuesta de que usted pueda realizar las atenciones del programa postrados y el CECOSF, siempre y cuando lo considere conveniente. Algo que deberá conversar con la Jefatura de sector y/o Dirección”.*

7. El día 20-05-19 concurre a la consulta Psiquiátrica del Dr. Rodrigo Correa Pulido quien realiza un certificado para traslado de CESFAM por gritos de niños en dental. INDICA LICENCIA MÉDICA, pero rechaza la indicación para evitar molestias de la jefatura, considerando que la relación era ya hostil por correos enviados sobre dental y silla.

8. Se solicita de manera presencial a director administrativo Enrique Díaz, el cambio de la silla de escritorio, argumentando dolores de espalda, quien le señala que la única forma de cambiar la silla era estando rota. Le insiste en el cambio por lo señalado anteriormente y le dice que le envíe correo con copia a Don Eduardo para ver si él lo autorizaba.

9. Tomando lo señalado se redacta correo con fecha 13 de mayo de 2019 hacia sub director Enrique Díaz con copia a director Eduardo Matus y Marisol Carvajal, solicitando reemplazo de la silla de escritorio que tiene en la actualidad, ya que hace algún tiempo está presentando dolores de espalda por la rigidez del respaldo que presenta la silla, este no es curvo y no cumple con las condiciones ergonómicas mínimas acorde la función que desempeña. La silla jamás fue cambiada.

10. El 17-06-19 asisto a la consulta del psiquiatra Jorge Torres, quien ratifica la necesidad de presentar licencia médica por la sintomatología presente debido, entre otros factores, el ambiente hostil hacia ella. Se indica licencia médica, la que rechaza por temor a represalias posteriores por parte de jefatura.

11. El 26-07-19 Encontrándome con licencia médica por procedimiento traumatológico, la jefatura directa, Blanca Salinas, pese a



estar informada de dicha situación, le solicitó realizar agenda de atención de psicóloga. No se responde correo y tampoco se envía agenda.

12. El día 02-08-19, la encargada del programa “Espacio Amigable” indica a través audio whatsapp que el Director del Centro de Salud Familiar Granja Sur, don Eduardo Matus Moreno le indicó de manera expresa que la desvincularan del programa por la recurrencia de licencias médicas. Se le indicó a encargada que finalmente ella es la que saldrá perjudicada como responsable del programa.

13. 05-08-19 Encontrándose con licencia médica por procedimiento traumatológico, la jefatura directa, Blanca Salinas, pese a estar informada de dicha situación, le solicitó vía correo electrónico realizar evaluación profesional. Cabe consignar que por la misma vía, y en la fecha referida, le indicó que se encontraba con licencia médica, a lo cual la jefatura directa insistió en entregar dicho documento. Finalmente, no se envió evaluación profesional en período de licencia. Se envió una vez reintegrada a sus funciones.

14.- Hace presente que su caso no es aislado, y relata caso de compañera de trabajo doña María José Bucarey Verdugo rut 16.367.744-k, de profesión médico, se encontraba cumpliendo funciones en Cesfam granja sur desde abril del año 2016. Como general de zona dependiente del servicio de salud metropolitano sur oriente. Durante el año 2017 comenzó a ser víctima de maltrato de parte de doña Blanca Salinas, ya que le negaba permisos administrativos y feriados legales. Los pide a don Eduardo Matus provocando su molestia, ella comenzó con licencia con licencia psiquiatra y psicológica por la situación de acoso laboral que se encontraba viviendo, lo que se extendió por un período de 2 meses a 4 meses asistiendo con media jornada. En septiembre del mismo año, y ya con jornada laboral completa habiendo terminado su licencia, hubo un corte de agua prolongado en el centro de salud en que se desempeñaba, y a los médicos se les obligó seguir atendiendo y a los demás funcionarios



también. Por norma, no se puede atender a los pacientes si no existe el lavado de mano después de cada atención de usuarios, ni tampoco los funcionarios pueden desempeñar su trabajo sin agua. Los médicos se reunieron y decidieron no atender provocando la ira del director del Cefsam el que los confronta, grita e intimida especialmente a la doctora Bucarey. Después de esta situación la doctora pide su traslado al servicio de salud metropolitano sur oriente por maltrato laboral ejercicio por Eduardo Matus y Blanca Salinas. Esta situación fue denunciada al servicio de salud y a la encargada de atención primaria del servicio la doctora Veronica Fuller. La Doctora Bucarey fue trasladada por esta situación y hoy se encuentra cumpliendo funciones en un Cefsam de la comuna de la Florida.

