

CORTE DE APELACIONES

Caratulado:

**CURRIECO CON SERVICIO DE SALUD
OSORNO**

Rol:

32-2025

Fecha de
sentencia:

29-05-2025

Sala:

Primera

Materia:

L026

Tipo Recurso:

Laboral-nulidad

Resultado
recurso:

ACOGIDA

Corte de origen:

C.A. de Valdivia

Cita bibliográfica:

CURRIECO CON SERVICIO DE SALUD OSORNO: 29-05-2025 (-), Rol N°
32-2025. En Corte de Apelaciones. Fecha de consulta: 19-07-2025

C.A. de Valdivia

Valdivia, veintinueve de mayo de dos mil veinticinco.

Visto:

Comparece el abogado Víctor Eduardo Gallardo Vega, en representación del denunciante don Carlos Eduardo Currieco Pavie, oponiendo recurso de nulidad en contra de la sentencia dictada el once de enero de dos mil veinticinco, con fundamento en dos causales interpuestas de forma subsidiaria, a saber, la prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo y la del artículo 477 del mismo cuerpo legal, en relación a los artículos 1556 y 2329 inciso primero ambos del Código Civil.

Por su parte también recurrió el abogado Luis Orlando Reyes Castro, en representación del Servicio de Salud Osorno, solicita la nulidad del fallo por incurrir en error de derecho pues realiza una separación artificial de los hechos. Primero olvida que la acción de tutela fue con ocasión del término del contrato, para luego señalar que hubo una conducta desproporcionada por parte del empleador que provocó daño moral al actor, accediendo a una indemnización, pero habiendo desechado previamente la acción de tutela, haciendo una separación improcedente. Estima que tampoco se cumple con la ley pues no da fundamentos para la determinación del monto. Las normas que estima infringidas son el artículo 485 y 493 del Código del Trabajo y el 19.2 del Código Civil. Concluye que de la historia de la ley se desprende que el legislador no incluyó la reparación del daño moral en esta sede, fijando otro tipo de indemnización, por lo que aceptar ese concepto reparable, provoca una doble reparación y en consecuencia un enriquecimiento sin causa.

En la vista de la causa comparecieron ambos abogados, sosteniendo los fundamentos de sus recursos.

CONSIDERANDO:

RECURSO DE NULIDAD DE LA PARTE DEMANDANTE

PRIMERO: La primera causal alegada por el actor es error en la apreciación de la prueba, específicamente en relación a la configuración del acoso laboral, estimando que la jueza no advirtió la pluralidad de hechos: cambios en el organigrama –sobre la dependencia de la oficina de partes a otra autoridad administrativa-; comentarios despectivos hacia el actor, de lo que dan cuenta declaraciones de testigos; irrupción despectiva y humillante a su oficina al momento de su despido; hostigamiento posterior, pues a pesar de la orden de Contraloría de reincorporarlo, no le fue permitido, porque iban a interponer una reposición; intentos reiterados de remoción o traslados y notificación de sumarios mientras se tramitaba la tutela. El recurrente señala que la jueza analizó los hechos por separado lo que le impidió una valoración de los mismos que le permitiera arribar a la conclusión de existir un acoso laboral, omitiendo la aplicación del principio pro trabajador.

Se extiende en señalar las deficiencias en la fundamentación así como en omisión de decisiones en relación al petitorio de su demanda.

SEGUNDO: Antes de analizar el fallo, cabe tener presente que la acción impetrada es la de tutela laboral más indemnización de perjuicios por daño moral. En el desarrollo del libelo se alude a la existencia de acoso laboral, fundado en los mismos hechos que se invocan como constitutivos de vulneración de garantías fundamentales. De igual modo al alegar la procedencia de indemnización se invocan las normas de la tutela. Específicamente lo pedido es lo siguiente:

- 1.- Cesación inmediata de cualquier acto vulneratorio contra el denunciante de la forma que US., estime pertinente, o que afecte su carrera funcionaria o continuidad laboral o ejercicio de la labor pública que le asiste o que implique el término de su relación estatutaria que le asiste.
- 2.- Indemnización del art 489 inciso 3 por 11 remuneraciones por la suma total de \$45.427.635.- o lo que US., estime pertinente.
- 3.- Indemnización por daño moral por la suma de \$200.000.000 o lo que US., determine conforme a derecho.

4.- Disculpas públicas de parte de la Dirección del Servicio de Salud de Osorno y Hospital Base San José de Osorno, en cualquier medio de circulación regional en un plazo de 10 días hábiles a modo de mitigar un poco el daño causado o lo que US., estime pertinente.

5.- Que se ordene a los denunciados impartir en su equipo directivo, cursos de buenas prácticas laborales a fin de evitar nuevos episodios de vulneración de DDFF para con sus funcionarios o lo que US., estime pertinente.

