

Causa RIT N° : T-23-2023
Causa RUC N° : 23-4-0462862-3
Denunciante :
Denunciado : Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia
Materia : Tutela laboral con ocasión de no renovación de contrata.



Talca, a veintiuno de agosto de dos mil veintitrés. -

VISTOS Y OÍDOS:

PRIMERO: Individualización completa de las partes litigantes.- Que en esta causa RIT T-23-2023, RUC 23-4-0462862-3, seguida ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, intervienen como parte denunciante [REDACTED], RUN [REDACTED], ingeniera agrónoma, domiciliada en Alberto Puelma 191, Villa San Ambrosio, Curicó, asistida y patrocinada por los abogados Francisco Caroca Luengo, Enrique Labra Muñoz y Patricio Yáñez León, todos con domicilio y forma de notificación que consta en el proceso; y como parte denunciada **Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y a la Adolescencia**, RUT N° 62.000.890-7, servicio público descentralizado con personalidad jurídica propia, entidad representada legalmente por Ana Cecilia Retamal Ramos, RUN 16.024.686-3, chilena, psicóloga, en calidad de Directora (S) Regional del Maule, ambas domiciliadas en calle Uno Norte N° 541, Talca, entidad denunciada asistida y patrocinada por los abogados Francisco Passalacqua Pinedo y Alejandro Correa Chandía, ambos con domicilio y forma de notificación que consta en el proceso.

SEGUNDO: Síntesis de la denuncia; sus fundamentos de hecho y de derecho, y alegaciones. La parte denunciante interpone acción sobre tutela por vulneración de derechos fundamentales a propósito del término de sus funciones en contra de la denunciada indicando que desde el 6 de junio de 2021 ingresó a prestar servicios para la denunciada bajo la modalidad de contrata, prestando servicios como jefatura unidad de gestión y desarrollo de personas, con grado 8° del Estamento Profesional EUS, a cambio de una remuneración mensual acorde al art. 172 inciso 1° del C. del Trabajo de \$3.063.776. Advierte que sus servicios se extendieron hasta el 31 de diciembre de 2022, oportunidad en la cual, a razón de la no renovación de su contrata, por un obrar atentatorio del denunciado.

Describe que habiendo asumido e ingresado como Directora Regional de Administración y Servicios (DAS) del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y a la Adolescencia, el 13 de diciembre de 2021, la Ex Directora Nacional le comunicó que desde la Dirección Regional habían seleccionado a otra persona y que en su lugar, se le asignaría el cargo de Jefatura de Personas. Desde ese momento en adelante, sufre por primera vez en su vida profesional un verdadero hostigamiento laboral que poco a poco mermó su salud. A modo de ejemplo, la Ex Directora Regional frente al resto del personal y de forma peyorativa, le instruía a "*entretente con el Comité Paritario y el Bienestar, no te metas en nada más*" (sic); a partir del mes de diciembre de 2021 no fue invitada por ella a ninguna de las reuniones de coordinación; hablaba de manera negativa de sus capacidades, profesión y habilidades frente a otros funcionarios del Servicio; le ridiculizó en una actividad oficial de Servicio, frente a todos los funcionarios, donde a viva voz, indicó que ella no sabía nada de lo que estaba hablando, haciéndole callar delante de todos, y una serie de hechos lamentables, todos los cuales forman



parte de la denuncia formal que efectuó al servicio con fecha 13 de julio de 2022. Con el pasar de los días durante el año 2022 y pese a sentirse profundamente hostigada por el trato incivil de las personas antes nombradas, su jefe directo en el proceso de Retroalimentación del mes de marzo de ese año, destacó su trabajo y luego de detallar sus fortalezas y habilidades además de ello plasmó felicitaciones en su favor con fecha 15 de marzo del año 2022: "felicitaciones por la buena labor realizada".

Precisa que un mes después de dicha felicitación por el trabajo realizado a cargo de la Jefatura Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, su salud se deterioró gravemente de modo que debió presentar licencias médicas a contar del 26 de abril y durante los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y los primeros días de noviembre, todos del año 2022, con la excepción de ciertos días, de modo que no concurrió a sus labores pues buscó ayuda de un médico especialista quien le indicó medicación, licencia médica y reposo laboral. (actualmente la Superintendencia de Seguridad Social se encuentra conociendo su reclamo en contra de la Asociación Chilena de Seguridad expediente CUN 7137693 para determinar si su reposo médico tiene origen laboral).

La denunciante indica que se puede concluir sin lugar a duda que la no renovación de su contrata tiene su verdadera causal en su estado de salud y no en otras razones, puesto que al término de la última licencia a fines del mes de octubre de 2022 y luego de su reincorporación al trabajo en el mes de noviembre de 2022, no alcanzó a transcurrir siquiera un mes y se dispuso la no renovación del contrato por motivos que resultan ser total y absolutamente falsos, y sin que el cargo hubiera sido cesado o eliminado. Hace presente que luego de reincorporarse al trabajo durante la primera semana del mes de noviembre de 2022 fue designada en Comisión de Servicio para cumplir funciones en la Unidad de Gabinete de la Dirección Regional del Maule del Servicio a contar del día 07 de noviembre de 2022. Lo que permite concluir, que prácticamente no prestó servicios en la Jefatura durante el año 2022 que pudiera servir de base a sus superiores para calificarle en la forma realizada en la Resolución Exenta de no renovación.