15. Con fecha 28-08-19, la Encargada de programa Espacio Amigable en CESFAM la cita a reunión, junto con trabajadora social del programa, mencionando que Encargada Comunal del Programa (Valeria Suazo) refiere que las horas no realizadas deben ser devueltas, si no se hace así, será desvinculada del programa. Cabe consignar que la labor correspondiente al programa referido (Espacio Amigable) se realizaba en extensión horaria, los días viernes por un total de cuatro horas semanales, a realizarse luego de finalizada la jornada correspondiente al programa de Salud Mental Integral. El día 30-08-19 envío correo a encargada comunal refiriendo como tema central el hecho, de que se encontraba con licencia médica durante los meses de julio y agosto, y que estaba sorprendida con la medida. Posteriormente, el día 02-09-19, la Encargada comunal de programa responde vía correo que no estaba al tanto de las licencias médicas referidas en punto anterior. (Se evidencia que Director CESFAM no informó de licencia a Encargada Comunal de Programa perjudicando mi continuidad en este).

16. El día 30-08-19 Envío correo a encargada comunal refiriendo como tema central el hecho, de que se encontraba con licencia médica



durante los meses de julio y agosto, y que estaba sorprendida con la medida.

17. El 05-09-19, en contexto de reunión de consultoría, al momento de ingresar, la referente técnico del Programa de Salud Mental integral, Marisol Carvajal, le indica que no participaría de la reunión, argumentando “falta de espacio”, asignándole labores administrativas mientras durara la reunión. Cabe señalar que el Programa de Salud Mental Integral dispone de apoyo técnico por parte de profesional psiquiatra del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, el cual se operacionaliza a través de una reunión de consultoría que se realiza con frecuencia mensual el día 5 de cada mes en box de salud mental, con la participación de aproximadamente 12 personas por parte del Programa. Estas reuniones se realizan de forma habitual desde el año 2006, y nunca antes había quedado excluida ninguna persona del Programa, y menos bajo la argumentación de falta de espacio. En vista de ello, el mismo día envió correo electrónico a referente técnico, con copia a jefatura directa, indicando su molestia por la exclusión sufrida, ante lo cual no tuve respuesta de forma escrita ni verbal.

18. El 17-09-19, durante atención a paciente del Programa, al revisar su ficha clínica en sistema, se percata que el doctor Pablo Espina consignó en la misma ficha que “psicóloga tratante había aumentado la dosis de escitalopramde 10 mg. a 20 mg (sic)”. Con fecha 23 de septiembre se envió correo a jefa directa, referente técnico y médico involucrado, además de encargada de calidad, debido a la gravedad de la situación, ya que los psicólogos no se encuentran autorizados a prescribir medicamentos ni a realizar ajustes de los mismos, ya que esa es función exclusiva de los profesionales médicos; cuestionándose con ello su integridad profesional.

19. El 30-09-19 Se envía nuevo correo a referente técnico y jefa directa por el tema de los ruidos asociados principalmente a la atención dental infantil en box colindante al que yo ocupo para realizar terapia



psicológica, indicando que “he realizado todo lo necesario para continuar con mi labor en la unidad, sin embargo hay situaciones que son insostenibles para desempeñar mis funciones en las condiciones mencionadas: con ruidos de compresor, grito de los niños atendidos en dental, cortes de luz y además reclamos de los pacientes por las mismas cosas mencionadas, todo lo anterior ha ido en desmedro de mi salud psíquica. *Con respecto al ofrecimiento señalado* de trabajar en CECOF, este no mejora mi situación, ya que trabajar en ese lugar implica un riesgo a mi integridad física y mental, durante el tiempo en que asistí a trabajar en dicho lugar estuve expuesta en una oportunidad a una balacera donde tuve que esconderme en un container y en otra ocasión salí a comprar un jugo para mi almuerzo y al regresar a CECOF por mi lado pasa un tipo corriendo y atrás el detective apuntando con una pistola. Integrarme a postrado no lo considero como opción, ya que mi compañera de labores se encuentra realizando dicho trabajo. Por tanto, considero importante buscar otras alternativas para mejorar las condiciones, con el fin que estas situaciones no continúen en desmedro de mi labor”.

20. El día 30-09-19 Referente técnico responde a correo anterior indicando que la inquietud la ha subido a jefatura y dirección del CESFAM. Cabe consignar que hasta la fecha jefatura directa ni director del CESFAM se han pronunciado al respecto.

21. Ante la situación que estaba viviendo, el 01-10-19 comienza licencia por 15 días, ya que por todo lo vivido no pude levantarse a trabajar debido a la angustia que le provoca volver a trabajar al box de atención.

22. El 11-10-19 Ingreso a la mutual de seguridad CChC para evaluación puesto de trabajo.

23. Con fecha 28-10-19, la Mutual de seguridad dictamina que presenta un trastorno adaptativo, **catalogada como enfermedad común**, basándose en que se concluye la ausencia de riesgo laboral planteado



como posible causa de los síntomas que motivaron el ingreso. No estuvo de acuerdo con dicha decisión, por lo que en la actualidad se encuentra reclamando de dicha decisión ante la autoridad administrativa competente.