6.- Condena en costas.

Lo anterior obliga a analizar la acción restringida a la normativa propia de la tutela laboral.

TERCERO: A pesar del extenso fallo, lo cierto es que éste se reduce a lo razonado en los considerando noveno y décimo (páginas 53 a 56). En el primero se rechaza la acción de tutela por entender que a la fecha del fallo había una relación laboral-funcionaria vigente, puesto que el 14 de diciembre de 2023, la Contraloría rechazó la reposición del empleador y ordenó la reincorporación del actor a sus funciones y el pago íntegro de sus remuneraciones, lo que entiende se contradice con la forma en que se interpuso la acción, esto es, a causa del despido y por haber la actora recurrido ante Contraloría.

En el siguiente razonamiento, la jueza analiza la existencia o no de acoso laboral, desestimándolo, sin perjuicio de ello entiende que existió daño moral y lo evalúa en la suma de cuatro millones de pesos.

CUARTO: No puede obviarse que tanto la demanda como el recurso de nulidad son extenso y de alguna manera confusos al exponer los hechos y encuadrarlos en la figura legal que pretende acreditar.

Lo cierto es que los hechos que puedan llegar a configurar vulneración de garantías constitucionales, paralelamente podrían configurar acoso laboral y, en ese caso, el artículo 485 del Código del Trabajo

establece el mismo procedimiento, es decir, el de tutela laboral.

En este contexto, y teniendo presente lo expresamente pedido en la demanda se analizará el fallo y la ponderación de la prueba, esto es, bajo el régimen de tutela laboral.

QUINTO: Si bien no se expresa derechamente en la demanda si la acción se deduce a propósito del despido o estando vigente la relación laboral, existe claridad que a la fecha de interponerse la acción - 23/09/2023- el actor estaba con relación laboral vigente, pero de facto impedido de trabajar, pues su empleador no le permitió su incorporación el día 15 de septiembre de 2023, a pesar de la resolución de Contraloría en ese sentido, arguyendo que estaba pendiente interponer una reposición. Estos hechos no son discutidos por las partes, conforme consta en el considerando cuarto números 3 y 4.

Es decir, el actor estaba en una situación paradójica con una relación laboral que no podía ejercer, pues Contraloría reconoce su derecho a mantener la relación laboral, pero tal decisión sería cuestionada por el empleador, sin poder incorporarse a sus labores, por expresa oposición de su jefatura –resolución exenta 4388 agregada a folio 85-, en ese contexto y tratándose de una tutela laboral, es decir, una acción para restablecer derechos, un análisis meramente formal, sobretodo en este caso, resulta incompleto.

En tales circunstancias, se advierte que en el fallo la jueza no pondera adecuadamente la prueba al determinar el fundamento fáctico de la acción de tutela, pues la valora estimando –exclusivamente- que ella se interpuso “con ocasión del despido” -a pesar de los inconvenientes ya detallados- pues entiende que al momento de la interposición de la acción el actor estaba suspendido. Pero, más aún, sin considerar que en la demanda –aunque imprecisa- se advierte en la página 19, acápite II sobre “Acoso Laboral y Hostigamiento” que este se trata de “...acoso y hostigamiento evidente en el ejercicio de las funciones...” y luego en la página 25 acápite VI se titula “Legitimación activa para demandar la indemnización del daño moral en el procedimiento de tutela, estando vigente la relación laboral”. Es decir, la acción se relaciona con un acoso estando vigente la relación laboral, existencia que se confirma primero con la resolución exentan°4388, ya citada, como con la que resuelve desechando la

reposición del empleador, agregada a folio 142 de fecha 14 de diciembre de 2023, es decir, de conocimiento de la jueza antes de la dictación de sentencia.

Así las cosas tanto la prueba como la petición de la demandante se orientan claramente en orden a que la acción de tutela se interpone considerando vulneración de derechos durante la vigencia del contrato, lo que no se ajusta a lo analizado probatoriamente en el considerando noveno del fallo, por lo que será acogida la nulidad por esta causal.

SEXTO: Habiéndose interpuesto la segunda causal de forma subsidiaria, no se entrará a su análisis.

II.- RECURSO DE NULIDAD DE LA PARTE DEMANDADA SERVICIO DE SALUD DE OSORNO.

SÉPTIMO: A su turno la demandada estima que la sentencia adolece de nulidad pues se determinó el pago de una indemnización con infracción de ley, específicamente lo previsto en el artículo 489 y 495 del Código del Trabajo, pues ello ocurrió a pesar de haberse desechado la tutela laboral que la justificaría.

OCTAVO: Como se dijo precedentemente, la jueza rechazó la tutela en el considerando noveno, por lo que no se advierte motivo o justificación para la indemnización fijada, más aún cuando en el considerando décimo igualmente desechó la existencia de acoso laboral. De esta forma, se acogerá esta causal de nulidad.

