Sancionan al Hospital El Carmen por homofobia laboral

El Juzgado concluyó que "inequívocamente" el hospital "en el ejercicio abusivo de sus facultades (…) ha vulnerado de manera grave y sistemática el derecho a la integridad psíquica" al exponer a uno de sus trabajadores a "un ambiente con ataques homofóbicos y de burlas de sus pares".

La jueza titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Fabiola Elena Villalón Gallardo, dictó una significativa sentencia contra la discriminación y el hostigamiento laboral por razones de orientación sexual y condición de salud al acoger una denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por un trabajador contra su empleador, el Hospital El Carmen (HEC) Dr. Luis Valentín Ferrada, de Maipú, informó hoy el Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (Movilh)

El trabajador Roberto Sánchez, quien recibió asesoría del Movilh, precisó en su denuncia que entre las vulneraciones acogidas por el tribunal se encuentran la divulgación, sin su consentimiento, de información privada sobre su salud, así como la aparición de rayados con expresiones de violencia homofóbica en su contra en los baños del personal.

"No más maricones en el hospital, fletos asquerosos de urgencia. Enfermos metales (…) Sucios pervertidos" o "HEC lleno de maricones", señalaban algunos de los insultos escritos en los baños, a los cuales tuvo acceso el Movilh.

El encargado de DDHH del Movilh, Ramón Gómez, valoró que "la justicia haya acogido la denuncia y reconocido la gravedad de los hechos. Es especialmente grave que hechos de esta naturaleza ocurran en un establecimiento de salud, donde el respeto por la dignidad, la privacidad y la integridad de las

personas debiera ser una obligación intransable. Ninguna institución puede tolerar que sus espacios laborales se conviertan en lugares de humillación y violencia homo/transfóbica".

"Esta sentencia debe ser una advertencia para los empleadores: tienen la obligación de prevenir, investigar y sancionar la discriminación y el acoso laboral, sin minimizar los hechos ni trasladar a las víctimas la responsabilidad de soportarlos. Esperamos, por tanto, que este fallo contribuya a erradicar la impunidad frente a la discriminación por orientación sexual y condición de salud, y recuerde que la dignidad de las personas trabajadoras siempre debe respetarse", finalizó Gómez

La sentencia.

El tribunal dio por acreditado que "por un error técnico de terceros en la rotulación, el Departamento de Calidad levantó un "Evento Centinela", instancia en la cual se accedió a la ficha clínica del trabajador sin su consentimiento, exponiendo su diagnóstico de carácter reservado ante su jefatura y equipo de trabajo, en abierta contravención a la Ley N° 20.584", sobre derechos y deberes del paciente

Como consecuencia, "32 funcionarios del Hospital El Carmen accedieron a mi ficha clínica sin mi autorización, situación especialmente grave por tratarse de información médica sensible y confidencial", señaló el afectado al Movilh

"Con posterioridad a dicha exposición, el actor comenzó a ser víctima de diversos actos que en su conjunto dan cuenta de sucesivos episodios de hostigamiento, lo que alcanzó su máxima gravedad en el hecho detectado el 1 de mayo de 2023, con la aparición de rayados en los baños del personal que contenían amenazas y expresiones de extrema violencia homofóbica (…) Tales expresiones estaban enfocadas inequívocamente hacia el demandante, las cuales fueron, además, difundidas en redes sociales por funcionarios del mismo recinto", señaló la

sentencia, junto con precisar que, producto de todos estos problemas, el trabajador “desarrolló un cuadro psiquiátrico severo” que lo obligó a tomar licencias médicas, sostuvo el Juzgado (considerando séptimo).

Sobre los rayados, “cabe señalar que, tratándose de un baño de funcionarios, es dable entender que la circulación de personas es más restringida, que existiendo controles audiovisuales en la zona cercana al servicio de baño, llama la atención de esta sentenciadora que, no haya existido posibilidad de captura de imágenes de las personas ingresando al sector y que de ello se hubiese podido realizar un seguimiento de tal información, preguntando a quienes aparezcan en dichas imágenes. En cuanto a los rayados si bien no se conoce autores en las investigaciones desplegadas, el solo hecho que se constata con la prueba la existencia de tales rayados muestra un hecho que lleva a la sospecha de la existencia de una vulneración en este ámbito”, explicó el fallo.

Frente a los abusos denunciados, “el empleador falló inexcusablemente en su deber de seguridad contenido en el artículo 184 del Código del Trabajo, con una actuación carente de eficacia, una actitud que toleró que se cronificaran las malas relaciones interpersonales, las que se fueron profundizando y tornaron un mal ambiente laboral al medio laboral del demandante, provocando todo ello una afectación para la salud mental del actor”, indicó el tribunal.

Añadió que “la respuesta del demandado frente a este continuo de violencia se limitó a un examen aislado de cada hecho, instruyendo sumarios que culminaron en sobreseimientos por falta de individualización, como el instruido por Resolución N°1265, e instando discursivamente a “mejorar el clima laboral”. Sin embargo, la prueba del demandado solo refiere la práctica de investigaciones, también exhibidas a petición de la actora, sin demostrar la adopción de medidas reales, oportunas y efectivas para asegurar dicho fin o proteger a la víctima. Las respuestas sumariales quedaron en sobreseimiento

y no abordaron debidamente la entidad del conflicto" (considerando undécimo).

Por tanto, "este Tribunal concluye inequívocamente que la demandada, en el ejercicio abusivo de sus facultades de administración y dirección, ha vulnerado de manera grave y sistemática el derecho a la integridad psíquica del actor, consagrado en el artículo 19 N°1 de la Constitución, permitiendo que enfermara a causa del trabajo; y ha transgredido su derecho a la vida privada, honra y protección de datos personales, reconocido en el artículo 19 N°4 de la Constitución de la República de Chile, al no resguardar su información médica confidencial, de exponerlo a un mal clima laboral constante y en el que tuvo el demandante la posición minoritaria, soportando incluso un ambiente con ataques homofóbicos y de burlas de sus pares", indicó la sentencia.

El tribunal ordenó en tal sentido al recinto médico que "adopte medidas de resguardo para cesar las conductas de vulneración de derecho denunciadas por el demandante de esta causa" y que efectúe "una capacitación en materia de derechos fundamentales en el ámbito del trabajo de por lo menos 10 horas de clases, al que tendrán obligación de acudir a las jefaturas y funcionarios del servicio de Emergencia Adultos del Hospital, como también el personal de las áreas de recursos humanos y prevención de riesgos" (considerando decimoquinto).

Frente a la sentencia que acogió parcialmente la demanda, al desestimar otros hechos denunciados por el trabajador, el recinto médico presentó un recurso de nulidad. Sin embargo, este fue rechazado por los/as ministros/as de la Corte de Apelaciones Iara Barros Melo y Macarena del Pilar Rebolledo Rojas.

"La denuncia de Roberto Sánchez merece especial reconocimiento. No solo tuvo que enfrentar directamente la exposición indebida de información íntima sobre su salud, los

insultos homofóbicos y el hostigamiento en su lugar de trabajo, sino que además decidió cuestionar judicialmente a la propia institución de la que dependía laboralmente. Denunciar estas situaciones exige valentía, particularmente cuando los hechos ocurren en espacios de trabajo donde las relaciones jerárquicas, el temor a represalias y la posibilidad de quedar expuesto ante los propios compañeros pueden convertirse en obstáculos para reclamar justicia", finalizó el Movilh.