24. En un comienzo normalizó muchas situaciones tales como no contar con insumos básicos de higiene debiendo ser provistos por los propios trabajadores lo cual incluye confort, jabón y agua purificada, considerar el abastecimiento de agua potable es a través de pozo que al parecer no recibe mantenciones periódicas, lo cual ha implicado que en variadas situaciones haya sufrido trastornos gastrointestinales, tolerando los abusos, ya que predominaba la pasión por su trabajo y su vocación. El menosprecio hacia su trabajo, eran parte del día a día, por lo que, como ya se ha referido, se denunció estas situaciones a su jefatura en varias oportunidades, sin embargo, hasta el día de hoy, es ignorada. Su idea era poder mejorar el ambiente laboral que, hasta ese momento, era insostenible.

25. Toda esta situación provocó que comenzara a enfermarse y a cuestionar sus capacidades profesionales. Tenía una constante angustia en su trabajo, por lo que muchas veces se encerró en el baño de la unidad de salud mental a llorar, ya que no toleraba el ruido constante, el trato recibido por parte de sus superiores y la invisibilización de sus demandas. Como consecuencia, comenzó a presentar cefaleas recurrentes, angustia constante, insomnio de conciliación y labilidad emocional.

Noveno: Sobre excepción de caducidad: Que al contestar, la I. Municipalidad de La Granja opone excepción de caducidad respecto de todas las situaciones a las que la demandante atribuye carácter de vulneraciones a sus derechos fundamentales acaecidas entre el año 2016 hasta el 17 de septiembre de 2019, fecha en que conforme a su relato se generó una situación que involucra al Dr. Pablo Espina Marchant, a la que atribuye el carácter de "GRAVE" relativa a una nota puesta por el referido profesional en la Ficha Clínica de una paciente, que a juicio de la



denunciante habría constituido un hecho vulneración de sus garantías fundamentales de integridad física, psíquica, y honra, después de ese episodio, no existe ningún hecho al menos judicial de una supuesta vulneración.

Que en esta instancia cobra importancia el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo que señala un plazo de caducidad para interponer la denuncia de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales.

Que la demandante señala una serie de hechos a partir del año 2016 y hasta octubre de 2019 en los que la demandada habría vulnerado sus derechos constitucionales, todos diversos unos de otros, y conforme consta en la carpeta digital la denuncia se interpuso el 6 de diciembre de 2019, lo que evidencia que todos los hechos que reclama la demandante anteriores al 25 de septiembre de 2019 exceden el plazo establecido en la norma del artículo 486 inciso final del Código del Trabajo correspondiendo acoger la excepción de caducidad planteada por la demandada y así solo serán revisados los hechos posteriores a dicha fecha.

Décimo: Que conforme a lo que se ha resuelto previamente solo quedan como hechos a revisar los posteriores al 25 de diciembre de 2019 que se refieren a correos enviados por la denunciante a jefa directa correo a jefa directa, referente técnico y médico involucrado, además de encargada de calidad, debido a la gravedad de la situación, ya que los psicólogos no se encuentran autorizados a prescribir medicamentos ni a realizar ajustes de los mismos, ya que esa es función exclusiva de los profesionales médicos; cuestionándose con ello su integridad profesional, en respuesta a una anotación que habría realizado un médico en la ficha de un paciente de haberse aumentado por la demandante una dosis de un medicamento.



Que al efecto consta en la prueba de la demandante un correo electrónico dirigido a Marisol Carvajal, Blanca salinas Véliz, a Pablo Espina y Paulette Laulie en que la denunciante hace presente la situación que le afecta, aclarando que ella sugirió renovar receta de un medicamento y evaluar aumento de otro, lo que consta en la ficha clínica de uan paciente, indicando la denunciante que lo escrito por el profesional médico Pablo Espina “Se inicio escitalopram 10 mg 1-0-0 en abril (5 meses) y hace tres semanas aumenta a 2-0-0 por indicación de psicóloga tratante”, podría perjudicar su integridad como profesional y afectar el desarrollo de su trabajo al interior de la unidad ya que los psicólogos no están facultados para prescribir medicamentos ni ajustes a los mismos en caso de tratamientos en curso, que es función exclusiva del médico., señala relevante dejar constancia de lo sucedido apelando a rigurosidad en la redacción de ficha clínica ya que puede entenderse que como profesional falta a la ética en el ejercicio de su función con los eventuales problemas que ello le pueda acarrear.

Que no se percibe como esta situación que la propia trabajadora reclama puede constituir una afectación de derechos constitucionales, apareciendo más bien como una confusión o error en el trabajo de otro profesional que la denunciante Fuentealba representa a sus superiores e incluso al mismo galeno que habría cometido el error.