En consecuencia, de conformidad con lo razonado normas citadas y lo dispuesto en los artículos 477 y 478 letra b) e inciso segundo, todos del Código del Trabajo se declara que se anula el fallo recurrido de once de enero de dos mil veinticinco, en cuanto rechazó la acción de tutela laboral.

Díctese a continuación la sentencia de reemplazo correspondiente.

Acordada con el voto en contra del Ministro Titular don Samuel Muñoz Weisz quien estuvo por

rechazar ambos recurso de nulidad, estimando que la causal que se refiere a un eventual vicio en la forma de ponderar la prueba conforme a la sana crítica, no avizora una vulneración de sus reglas, especialmente si se considera que el rechazo de la tutela lo fue por existir un procedimiento pendiente ante la Contraloría (considerando noveno). En cuanto a los errores de derecho denunciados en ambos recursos de nulidad, estima que no pueden prosperar porque no se advierte con claridad cuáles serían estos.

Redactada por la Ministra Titular señora María Soledad Piñeiro Fuenzalida, quien no firma no obstante haber concurrido a la vista de la causa y acuerdo del fallo por encontrarse con permiso de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 347 del Código Orgánico de Tribunales.

Regístrese y comuníquese.

N° Laboral - Cobranza-32-2025.

C.A. de Valdivia

Valdivia, veintinueve de mayo de dos mil veinticinco.

Se eliminan de la sentencia dictada el once de enero de dos mil veinticinco los considerandos noveno y décimo, así como la parte resolutive.

VISTO Y TENIENDO ADEMÁS PRESENTE:

PRIMERO: Que a pesar de la imprecisión de la demanda, tanto de su contexto como del petitorio se desprende que la acción de tutela se interpuso estando vigente la relación laboral-funcionaria, pues a la fecha en que fue impetrada, esto es, el 23 de septiembre de 2023, Contraloría había ordenado su reincorporación, orden que no fue cumplida por el empleador, alegando que de tal decisión recurrirían, lo que finalmente tampoco fue acogido por la Contraloría, por lo que se constata que a la fecha del fallo, el actor estaba con aquella relación vigente, conforme los documentos agregados a folio 85 y 142.

SEGUNDO: Conforme lo señalado en el artículo 493 del Código del Trabajo, corresponde al actor acreditar indicios de la vulneración de derechos.

De la demanda se desprenden varias situaciones que el actor estima constituyen el acoso laboral:

1.- Lo primero dice relación con irregularidades a propósito de una denuncia hecha por él en contra de un dirigente sindical Sr. César Fernández Hernández -por acoso laboral contra una funcionaria- y que originó un sumario administrativo. Aquél fue dejado sin efecto por la dirección del Hospital y se ordenó instruir otro con un nuevo fiscal investigador, lo que fue revocado por Contraloría, a petición del actor. Esta investigación concluyó con formulación de cargos tanto para aquél dirigente como para don Ignacio Cabero, Subdirector de gestión de personas del Hospital. Señala que ello provocó que el Sr. Cabero acudiera en distintas ocasiones a la oficina del Departamento Jurídico a increpar y descalificar a la fiscal y al actor, hechos que estaban en conocimiento del director Sr. Vargas, quien no tomó medidas, justificando la situación.



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

Código: EHJWXVNLUB

Sobre estos hechos existe prueba a folio 46, documentos 21 y 24, que dan cuenta de la resolución de Contraloría que deja sin efecto la nulidad del sumario referido por el actor. El segundo da cuenta de la resolución institucional por medio de la cual cumple lo ordenado, pero cambiando al fiscal que investiga.

Resulta relevante tener en cuenta que el sumario cuya anulación se dispuso fue iniciado por denuncia del actor, junto a la afectada, que fue el propio Sr. Currieco quien acudió a Contraloría para que se corrigiera esa conducta, lo que efectivamente dispuso la Contralora, por lo que puede entenderse que existe un interés en desmerecer el trabajo del actor tanto en orden a sus facultades como denunciante, tanto por ser el jefe de la Unidad Jurídica cuya opinión debería ser considerada al tomar este tipo de decisiones. Aunque por sí solo puede entenderse que esta conducta no es suficiente para constituir acoso laboral, tanto por la gravedad de los hechos como por la exigencia legal de pluralidad de los mismos, su relevancia será considerada al ponderar los siguientes hechos.

2.- El 30 de junio de 2023 el actor tomó conocimiento que por resolución exenta 2831 de igual fecha, la oficina de parte pasó a depender directamente de la Dirección del Hospital, dejando de depender de la unidad del actor, a pesar de las actividades realizadas para mejorar la gestión. Decisión que se tomó sin consultarle y sin haberle sido notificada, lo que generó menoscabo al actor, aumentado porque frente a sus inquietudes el director no formuló respuestas.