Plantea que en la Resolución Exenta que no le renueve la contrata, se le reprocha y cuestiona su desempeño laboral por no presentar ninguna planificación anual o semestral de los procesos lo que habría impedido al Servicio equilibrar las cargas de trabajo entre los funcionarios de la Unidad. Sin embargo, mal podría haber presentado una planificación anual o semestral si recién se había reincorporado al trabajo. Podría quizás suponerse que dicho reproche se formulaba con relación a su trabajo antes de iniciar su reposo médico, sin embargo, ello no resultaría factible pues como se dijo previamente, en el mes de marzo del año 2022, únicamente recibió felicitaciones por parte del Sr. Zenteno. La misma Resolución indica que no tiene las competencias específicas del cargo de jefatura o coordinadora de unidad, como por ejemplo que no apoyo "el trabajo en equipo". Pero, en los meses previos (abril a noviembre de 2022) no se encontraba prestando servicios, sino que estaba en reposo por licencia médica, y lo curioso del caso, es que en marzo, justo antes de iniciar su reposo médico, su jefe superior reconoció entre sus fortalezas y habilidades, lo siguiente: "**[REDACTED]**, se destaca por su iniciativa para generar enseñanza de ciertas materias de la unidad de gestión y desarrollo de personas. Realizar visitas a los funcionarios de CREAD entre Silos para aclarar dudas referentes a sueldos y liquidaciones, estableciendo en calendario programado. Orden y Comunicación de procesos pertinentes a gestión de personas".



Debido a lo expuesto, su parte no se explica cómo pueden evaluar y tomar una decisión tan drástica como la de no renovación de la contrata (que equivale a un despido), sin que el trabajador a lo menos tenga un tiempo prudencial para que planifique y presente ante sus superiores un programa de trabajo. Además, y no obstante que recién se reincorporaba al trabajo luego de varios meses con reposo por enfermedad, (cuya determinación si es de origen laboral o común se encuentra pendiente), se le acusa injustamente de no ser capaz de planificar ni a corto, mediano o largo plazo de cualquier proceso que esté a su cargo. Se le acusa injustamente también de que no tiene interés por realizar la supervisión y/o seguimiento de los procesos a su cargo. Por lo demás resulta totalmente imposible que en el poco tiempo que laboró después de su reposo por enfermedad se le haya podido calificar con el detalle que se indica en la Resolución Exenta pues al retorno de su reposo médico, no trabajó en la unidad, pues fue trasladada a otra unidad en comisión de servicios. Ninguna de las eventuales faltas que se mencionan en la Resolución Exenta, fueron objeto de reproche por parte de sus superiores en el tiempo que trabajó antes que le ordenaran reposo por enfermedad. En otras palabras, todo el reproche contenido en la Resolución Exenta tiene su origen en el tiempo que se encontraba bajo reposo por licencia médica, lo que resulta total y absolutamente cuestionable y carente de toda razonabilidad.

Precisa que todos estos hechos, son una muestra de que las razones para decidir la no renovación de su contrata, que equivale a un despido, obedecen simplemente a una discriminación arbitraria e ilegal por su estado de salud. Cabe hacer presente que cada una de las licencias que le fueron otorgadas, se tramitaron debidamente ante la autoridad competente y no hubo reparos por parte de su ex empleadora, quien estaba en pleno conocimiento de su estado de salud y prueba de ello es que sus licencias se tramitaron sin inconvenientes. El Servicio no inició sumario por su desempeño ni alegó "salud incompatible con el cargo" del artículo 151 de la Ley Sobre estatuto Administrativo.

Conforme a ello, sostiene que de los indicios del proceso, puede deducirse que el real motivo de su desvinculación no es otro que su estado de salud, que ha padecido a lo menos desde abril del año 2022, toda vez que, a los pocos días siguientes al término de su último reposo médico, su ex empleadora no le renueva la contrata pese a que no existían sumarios en su contra. Claramente su jefatura no le quería en el Servicio y no precisamente por las motivaciones que da cuenta la resolución exenta de no renovación. La no renovación o despido, no es sino un término de contrato o despido vulneratorio y discriminatorio por razones de salud, en cuanto se le discrimina respecto a sus compañeros de trabajo que gozando de un buen estado de salud, no son desvinculados. Se vulnera entonces el artículo 2° del Código del Trabajo y el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República y la vulneración ocurre en el mismo despido.

A propósito de los indicios de vulneración de sus derechos fundamentales, indica la demandante que: 1.- La ley que creó el Servicio Nacional de Protección Especializada de la Niñez comenzó a regir el 5 de enero del año 2021. 2.- Ingresó al Servicio el día 06 de junio del año 2021 para servir un puesto permanente por medio de una contrata que por su naturaleza jurídica está destinada a satisfacer un cargo transitorio. 3.- Conforme al artículo 33 del Estatuto Administrativo, las evaluaciones de desempeño deben abarcar el periodo de 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año siguiente, sin embargo, como la denunciada se creó el año