Undécimo: Que el 30 de septiembre de 2019 la demandante señala que envía un nuevo correo reclamando por los gritos de niños que se atienden en dental en box colindante al suyo en donde realiza terapia psicológica además del ruido que produce un compresor, y reclama también por cortes de luz y de pacientes, lo que le produce desmedro de su salud psíquica.

Que la propia denunciante en la demanda señala que frente a este reclamo el referente técnico señala que la inquietud ha sido subida a jefatura y dirección del Cesfam e indica que a la fecha de la demanda no se



XJXNVMMQXX

ha recibido respuesta, nuevamente, no se percibe como el empleador estaría afectando derechos constitucionales de la denunciante, sobre todo considerando que se desempeña en un Centro de Atención Familiar de una comuna que se encuentra en una zona vulnerable de la ciudad, con recursos limitados y escasos que deben ser gestionados de la mejor manera para entregar a los usuarios una atención de calidad. También la propia demandante en su libelo señala que ella no acepta el ofrecimiento que le hace la demandada de traslado a otro Cesfam por considerarlo riesgoso a su integridad física, encontrándose el empleador en un zapato chino en atención a que la demandante no desea estar en el Cesfam en que trabaja ni tampoco acepta el traslado a otro centro de salud.

Bien, luego de esto la trabajadora demandante reinicia un periodo de licencia médica que se mantiene hasta la presentación de la demanda, y que conforme relata su testigo, don Carlos Sánchez Sepúlveda continúa hasta el día de su declaración el 2 de julio de 2021.

Duodécimo: Que la trabajadora denuncia en su libelo acoso laboral pero no describe de manera clara y precisa en que habrían consistido los hechos que lo constituirían, sin perjuicio de haberse declarado caducos la gran mayoría de los hechos que la denunciante sindicó como provenientes de sus jefaturas, y lo que percibe esta sentenciadora en la declaración de testigos realmente la ha descompensado y perturbado y llevado a tomar entre el 10 de diciembre de 2017 y el 9 de diciembre de 2019 largos periodos de licencias médicas, como consta en documento respectivo, es no poder realizar su trabajo de psicóloga en atención a que su box colinda con el de atención dental del Cesfam Granja Sur en donde los pacientes, en su mayoría niños, gritan y perturban su trabajo. Que por otro lado, la misma denunciante enuncia en su libelo que su jefatura le ha propuesto traslado a otro Cesfam, pero no lo acepta por la peligrosidad del sector, percibiéndose en ello la intención del empleador de atender sus peticiones,



que es parte de sus reproches, pero hay negativa de la denunciante ante la alternativa que se le ofrecen.

La trabajadora señala que todas las situaciones laborales que ha vivido son producto de las conductas negativas de sus jefaturas lo que le ha provocado una enfermedad profesional que no ha sido acreditada hasta la fecha, ya que si bien hace denuncia de enfermedad profesional con fecha 9 de octubre de 2019 conforme consta en el documento respectivo N°7871713 presentado a la Mutual de Seguridad por ella misma en que describe como molestias o síntomas el estrés laboral y el agente que lo provoca es según ella misma indica el “trabajo”, no hace mención alguna a conductas de sus superiores. Que el resultado de la calificación del origen de la enfermedad conforme la resolución N° 3759856 de 28 de octubre de 2019 determinó que las afecciones de la demandante son de origen común, no laboral, lo que, en consecuencia, lleva necesariamente a rechazar lo que pretende en su acción de tutela.

Que así las cosas, si bien el artículo 493 del Código del Trabajo dispone un alivio en la carga probatoria del trabajador, necesariamente este debe aportar pruebas suficientes en orden a acreditar la existencia de indicios que configuren la vulneración alegada, cuestión que en la presente causa no acontece en los hechos que han quedado excluidos de la caducidad declarada, los que analizados de conformidad con las reglas de la sana crítica, no producen convicción en el sentido que pretende la denunciante, por lo que se rechazará, en lo que resta, la denuncia de vulneración de derechos fundamentales.

Y visto, además lo dispuesto en los artículos 2, 7, 8, 9, 10, y siguientes, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, 1698 y siguientes del Código Civil, **se resuelve:**

I.- Que se acoge la excepción de caducidad opuesta por la demandada I. Municipalidad de La Granja.



II.- Que se rechaza la demanda de tutela laboral durante la vigencia de la relación laboral interpuesta por doña Paola Fuentealba Flores, en contra de la I. Municipalidad de La Granja, representada legalmente por su alcalde don Luis Felipe Delpin Aguilar, en todas sus partes.

III.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese a las partes por correo electrónico y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT: T-230-2020

RUC: 19-4-0235806-0

PRONUNCIADA POR PATRICIA SALAS SAEZ, JUEZ TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN MIGUEL.



A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>