Lo anterior encuentra corroboración en el documento n°7 de folio 46, el que alude a facultades administrativas y de reestructuración previamente aprobada. Si bien con el documento de folio 167 n°3 se desprende que el concurso por medio del cual el actor accedió al cargo, también lo designaba como jefe de la oficina de partes, no hay prueba sobre que el actor haya sido impedido de opinar sobre la reestructuración, ni si existía obligación de oírlo, salvo sus propias afirmaciones.

La prueba sobre este punto no es suficiente para que por sí sola constituya un hecho vulneratorio, pero unido a otros indicios puede dar cuenta de una conducta de hostigamiento destinada a limitar e impedir la



ejecución de las funciones propias del cargo, máxime si el concurso que ganó el Sr. Currieco (folio 167 documento n°2) incluía esa función.

3.- El 14 de julio de 2023 se produjo su despido, en condiciones humillantes pues funcionarias de la oficina de partes fueron a su oficina para entregarle la resolución de despido, en la que don Luis Barrientos García le comunica el cese de su contrata, a pesar que su jefatura directa es del Hospital y no del Servicio de Salud. Sobre el término de funciones propiamente tal y la justificación de aquella decisión, señaló que se vulneraron sus derechos pues no hubo proceso previo en que pudiera ejercer su defensa y los hechos en que se justificaría, no son efectivos y que, por el contrario, son injuriosos.

Sobre este hecho existe prueba documental, consistente en la resolución en la que se estampa el cese de funciones y el acta de notificación (documento 8 de folio 46) el día 14 de julio de 2023 a las 15 horas. Luego en el documento 18 del mismo folio consta que Contraloría acogió la ilegalidad de tal acto y que rechazó la reposición de la demandada (folio 142).

Este es un hecho central del reclamo, pues no solo da cuenta del cese de sus funciones de forma anticipada sino también de la forma en que esto ocurrió. Por una parte ya existe decisión definitiva de la Contraloría en orden a la ilegalidad de la decisión, lo que afecta al hecho mismo del cese de funciones, pero por otra parte la dinámica de la desvinculación fue vulneratoria, como se verá en el punto siguiente. Cabe destacar que no hubo proceso previo en el que el actor haya podido ejercer defensa respecto de los hechos que se le imputaron.

Estos hechos constituyen vulneración de derechos.

4.- Las circunstancias en que se produjo la notificación del cese de funciones fue violenta. Señala que a las 15:40 hrs aproximadamente concurrió a las oficinas del Departamento Jurídico, el Sr. Cabero el que en tono violento y agresivo le ordenó que se retirara inmediatamente pues ya no era funcionario de la institución, junto a un funcionario de informática que retiró su computador, en el mismo acto, se procedió a cambiar la chapa de la



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

Código: EHJWXVNLUB

oficina, además luego supo que se ordenó al personal de seguridad que se impidiera su ingreso.

Del informe pericial psicológica forense de folio 175, a fojas 9 constan las “entrevistas colaterales” realizadas, en ellas se entrevistó a doña Sandra Magdalena Martínez Espinoza, señaló *“el día en que Carlos fue despedido, mencionando que se vio sorprendida por la rapidez con la que ocurrió y por el trato poco educado que recibió por parte de otros colegas, como Rodrigo Reyes, jefe de informática, y (sic) Ignacio Cabero, quien lo despidió. Además, mencionó que se cambiaron las cerraduras de la oficina de Carlos, atribuyendo esta acción al director, Ignacio Cabero, y solicitó que se levantara un acta de los acontecimientos”*. En similares términos depuso en estrado, agregando que los hechos ocurren en 2023, que al actor lo conoce desde 2017 porque trabajaban en la misma oficina. El día de la desvinculación a las 15:15 aproximadamente, ingresaron dos mujeres y pidieron hablar con el actor. Luego él le dijo que lo desvincularon, al poco rato entró un funcionario de informática diciéndole que debía sacar su computador inmediatamente, que era una orden verbal. Trabaja más de 20 años en el lugar, nunca vio que a una persona desvinculada no le dieran tiempo ni de sacar sus cosas personales, como fotos. Luego llegó el Sr. Cabero, le gritó diciéndole que se retirará porque ya no era funcionario. Él estaba choqueado y triste, el funcionario de informática no se separó de su lado. El clima laboral cambió, ellos han sido marginados de las actividades del Hospital. Estos hechos ocurren un viernes. El lunes siguiente advierte que hay otra chapa, con Franco Julián le piden al ministro de fe ingresar al lugar porque no sabían si alguien había registrado la oficina, se dio cuenta que revisaron su computador. Allí guardan sumarios y cadenas de custodia. El trato fue humillante cuando sacaron al actor desde su oficina, a su regreso esto continuó. Se creó una unidad de fiscalía y les quitaron la función de llevar los sumarios administrativos, la documentación les llega muy encima de los plazos para responder, lo que genera estrés.