2021, durante ese año no se hizo evaluación profesional, la que sin embargo fue sustituida por una "retroalimentación funcionaria" que en su caso personal abarcó su trabajo desde junio de 2021 a marzo de 2022. 4.- En esta evaluación de Reconocimiento de Fortalezas y Habilidades recibió expresas felicitaciones por la labor realizada hasta ese momento en el Servicio por su Jefe Directo con fecha 15 de marzo del año 2022. 5.- De manera paralela, se sintió profundamente hostigada por dos jefes superiores, la exdirectora Regional del Servicio, [REDACTED] y [REDACTED] Director Subrogante de Administración y Servicios lo que comenzó a mermar su integridad psíquica poco a poco hasta que el 26 de abril de 2022 – 31 días después de su felicitación por la labor realizada- comenzó su reposo médico. 6.- Su reposo médico se vio interrumpido solo durante 4 días, el día 16, 17, 18 y 19 de mayo de 2022 oportunidad en la que asistió a su trabajo, en contra de la opinión médica pues temía algún tipo de represalia por ausentarse tantos días desde el 26 de abril. 7.- Curiosamente una semana después, el día 24 de mayo de 2022 recibió una anotación de demérito sustentada en "reiteradas situaciones de maltrato laboral" hacia dos funcionarias por hechos ocurridos el 17, 18 y 19 de ese mismo año. Aun cuando la anotación de demerito indica que se trataría de "reiteradas situaciones" en ella solo de hace referencia a hechos puntuales y no a hechos reiterados. 8.- Cabe destacar que en la amonestación de fecha 24 de mayo de 2022 se le hizo un cuestionamiento expreso por "posibles" futuras licencias médicas. 9.- A contar del 19 de mayo de 2022 volvió a su reposo médico de manera ininterrumpida hasta la primera semana de noviembre. 10.- Una vez que se reincorporo a sus labores el 2 de noviembre de 2022 se le designa en comisión de servicios a contar de ese mismo día hasta el 30 de noviembre de 2022 para cumplir funciones transitorias en la Unidad de Gabinete realizando labores de apoyo a funciones de intersector. 11.- El día 28 de noviembre mediante resolución exenta N° 215067/3360/2022 se le informa la decisión de no renovar su contrata bajo el argumento de un mal desempeño laboral lo que descansa en hecho falsos tanto por su felicitación 30 días antes de su reposo médico, como porque gran parte del año 2022 se encontraba bajo reposo médico. 12.- La medida adoptada está amparada en fundamentos falsos, no son proporcionales, esto es, la no renovación de la contrata no obedece a un motivo razonable.

La parte demandante describe las normas legales que se ven comprometidos, a fin de referir que su no renovación de la contrata constituye un acto de discriminación por motivos de salud, al tenor de los arts. 2, 485 y 489 todos del C. del Trabajo, citando jurisprudencia de respaldo.

Sin perjuicio de lo anterior, la denunciante indica que existe una segunda causal de vulneración de derechos fundamentales, a saber, que la no renovación de su contrata, es una represalia del Servicio, considerando que con fecha 13 de julio de 2022 presentó ante Gabriela Muñoz, en su calidad de Directora del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, una denuncia por acoso laboral en contra de sus superiores, la ex Directora Regional, [REDACTED] y el DAS subrogante Regional [REDACTED], cuyos fundamentos son los que se señalan en la denuncia citada y que se traduce, en síntesis, en arbitrariedades y hostigamientos de los denunciados en contra de su persona, trato peyorativo, exclusión de reuniones, referencias negativas hacia sus capacidades y ridiculización frente a los demás funcionarios, llamados de atención sin justificación, etc.

Esta denuncia en contra de sus superiores podría constituir una clara represalia o violación



a su indemnidad que tuvo como consecuencia no sólo el destino a una Comisión de Servicio en otra Unidad, sino que además y principalmente la no renovación de su contrata, es decir, es perfectamente factible presumir que la pérdida de su fuente de ingresos obedeció a una represalia por haber denunciado a sus superiores.

Destaca que producto de su denuncia se inició un sumario que, hasta la fecha de la presentación de esta demanda, aun no tiene respuesta o resolución. Como indica la Inspección del Trabajo, el legislador protegió a través de la acción de tutela, el derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por ejercicio de acciones administrativas o judiciales. Por ende, el derecho de indemnidad corresponde a la garantía del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales cualquiera sea su naturaleza, esto es, fundamentales específicos o inespecíficos, legales o contractuales, como consecuencia de las actuaciones de organismos públicos en la materia, tanto judiciales como administrativos y su reconocimiento legal está en el artículo 485 inc. 3 del Código del Trabajo.

Acorde a ello, advierte como indicios de vulneración los ya descritos previamente, sin perjuicio de añadir los siguientes: 1.- Que con fecha 13 de julio de 2022 presentó ante Gabriela Muñoz, en su calidad de Directora del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, una denuncia por acoso laboral en contra de sus superiores, la ex Directora Regional, [REDACTED] y el DAS subrogante- Regional [REDACTED] cuyos fundamentos son los que se señalan en la denuncia citada. 2.- El destino a una Comisión de Servicio en otra Unidad una vez que retornó de su reposo médico. 3.- La resolución exenta de no renovación de contrata ya citada.

En subsidio, indica la actora, para el caso de que se estimara que no se cumplen los requisitos para configurar la causal de indemnidad, y conforme al principio general *iura novit curia* que inspira el Derecho, los hechos antes señalados constituyen de todas formas, un atentado en contra de la libertad de emitir opinión del N° 12 del art. 19 de la Constitución Política de la República en relación con el inciso 4° del art. 485 del Código del Trabajo. Estima que en este caso, el Servicio de alguna manera ha castigado su conducta amedrentándole por haber ejercido un deber ético de informar actos que en su opinión son contrarios a un trato dingo como indica el artículo 2 del Código del Trabajo, además de otras normas de carácter internacional y nacional que cita. Con lo que corresponde en su parecer reclamar el pago de la indemnización especial del art. 489 que cuantifica.