A su turno el testigo Francisco Zúñiga señaló que el 14 de julio de 2023 le tocó cambiar la cerradura de la oficina del actor, por orden verbal de la dirección, específicamente de don Daniel Neira, el encargo era que debía ser ejecutada rápidamente. También le pidieron cortar la luz de la oficina,



para evitar que el actor se lleve cosas. Luego le dijeron que el actor no podía entrar al Hospital, para ello habló con doña Mónica quien era su nexa con los guardias, pero estimó que por ser un lugar público sólo podía impedir el acceso a su oficina y así lo habló con ella. Nunca le había tocado hacer algo similar, levantó acta por lo mismo. El actor estuvo un tiempo sin trabajar.

También depuso la testigo Mónica Manríquez, señaló que desconoce la razón de la desvinculación del actor, su jefatura don Francisco Zúñiga le dijo, por teléfono, el 14 de julio de 2023 cerca de las 16 hrs. que el actor no podía ingresar al hospital por haber sido desvinculado, agregando que la atención de urgencia no se puede negar, que era en calidad de funcionario. Sabe que se reintegró a sus funciones, pero no sabe las fechas, no recibió instrucciones de permitir el acceso. Son instrucciones poco habituales.

Finalmente declaró Franco Julián, al llegar al departamento, el Sr. Cabero le dijo que tenía toda la intención de sacar a Currieco de su cargo. Los hechos ocurren el 14 de julio de 2023, a las 15:30 hrs. aproximadamente recibe llamada de Sr. Cabero, director (s), citándolo a su oficina, al ir, su colega Sandra Martínez, le comunica que en esos momentos se producía la desvinculación del actor. La decisión es confirmada por Sr. Cabero, que habría sido una decisión de las directivas del hospital y del servicio de salud. Le dice que debe ir al lugar a decirle al actor que deje sus funciones y que se vaya de inmediato, junto a la persona de informática, cumplió la instrucción junto a Rodrigo Reyes, quien elaboró un acta. Constantemente el Sr. Cabero lo llamaba para darle instrucciones especialmente en procura de que el actor no se llevará nada, también le dijo que el lunes él asumiría esa función. El Sr. Cabero se constituyó en el lugar, el que igualmente instruyó a guardias que no le permitieran el acceso. El lunes siguiente advirtieron que la chapa había sido cambiaba. También oyó al Sr. Cabero referirse al actor como maricón o sidoso, esto los escuchó desde que llegó al departamento, los que profirió delante del director, sin que le dijeran algo. El Sr. Currieco retomó sus funciones en enero de 2024, antes se le impidió. Estos hechos rompieron la confianza, no ha existido contención emocional, ni una reunión para hablar sobre el tema. Nunca habían visto una situación como esta, normalmente las desvinculaciones vienen después de una sumario o al término de una contrata. Al asumir la subrogancia le sugieren que desvincule al personal



porque estaban “contaminadas” con Carlos Currieco, esto se lo dijeron el director Sr. Vargas y el director de personas Sr. Cabero. Finalmente, señala que él también tiene una causa pendiente de tutela por vulneración de derechos, la que se mantienen hasta el día de su declaración

Estos relatos, dan cuenta exacta de los hechos que el actor denunció, el trato agresivo, no solo porque fue conminado a salir de forma inmediata e intempestiva (no hubo sumario previo), lo que no era habitual en casos de desvinculación, sino también por la forma, esto es, con vigilancia inmediata con alzas de voz y delante de todas las personas con las que trabaja, siendo su jefe.

Si bien el testigo Sr. Julián podría tener algún interés en el juicio por la causa que tenía pendiente al momento de declarar, no es menos cierto que sobre lo ocurrido al momento del despido, esto es, que el Sr. Reyes – informático- no se despegó del lado del recurrente para impedir que se lleve información, que hubo cambio de chapa, que el Sr. Cabero llegó al lugar y gritó al recurrente y que se instruyó a los guardias que no le permitieran su acceso, coincide con lo relatado por los otros testigos, por lo que su testimonio corrobora tales acontecimientos.

No se advierte necesidad de un mal trato al momento de poner término a una decisión de desvinculación, por lo que este hecho igualmente configura una vulneración de derechos.

5.- Deducido reclamo de ilegalidad ante la Contraloría este fue acogido, pero su empleador le impidió reincorporar a sus funciones aduciendo que interpondría un recurso de reposición. Nuevamente funcionarias de la oficina de parte le notificaron la resolución exenta 4388 de 15 de septiembre de 2023. Agrega que tampoco se regularizó el pago de sus remuneraciones.

Este es un hecho no discutido entre las partes, en todo caso la prueba documental de folio 46, documentos 8 y 18 y de folio 142 la confirman. Respecto de las remuneraciones sólo se acompañaron liquidaciones de sueldo hasta junio de 2023 (folio 46, documento 29).

Al respecto es necesario tener en cuenta lo referidos en los artículo 51 y 57 de la Ley 19.880, los que señalan que los actos administrativos, como lo



es la resolución de Contraloría, deben cumplirse inmediatamente y que los recurso en su contra no suspenden tal ejecución. En tal escenario, el reclamante fue nuevamente vulnerado en sus derechos al ser impedido de retomar sus funciones, teniendo como única justificación la posibilidad de recurrir de reposición, hecho que no existía al momento de impedirle ejercer su cargo. Paralelo a ello no se acreditó por la demandada el pago íntegro de las remuneraciones del actor, pues solo constan liquidaciones hasta julio de 2023 (folio 127), habiéndose puesto término a su contrata el 14 de julio de 2023. Hecho que sin duda es una vulneración de derechos laborales.

6.- Publicación de concurso abierto para proveer su cargo por resolución n° 4043 de 23 de agosto de 2023, en la que se señala como causa de la vacancia la desvinculación del actor.

De este hecho da cuenta el documento de folio 127 en el que efectivamente se advierte que se anota como causal de la vacante la desvinculación del actor.

No se vislumbra vulneración por este acápite pues se trata del ejercicio de un derecho del empleador, máxime si a esa fecha aún no se había impetrado la presente acción.

7.- El 14 de septiembre de 2023, al intentar reincorporarse, el actor denunció por acoso laboral al director (s) del Hospital Sr. Vargas González y al Subdirector Sr. Cabero Hormazábal. El 15 de septiembre de 2023 le notificaron que *“La denuncia se da por NO presentada, porque los hechos relatados no serían constitutivo de MALS”*, la sigla referida corresponde a “maltrato, acoso laboral y/o sexual”.

Estos hechos se acreditan con el documento n°13 de folio 42 (también a folio 94 documento n°2), de fecha 15 de septiembre de 2023, en el que consta que su presentación fue rechazada de plano, conforme a la frase referida, sin mayores argumentos. A folio 94, en documento n°1 aparece la denuncia del actor.

Si bien aparece como recomendable investigar toda denuncia por acoso laboral y/o sexual, la forma en que ello pueda ser desechado en instancias primarias, ha de estar contenida en un protocolo –ajustado a la ley- el que no fue conocido en esta causa. Por otra parte, tratándose de un



funcionario respecto del cual el empleador ya había conocido una decisión desfavorable, aparece aún como más razonable admitirla a tramitación e investigar los hechos denunciados, los que además se relacionan directamente con la desvinculación de la que ya tenían conocimiento que Contraloría la estimó improcedente. La falta de –al menos- prudencia en este hecho, lo convierte en un indicio de vulneración de derechos.

8.- A propósito del despido el actor estuvo con licencias médicas, dos por treinta días cada una, las que fueron aprobadas por la respectiva isapre, pero no fueron pagadas por su empleador. Hubo un recurso de protección al respecto, el que fue desechado (rol 1598-23).

Sobre estos hechos no se rindió mayor prueba por lo que no será considerado como un hecho vulneratorio.

9.- En el transcurso de la causa se fueron agregando hechos estimados como nuevas vulneraciones, tales como la apertura de sumarios administrativos en su contra.

De esta situación dan cuenta el documento de folio 161, en donde consta formulación de cargos con fecha 5 de enero de 2024; documento n°10 de folio 46 en el que aparentemente se sigue un sumario en contra del actor –no se indican nombres- por antecedentes encontrados en su computador, por faltas a la probidad, resolución del 19 de julio de 2023, instruida por el Sr. Vargas, director (s) del Hospital Base de Osorno, por correo del 17 de julio, en el que se agregan antecedentes que permiten entender que es una investigación dirigida contra el actor, sobre este hecho se entiende que el actor fue sobreseído por resolución de 24 de mayo de 2024 (folio 199 y 202).

A folio 193, consta una anotación de demérito de fecha 4 de abril de 2024 por ausentarse de sus funciones sin autorización previa. Cabe mencionar que estaba vigente la cautelar que prohibía:

a) No podrá ser objeto de las medidas de suspensión del empleo o de destitución. b) No ser trasladado de su estación de trabajo o de la función que desempeña habitualmente. c) No ser objeto de precalificación anual, dado que el denunciado es su superior jerárquico.



Estos hechos, si bien no forman parte de la demanda, constituyen indicios de conductas que mantienen una relación laboral tensa y de persecución en contra del actor, máxime cuando el caso iniciado por antecedentes que estaban en el computador del actor y que habrían constituido una falta a la probidad, fue desechado y sobreseído.