Tras analizar doctrina y normas que alega, plantea la procedencia de la indemnización por daño moral igualmente experimentado, considerando que a causa de la no renovación de su contrata o de su despido, ya por discriminación, por vulneración de su indemnidad o por violación de su libertad de expresión, la indemnización por daño moral debe estar destinada a morigerar, disminuir o atenuar las consecuencias del mal sufrido, del que ha sido objeto; daños que en el caso de autos estimo razonable y prudentemente en \$8.000.000 (ocho millones de pesos) o la cifra que en equidad se determine. Lo anteriormente expuesto, derivado de lo ya latamente descrito en el cuerpo de esta presentación. No obstante ello, hace presente que este monto lo ha determinado de un promedio en el que diversos fallos laborales han condenado al demandado al pago de perjuicio morales a causa de la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

Por lo anterior, en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto por los artículos 19 N° 1, 12 de



la Constitución Política de la República de Chile; art, 2, 423 inc. 3° 430, 485, 489, 490, 491, 493, 494 y 495 del Código del Trabajo, y demás normas legales y reglamentarias pertinentes al caso; su parte pide al tribunal se sirva tener por interpuesta denuncia de tutela de derechos fundamentales consagrados en el artículo 2° inciso 2° del C. del Trabajo y en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile, con ocasión la no renovación de la designación a contrata, en subsidio, de los derechos consagrados en el 485 N°3 o artículo 19 N°12 de la Constitución Política de la República en contra de su ex empleadora Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, ya individualizada, admitirla a tramitación, acogiénola en todas sus partes, declarando y condenando, según corresponda lo siguiente: 1.- Se sirva declarar que con ocasión de la no renovación de su contrata del cual ha sido objeto por parte de su ex empleadora, se han vulnerado sus derechos fundamentales, en particular se le ha discriminado por razones de salud al tenor de lo dispuesto en el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, en relación a los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo, y se ha afectado la garantía del artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República. 2.- En subsidio, se sirva declarar que la no renovación de su contrata del cual ha sido objeto por parte de su ex empleadora, obedeció a una represalia y como consecuencia de ellos, se ha vulnerado su derecho a la indemnidad del artículo 485 inc. 3° del Código del Trabajo, o bien se ha vulnerado su libertad de expresión del artículo 12 inc. 1° de la Constitución Política de la República de Chile. 3.- Que se ordene que la denunciada sea condenada a pagar la indemnización especial que contemplada el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, solicitando que, atendido el mérito de los evidentes indicios y la especial gravedad del derecho lesionado y sus consecuencias, esta indemnización se fije en un monto equivalente a 11 meses de remuneración, esto es, la cantidad de \$33.701.536, o en el monto que se determine o bien, que se disponga su reintegro por infracción del inciso 4° del artículo 2 del Código del Trabajo, opción que se adoptará en el plazo de tercero día de ejecutoriada la sentencia o en el plazo o bajo la modalidad que se determine conforme a la ley N°21.280. 4.- Que copia de la Sentencia Definitiva que acoja la acción de tutela, sea puesta en conocimiento de todos los funcionarios de planta del Servicio Nacional de Protección Especializada de la Niñez. 5.- Que copia de la sentencia definitiva sea remitida a la Dirección del Trabajo para su registro. 6.- Que la Dirección Regional del Servicio de Protección Especializada de la Niñez deberá capacitar a todos los funcionarios de planta, personalmente o por vía remota, en materias relacionadas con la no discriminación y/o indemnidad y/o libertad de expresión en el contexto de las relaciones laborales, organizando una conferencia abierta a cargo de un abogado especialista en derecho laboral que acredite poseer grado de Magister o Doctor, con una duración no menor de dos horas, en el plazo de tres meses desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada. 7.- Que se condena a la denunciada a indemnizar a la denunciante al pago de la suma de \$8.000.000.- (o la cantidad mayor o menor que se determine) por concepto de daño moral. 8.- Que todos los conceptos sean pagados con reajustes e intereses de acuerdo al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo. 9.- Que la denunciada deberá pagar las costas de la causa. 10.- Lo que se estime pertinente conforme a los hechos expuestos de acuerdo al principio *iura novit curia*.

TERCERO: Síntesis de la contestación de la denuncia; sus fundamentos de hecho y de derecho, y alegaciones. Que la parte denunciada procede a contestar la acción deducida en su contra, solicitando su rechazo, con costas.



Plantea que la vinculación laboral de la actora con su parte se desprende de la Resolución Exenta RA N° 215067/64/2021, de fecha 28 de julio de 2021, donde se le designó en calidad de contrata, a contar del 07 de junio de 2021, con el fin de proveer la dotación inicial necesaria para apoyar en el proceso de implementación de la Dirección Regional del Maule del Servicio, desempeñándose como profesional en las dependencias de este, ubicadas en la comuna de Talca. Por razones de buen servicio, la ex funcionaria, debió comenzar a desempeñar sus labores con antelación a la fecha del acto administrativo en comento, ateniéndose a lo establecido en el artículo 16 de la Ley N° 18.834, sobre "Estatuto Administrativo", sin esperar la total tramitación del acto administrativo que la nombró en su cargo.

Transcurrido el segundo semestre del año 2021, la contratación de la denunciante fue renovada por el Servicio, para la anualidad de 2022, es decir, desde el 01 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, con la finalidad de desarrollar las mismas funciones, según consta de resolución exenta RA N° 215067/30/2022, de este Servicio, de fecha 31 de enero de 2022. En este contexto y durante la misma época, la denunciante, postuló, en paralelo, al proceso de selección que proveía el cargo de Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Regional del Maule, cargo para el que fue seleccionada, comenzando a desarrollar estas labores, a contar del 11 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, también en calidad de contrata, estamento profesional, grado 8° E.U.S.

Es decir, en el mismo grado y estamento de la contrata que ella poseía, por lo que, su designación en el cargo de Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas sólo implicó un cambio en sus funciones, más no en el estamento, ni en el grado que mantenía la denunciante, en virtud de su contratación en el servicio. Una vez designada en su rol de jefatura, a cargo de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, la denunciante, fue permanentemente retroalimentada respecto del trabajo que ella ejecutaba a cargo de esta unidad, área encargada de todas las materias relacionadas a recursos humanos, tanto en la dirección regional del Servicio, como en los centros de administración directa (residencias). Estas retroalimentaciones son todas de carácter formal y se traducen en informes de precalificación e informes de evaluación de desempeño de sus funciones, los que, desde ya, dejan establecidas las falencias técnicas, profesionales y de liderazgo que se visualizaban en la denunciante.

Por su parte, la denunciante, acompaña en su presentación -y alude reiteradamente- a un acta de retroalimentación de fecha 15 de marzo de 2022, documento que es propio de los protocolos internos de selección y evaluación de personal, instancias que sirven como una oportunidad de mejora para los funcionarios y funcionarias que ingresan al Servicio y en el que, en este caso, si bien, se le felicitó, particularmente, en lo que se refiere a su disposición a aclarar dudas sobre liquidaciones de sueldos, descuentos por planilla y otras consultas específicas de los funcionarios, todas materias que, dicho sea de paso, son propias de la unidad que dirigía, lo cierto es que, si se continúa leyendo esa acta, firmada por la jefatura directa de la denunciante, podrá observar que, se le señaló también una gran cantidad de procesos en los que se encontraba al debe, comprometiéndola con plazos concretos a adoptar medidas que permitan mejorar las falencias que se le advirtieron y que dicen relación con la planificación de la unidad, ordenamiento de contrataciones, reportes periódicos, promoción del trabajo en equipo, etc. Por lo tanto, el acta de retroalimentación de la funcionaria, en el que funda principalmente su denuncia, no hace más que demostrar que el Servicio fue consistente en el tiempo, en cuanto a observar



sistemáticamente con la ex funcionaria cuáles eran las áreas en que su desempeño se visualizaba más débil y, por cierto, el acta al que alude la denunciante, está muy lejos de ser un reconocimiento a su labor, como se intenta hacernos creer, ni en ella tampoco se destacan logros que pudiesen ser contraproducentes con la decisión que adoptaría el Servicio más tarde, al finalizar la anualidad de su contratación, respecto de su no renovación.

Es más, con fecha 24 de mayo de 2022, época en que la ex funcionaria ya cumplía labores de Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, su jefatura directa, le cursó una anotación de demérito, de conformidad a lo establecido en el artículo 38 de la ley N° 18.834, sobre estatuto administrativo, por reiteradas situaciones de maltrato hacia otras funcionarias de su propia unidad, hechos que constituyeron una acción reprochable a la denunciante, en la que su jefatura directa da cuenta de haber presenciado una denostación directa de la ex funcionaria hacia dos analistas de su equipo, cuestión que quebrantó las relaciones laborales e hizo que se dificultara el trabajo en equipo.

Si bien, como es su derecho, la ex funcionaria, presentó descargos a la anotación de demérito que se le cursó en su oportunidad, estos fundamentos fueron desestimados por su jefatura directa, quien, junto a otros funcionarios, fueron testigos directos de la situación que se relata en ella, por lo que, se determinó cursar definitivamente la anotación en la hoja de vida de la funcionaria. Asimismo, se debe tener presente que, el sistema de calificación de los funcionarios que ingresan a la administración pública tiene por objeto, justamente, evaluar el desempeño y las aptitudes, atendidas las exigencias y características del cargo, y servirá de base, entre otras cosas, para la eliminación del servicio. Si bien, la decisión de no renovar la contratación de la denunciante, dice relación con el cumplimiento de plazo anual de su contratación, en su caso, el proceso de evaluación señalado anteriormente, permitió al Servicio, contar con los indicadores formales, objetivos y necesarios para determinar si, se prorrogaba por una segunda anualidad la contrata de la denunciante, o bien, se le ponía término a la relación laboral, por el cumplimiento del plazo dispuesto para su contratación, como en definitiva se hizo.

De la lectura de los informes de evaluación de desempeño de la denunciante, se podrá observar los factores concretos que se cuestionaron del rendimiento en sus labores, elementos ligados a la calidad de las tareas encomendadas, a la capacidad de trabajar en equipo y al interés por cumplir con las instrucciones y normas del Servicio. Así y sólo a modo de contextualización, en uno de los documentos, de fecha 15 de julio de 2022, se anotó, además, el siguiente comentario respecto de la denunciante: *“funcionaria no da cumplimiento a cabalidad con la labor propia de su cargo, se visualiza poca planificación y bajada de información con su equipo, no fomenta las buenas relaciones laborales a través de un buen clima...No da cumplimiento a la realización de protocolos y flujos de organización interna, las que se establecieron como compromiso en su retroalimentación...No apoya a su equipo en tareas propias de la unidad como digitación o cuestiones administrativas que pudieran descomprimir las altas cargas laborales de sus compañeras de trabajo”*. Es decir, existen evidencias e informes de evaluación de desempeño que, ya en julio de 2022, daban cuenta de que la ex funcionaria no tenía las competencias técnicas sobre las materias que tenía a cargo, ni tampoco sus jefaturas observaban un esfuerzo colaborativo por mejorar aquellos procesos de su unidad que se encontraban al debe, siendo su desempeño inferior a los requerimientos que exigía su cargo.

El informe de desempeño señalado anteriormente, fue confirmado en cuanto a su criterio y



evaluación, por la precalificación realizada con fecha 15 de septiembre de 2022, el cual, es una reiteración de aquellas observaciones que se habían realizado en el mes de julio del mismo año y que no se sufrió mayores modificaciones, manteniendo la categorización de su puntuación, pues, la ex funcionaria, se encontraba con licencia médica. Todos los antecedentes mencionados anteriormente, dan cuenta de una evaluación deficiente de la ex funcionaria, tanto en la gestión de su unidad, como en el propio desempeño de su función. Con esto, queda de manifiesto que el Servicio estuvo lejos de cometer un acto discriminatorio en contra de la ex funcionaria, pues de una lectura simple de su contratación (contrata anual a plazo fijo), así como de los documentos que respaldan su evaluación de desempeño, resulta evidente que lo que realmente ocurre es que la funcionaria tuvo una evaluación deficiente de su desempeño y que el resultado de esa evaluación dice relación, particularmente, con las aptitudes profesionales de la denunciante, más no con un acto discriminatorio de la autoridad.