TERCERO: Debe tenerse en cuenta que el artículo 493 del Código del Trabajo, exige que el actor pruebe indicios que permitan entender que ha existido una vulneración de derechos y luego será el empleador el que deba probar que ellos están debidamente justificados o que no han ocurrido de la forma señalada por el reclamante.

En este caso los indicios asentados en el fundamento precedente, especialmente los referidos en los puntos 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 9, apuntan hacia un cambio de conducta del empleador en contra del actor luego que éste se convirtiera en denunciante de un dirigente gremial -por acoso laboral respecto de otra persona- lo que motivó la formulación de cargos en su contra así como en contra del Sr. Cabero. Antes de esa situación, las funciones del actor se desarrollaron sin reclamo desde el año 2017 en que se incorporó al Departamento Jurídico del Hospital Base de Osorno, siendo calificado con nota 7 y 6.8, contando con una anotación de mérito en el año 2021 (folio 127). La sucesión de hechos en contra del Sr. Currieco tienen el patrón de hostigamiento en el ejercicio de funciones, pues lo que se buscó fue desautorizar su labor, con el fin de justificar su desvinculación. Para ello le fueron imputados yerros que -al menos- en esta causa no se probaron. Por el contrario se advierten hechos de persecución, como el disminuir sus funciones sin justificación probada en esta causa, como cuando fue impedido de ejercer jefatura de la oficina de partes, aunque al momento de obtener el cargo, mediando concurso público, en las bases se estipulada tal jefatura (folio 167). Es así como, además, los hechos denunciados en el punto n°1 del fundamento anterior, lejos de apoyar la conducta del empleador le dio la razón al actor, pues la forma en que se estaba llevando el sumario en que figuraba como denunciante, no se ajustó a norma, lo que debió ser corregido por Contraloría a petición del actor. Luego la pretendida desvinculación no surtió efecto, por decisión de Contraloría, pero tampoco el Sr. Currieco ha podido ejercer sus labores como antes ya que a su unidad le fue retirada la



función de investigar los sumarios administrativos, lo que se desprende del relato de la Sra. Martínez y del documento n°1 de folio 167 de fecha 10 de enero de 2024, disminuyendo nuevamente sus funciones. A lo anterior se agregan las condiciones humillantes en que fue comunicado su desvinculación y la forma en que le fue impedido cumplir sus funciones cuando Contraloría ordenó su reintegro y pago de remuneraciones.

Ninguno de estos hechos han sido contradichos o justificados por las demandadas de forma que el conjunto de ellos cumplen las exigencias probatorias previstas en el artículo 493, ya citado, y permiten acreditar que el empleador incurrió en conductas de hostigamiento y acoso laboral desde antes del momento de la desvinculación, durante aquella y que incluso se ha mantenido después de su reincorporación obligatoria, todos estos hechos ocurridos antes de la presentación de la demanda. Sin perjuicio, los hechos posteriores a ella, establecidos en el punto 9 del fundamento anterior, sirven sólo como confirmación de la mantención de la conducta de hostigamiento, pero aún sin ellos, los analizados anteriormente son suficientes para establecer las conductas vulneratorias.

CUARTO: En consecuencia, se tiene por acreditado que ha existido acoso laboral, pues ha existido hostigamiento reiterado ejercido por el empleador ya sea por el director de recurso humanos Sr. Cabero o por el Director Sr. Vargas, perjudicando su situación laboral ya por vías de reducir sus atribuciones ya por haber intentado poner término a su relación laboral-funcionaria. Lo anterior constituye un acto de vulneración de los garantías establecidas en el artículo 19 N°1 de la Constitución de la República, pues no se cumplió con la protección a la integridad psíquica del trabajador, provocándole los daños de que dan cuenta los testigos, el informe psicológico (documento 10 de folio 82) y el peritaje psicológico forense (folio 175), omitiéndose el deber de cuidado establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, ajustándose las conductas a lo previsto en el artículo 2 del Código del Trabajo.

QUINTO: El daño acreditado ha de ser reparado, existiendo la obligación de reparación integral.

En este caso, además del daño psicológico suficientemente acreditado con los antecedentes referidos en el considerando anterior, se alegó la



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

Código: EHJWXVNLUB

imposibilidad de concretar la compra de un inmueble, pues el actor debió desistirse de una promesa de compraventa, conforme se acreditó con los documentos n°s 11 y 12 de folio 82. Ambos ítems constituirían la existencia del daño moral invocado.