Es únicamente en virtud de lo expuesto y, fundado en el respaldo de la documentación mencionada que, el Servicio, tomó la decisión de no renovar la contratación de la ex funcionaria, [REDACTED], en su cargo de Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, contrata, grado 8° E.U.S del estamento profesional, cuya contratación se dispuso a plazo fijo, con fecha de término al 31 de diciembre de 2022, es decir, su vínculo terminó por el sólo cumplimiento del plazo. Esta determinación se concretó mediante resolución de fecha 28 de noviembre de 2022, la cual, resuelve no prorrogar su contratación para el año 2023 y que contiene las razones fundadas para adoptar esa decisión, todas las cuales dicen relación con factores profesionales, técnicos y aptitudinales para ejercer el cargo. A su vez, dicha resolución le fue notificada mediante carta entregada personalmente a la ex funcionaria, en las oficinas de la dirección regional del Servicio, con fecha 29 de noviembre de 2022.

Es decir en este caso, el Servicio no hizo más que aplicar la regla general en materia de término de contrataciones para funcionarios en calidad de contrata, en circunstancias que, todo funcionario público a contrata se rige por la misma normativa, salvo, si es notificado dentro del plazo legal, para efectos de su renovación, motivo por el cual, resulta al menos antojadizo pretender que la aplicación de una normativa general, sea declarado como un acto discriminatorio y vulnerador de derechos fundamentales, tal como esgrime la denunciante.

Cualquier definición, en el sentido de que el Servicio hubiese tenido la obligación de renovar la contratación de la ex funcionaria, sería evidentemente contraria a derecho, pues, la facultad de prorrogar un vínculo laboral de esta índole es exclusiva del Servicio, teniendo la denunciante, pleno conocimiento de que el término de su relación laboral se concretaba con el vencimiento del plazo de su contratación, es decir, al 31 de enero de 2022. Por ello, el Servicio, siendo totalmente consistente con los informes de evaluación, actas de retroalimentación y anotaciones disciplinarias que le había cursado a la ex funcionaria, le notificó, con más de 30 días de antelación, los actos administrativos que contenían las razones para adoptar la decisión de no renovar su contrato y que, en consecuencia, este vencía al término de su contratación.

Sostiene que desde ya y, antes de cualquier otra consideración, debe dejar muy en claro dos cosas, lo primero, es que la no renovación de la denunciante, se debió, exclusivamente, al término del plazo para el que la profesional fue contratada, esto es, al 31 de diciembre 2022, sin existir, desde este Servicio, más allá de los fundamentos expresados en los actos administrativos correspondientes, ninguna discriminación hacia la denunciante que se basara en su condición de



salud, sino que, únicamente, en las competencias que resultó poseer para desempeñar el cargo para el que fue contratada, lejos de aquellas que se requerían y, por sobre todo, en la calidad de sus labores y en la capacidad profesional para dirigir su unidad, acorde a su rol de jefatura intermedia.

Y, por otro lado, lo segundo es que la decisión de no renovar su contratación, nada tiene que ver con el hecho de que la ex funcionaria haya activado en el mes de julio de 2022 un protocolo interno del Servicio que sanciona el maltrato, acoso laboral y sexual, procedimiento con el que, dicho sea de paso, cuentan la mayoría de los servicios públicos y que, en este caso, la ex funcionaria lo utilizó para revelar supuestos malos tratos de otras dos personas hacia a ella. Las personas a quienes denunció la Sra. [REDACTED], a través de este protocolo interno, son las siguientes: [REDACTED], ex directora regional de este Servicio, quien, ejerció su cargo desde el 25 de octubre de 2021 al 29 de abril de 2022, por lo que, a la fecha en que la denunciante, [REDACTED], activó este protocolo (julio de 2022), la Sra. Muñoz Venegas, ya ni siquiera formaba parte de la dotación de este servicio, pues, había renunciado voluntariamente a su cargo en el mes de abril de 2022; y [REDACTED], jefatura de la unidad de adquisiciones del servicio, quien, a su vez, subrogaba a la jefatura del departamento de administración y soporte de la dirección regional, al momento en que se le cursó la anotación de demérito a la ex funcionaria.

Reitera que, lejos de cualquier acto discriminatorio o de represalia de este Servicio que pudiese afectar los derechos fundamentales de la denunciante, luego de que la [REDACTED] activara el "protocolo de sanción al maltrato, acoso laboral y sexual", se instruyó el sumario administrativo correspondiente, como es debido, justamente, con la finalidad de que se investigaran y despejara cada una de las acusaciones vertidas por la ex funcionaria, así como los supuestos hechos de maltrato que reveló la denunciante y que señalaba haber sufrido en el contexto laboral, por parte de una ex funcionaria que ya ni siquiera formaba parte del Servicio, así como por el Sr. Mella Rivera, jefatura directa de la denunciante y que, coincidentemente, es el funcionario que le cursó una anotación de demérito en el mes de mayo de 2022.

Si bien, una de las personas en contra de las cuales se activó este protocolo ([REDACTED]), ya no formaba parte de la dotación del Servicio al momento de activarse este procedimiento, igualmente, se instruyó el sumario administrativo correspondiente, en el cual, se lograron investigar los supuestos hechos de maltrato que reveló la denunciante haber sufrido en el contexto laboral. El expediente que contiene este sumario administrativo, así como otros antecedentes que se agregaron, posteriormente, a este mismo procedimiento disciplinario, serán acompañados en la etapa procesal correspondiente. Por otra parte, debemos también señalar que, el mismo protocolo que activó la denunciante de estos autos para sancionar los supuestos actos de maltrato y acoso laboral sufridos en su contra, fue también activado, tiempo después, por una de las analistas que conformaban la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, María Francisca Vásquez Rivas, hechos que fueron incorporados al sumario administrativo que instruyó el Servicio y de los que se dará cuenta en el respectivo expediente, para que se pueda también tenerlos a vista.

En consecuencia con todo lo anteriormente descrito, el Servicio, mediante resolución de fecha 28 de noviembre de 2022, esto es, más de treinta días antes de finalizar su contratación, resolvió no prorrogar la contrata de [REDACTED] para la anualidad 2023 y, a su



vez, dicha resolución le fue notificada mediante carta entregada personalmente a la ex funcionaria, en las oficinas de la dirección regional del Servicio, con fecha 29 de noviembre de 2022, por lo tanto, las labores de la denunciante concluyeron por haberse cumplido el plazo de su contrata anual, es decir, al 31 de diciembre de 2022, no pudiendo esgrimirse que, de esa circunstancia exista una vulneración de sus derechos fundamentales, pues, una determinación diversa, tendría como resultado que, obligatoriamente, el Servicio tuviese que renovar a toda su dotación a contrata, sin observar la esencia de la calidad contractual de la denunciante y no pudiendo la autoridad hacer uso de sus propias facultades.

Luego, haciéndose cargo de los supuestos indicios de vulneración alegados por la actora, la demandada los niega y controvierte, haciéndose cargo de ello, al plantear que no existen, o se relatan de un modo acomodaticio, eludiéndose por la actora la veracidad de los hechos. Precisa del mismo modo la improcedencia de los supuestos tanto para la indemnización especial del art. 489 del C. del Trabajo como del daño moral reclamado, advirtiendo que los mismos, conforme a los hechos, normas que invoca y jurisprudencia que cita, deben desestimarse.

Por todo lo anterior, la entidad denunciada pide al tribunal en razón de todo lo precedentemente expuesto, y lo señalado en las normas legales citadas, entre otras aquellas de la Constitución Política de la República; los artículos 1, 2, 485 y demás del Código del Trabajo; en la Ley 19.882, especialmente lo señalado por su Título VI; la Ley N° 18.834, que regula el Estatuto Administrativo General; la Ley N° 19.880; y demás normas citadas, se sirva tener por contestada, en tiempo y forma, la denuncia de tutela laboral presentada por [REDACTED], en contra de este Servicio, ya individualizada, rechazándola en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas.

CUARTO: Llamado a conciliación y su resultado; de la inexistencia de convenciones probatorias en la causa y de los hechos a probar. Que, en audiencia preparatoria de 10 de abril de 2023, agotada la etapa de discusión, se llamó a las partes a conciliación al tenor de propuesta de base efectuada por el tribunal, no produciéndose conciliación.

Consta además que, en la audiencia preparatoria, al tenor de la etapa de discusión no se establecieron convenciones probatorias ni hechos pacíficos en la causa.

Con ello, el tribunal procedió a recibir la causa a prueba, fijando como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos los siguientes:

1.- Existencia de la relación que vinculaba a las partes. Naturaleza jurídica de la misma. Fecha de inicio y término. Funciones de la denunciante y características de esta relación. Hechos que lo constituyen.

2.- En su caso, base de cálculo de la remuneración mensual de la actora. Hechos que lo constituyen.

3.- Hechos y circunstancias que configuran los indicios de vulneración descritos a propósito de la no renovación de la contrata de la denunciante.

4.- En Tal caso, proporcionalidad y justificación en el obrar de la denunciada.

5.- Procedencia y en su caso hechos que configuran el daño moral reclamado por la actora a propósito de su no renovación de contrata. Hechos que lo constituyen.

QUINTO: Del desarrollo del juicio, observaciones a la prueba y citación a las partes para notificación de sentencia. Que el juicio se desarrolló en audiencia de fecha 26 de mayo de 2023 y continuación de fecha 8 de agosto de 2023, oportunidad en la cual las partes que



asisten rinden e incorporan las probanzas ofrecidas en la audiencia preparatoria, luego de lo cual efectuaron las observaciones a la prueba, y el tribunal procedió a dar aplicación a los artículos 457 y 494 ambos del C. del Trabajo, para efectos de las partes fueran citadas para notificación de sentencia definitiva para el día de hoy.

Y CONSIDERANDO:

SEXTO: De las pruebas rendidas en estrados. Así, en esta audiencia de juicio realizada se rindió la siguiente prueba:

A.- Por la parte denunciante:

I.- Documental:

1.- Resolución Exenta RA N° 2150673/3360/2022 Decisión de no prorrogar de fecha 28 de noviembre de 2022 emitida por el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.

2.- Acta de notificación personal de fecha 29 de noviembre de 2022 de resolución de no renovación de contrata para el año 2023.

3.- Resolución Exenta N° 199 designa en Comisión de Servicio a funcionaria María [REDACTED], de fecha 7 de noviembre de 2022.

4.- Documento denominado "Histórico de Licencias" emitido por Isapre Consalud con respecto a [REDACTED], de fecha 21 de febrero de 2023.

5.- Set de correos electrónicos en lo que [REDACTED] solicita información acerca del procedimiento de denuncia y sanción de acoso laboral y sexual del Servicio de fechas 23 de noviembre y 22 de diciembre de 2022.

6.- Formulario de denuncia deducida por [REDACTED] en contra de [REDACTED] y [REDACTED] con fecha 13 de junio de 2022.