Al respecto cabe tener en cuenta que el artículo 489 regula las indemnizaciones cuando existen actos de vulneración con ocasión del despido, por lo que no resulta aplicable a este caso. En tales circunstancias, la indemnización por daño moral será fijada conforme a las reglas generales, teniendo siempre presente que todo daño debe ser reparado y que en este caso ha existido pues las acciones de las demandadas han provocado en el actor un detrimento de su salud mental, tanto es así que hizo uso de varias licencias médicas, pero además, de ello dan cuenta el informe psicológico y la pericia forense. Para la determinación de la entidad de ese daño para ser -en parte- reparado con dinero, se tendrá en consideración el tiempo que el actor ha trabajado para la empleadora, esto es, desde 2017 (folio 145); el tipo de trabajo que estaba ejecutando al momento de los hechos, una jefatura a la que accedió por concurso público; el tiempo en que se han desarrollado las conductas de hostigamiento, esto es, desde que denunció en septiembre de 2022 y el monto de sus ingresos conforme las liquidaciones de folio 127, ascendiendo la última de ellas a \$4.129.785 (bruto), correspondiendo al mes de junio de 2023, última que se pagó por 30 días.

Si bien lo dispuesto en el artículo 489 no es aplicable al caso, sin duda entrega un parámetro de medición de la indemnización, por lo que carente de otro se atenderá a él, fijándose en 8 remuneraciones la indemnización de perjuicios por daño moral a pagar, esto es \$33.038.280.-

Por otra parte, si bien se logró acreditar la resciliación del contrato de promesa de compraventa, en la que se indica la desvinculación cuestionada, lo cierto es que el cumplimiento de aquél contrato estaba sujeto al cumplimiento de otra condición, a saber, la recepción de la obra que estaba en construcción, cuestión que no dependía del actor, por lo que esta situación no será considerada para determinar el monto de la indemnización.



Por lo que teniendo presente lo razonado, las normas citadas y lo dispuesto en los artículos 478, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

1.- Se acoge la acción de tutela interpuesta por don Carlos Currieco Pavie estimando que ha existido acoso laboral en su contra por parte de las demandadas.

2.- Se fija como indemnización el monto equivalente a ocho meses de la última remuneración, esto es, \$33.038.280 (treinta y tres millones treinta y ocho mil doscientos ochenta pesos), al que son condenadas las demandadas de forma solidaria.

3.- El empleador dispondrá de toda medida para asegurar la cesación inmediata de cualquier acto vulneratorio contra el denunciante, especialmente los hostigamientos que le impidan ejercer sus funciones o que afecten su carrera funcionaria de forma arbitraria o ilegal.

4.- El empleador emitirá disculpas públicas tanto por parte de la Dirección del Servicio de Salud de Osorno como del Hospital Base San José de Osorno, en cualquier medio de circulación regional en un plazo de 10 días hábiles desde que la presente sentencia quede ejecutoriada. De igual modo esas mismas disculpas deberán ser publicadas en los murales físicos o virtuales existentes en el espacio laboral del actor, las que deberán permanecer colgadas por treinta días.

5.- El empleador, constituido por ambas demandadas, impartirá a sus equipos directivos, cursos de buenas prácticas laborales a fin de evitar nuevos episodios de vulneración de derechos fundamentales. Estos cursos deberán ser impartidos dentro del plazo de 6 meses desde que la presente sentencia quede ejecutoriada y a ellos podrán acudir también los funcionarios que lo estimen conveniente, debiendo comunicarse su realización con la debida antelación.

6.- Se condena en costas a las demandadas, de forma solidaria.

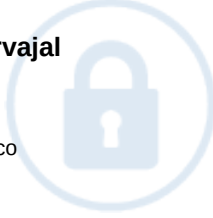
Acordada con el voto en contra del Ministro Titular don Samuel Muñoz Weisz quien estuvo por mantener lo resuelto en la sentencia recurrida, conforme su voto previo de rechazo de ambos recursos.



Regístrese y comuníquese.

Redactada por la Ministra Titular señora María Soledad Piñeiro Fuenzalida, quien no firma no obstante haber concurrido a la vista de la causa y acuerdo del fallo por encontrarse con permiso de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 347 del Código Orgánico de Tribunales.

N°Laboral - Cobranza-32-2025.

 Samuel David Muñoz Weisz Ministro Corte de Apelaciones Veintinueve de mayo de dos mil veinticinco 12:16 UTC-4 	 Rodrigo Ignacio Schnettler Carvajal Ministro Corte de Apelaciones Veintinueve de mayo de dos mil veinticinco 10:27 UTC-4 
---	--



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

Código: EHJWXVNLUB

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Valdivia integrada por los Ministros (as) Samuel David Muñoz W., Rodrigo Ignacio Schnettler C. Valdivia, veintinueve de mayo de dos mil veinticinco.

En Valdivia, a veintinueve de mayo de dos mil veinticinco, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



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

Código: EHJWXVNLUB