7.- Denuncia deducida por la demandante en contra de [REDACTED] con fecha 13 de junio de 2022.

8.- Retroalimentación del funcionario(a) de [REDACTED] de fecha 15 de marzo de 2022.

9.- Set de correos electrónicos, compuesto de tres páginas que contiene propuesta y aceptación de cargo Jefatura Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.

10.- Resolución exenta 023 de fecha 10 de enero de 2023 que Resuelve Recurso de Reposición interpuesto por [REDACTED] en contra de la resolución exenta RA. N° 215067/3360/2022 del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.

11.- Formulario de constancia información al Paciente GES emitido por el Médico Psiquiatra Dr. Rafael Torres de fecha 20 de julio de 2022.

12.- Certificado Médico de fecha 17 de junio de 2022 emitido por la profesional psicóloga Marta Osorio Pavez.

13.- Certificado de título de 6 de marzo de 2002; diploma de Administración de Personal agrícola; Diploma licenciatura en Agronomía; Diploma de título de Ingeniero Agrónomo; Diploma Gestión y Actualidad en el Sector Agropecuario Nacional ciclo 2002.

14.- Certificado Gestión Laboral; Certificado Desarrollo de Competencias para la efectividad organizacional; Diploma Economía y Gestión para grupos asociativos en el sector agropecuario; Certificado Diseño y Aplicaciones de estrategias en Predios Agrícolas".



15.- Certificado Corretaje y Tasación de Bienes Agrícolas forestales y urbanos”; Diploma Control de Gestión Gerencial; Certificado Desarrollo de la capacidad emprendedora en los Centros de Gestión; Certificado Administración para la productividad.

16. Certificado Administración Laboral Agrícola otorgado por la Universidad de California de EEUU en convenio con la Universidad de Chile.

17.- Resolución exenta RA N° 215067/64/2021, de fecha 21 de julio de 2021.

18.- Resolución exenta RA N° 215067/30/2022, de fecha 31 de enero de 2022.

19.- Resolución exenta RA N° 215067/396/2023, de fecha 13 de febrero de 2023.

II.- Exhibición de documentos:

A petición de la parte denunciante, la parte denunciada exhibió en juicio las liquidaciones de sueldo, remuneraciones o comprobantes de pago de remuneraciones de la demandante, del periodo del 6 de junio de 2021 al 31 de diciembre de 2022.

Con ello, al exhibir la denunciada dicha documentación a conformidad de la denunciante, se tiene por cumplida la diligencia probatoria, para todos los efectos legales.

III.- Testimonial:

La parte denunciante de igual modo se hizo valer de la declaración en estrados de los siguientes testigos:

1.- Ignacio Antonio Tarud Miquel, RUN 18.575.701-3, ingeniero comercial, domiciliado en calle Uno Norte N° 541, Talca, quien debidamente individualizado, bajo promesa de decir verdad, y legalmente exhortado a ello, declara al tenor de sus dichos los que por economía procesal se dan por expresa e íntegramente reproducidos, al constar en el registro de audio del juicio realizado.

2.- Evelyn Pamela Vergara Pereira, RUN 16.857.726-5, funcionaria pública, domiciliada en calle Vicuña N° 1412, Curicó, quien debidamente individualizada, legalmente juramentada y exhortada a decir verdad, declara al tenor de sus dichos los que por economía procesal se dan por expresa e íntegramente reproducidos, al constar en el registro de audio del juicio realizado.

3.- Carla Andrea Chamorro Silva, RUN 17.186.903-K, psicóloga, domiciliada en calle Uno Norte N° 541, Edificio Los Leones, Talca, quien debidamente individualizada, legalmente juramentada y exhortada a decir verdad, declara al tenor de sus dichos los que por economía procesal se dan por expresa e íntegramente reproducidos, al constar en el registro de audio del juicio realizado.

4.- Perla Alejandra Castro Villarroel, RUN 13.722.877-7, trabajadora social, domiciliada en calle Nueve Norte N° 1, Talca, quien debidamente individualizada, legalmente juramentada y exhortada a decir verdad, declara al tenor de sus dichos los que por economía procesal se dan por expresa e íntegramente reproducidos, al constar en el registro de audio del juicio realizado.

IV.- Pericial:

La parte denunciante se hizo valer de la prueba pericial, al tenor del informe confeccionado y posterior declaración en juicio del perito Víctor Hugo Garrido Díaz, RUN 12.416.647-0, psicólogo, domiciliado en calle Yungay N° 34, Curicó, quien debidamente individualizado, legalmente juramentado y exhortado a decir verdad, declara al tenor de sus dichos los que por economía procesal se dan por expresa e íntegramente reproducidos, al constar en el registro de audio del juicio realizado, acorde al informe pericial elaborado que consta en el proceso.



V.- Oficio:

La parte denunciante además solicitó la incorporación del siguiente oficio y antecedentes adjuntos:

1.- Ficha Clínica N° 9603 de la denunciante [REDACTED], remitido por la Clínica Psiquiátrica Renacer, al tenor de la información y antecedentes adjuntos al mismo, todos los que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos.

B.- Por la parte denunciada:

I.- Documental:

1.- Resolución exenta RA N° 215067/64/2021, de fecha 28 de julio de 2021, que resuelve la contratación de la denunciante, [REDACTED], en el estamento profesional, grado 8° (E.U.S.), con jornada de 44 horas semanales.

2.- Resolución exenta RA N° 215067/30/2022, de fecha 31 de enero de 2022, que resuelve la prórroga de la contratación de la denunciante, [REDACTED], en el estamento profesional, grado 8° (E.U.S.), por la anualidad del año 2022, esto es, desde el 01 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.

3.- Resolución exenta RA N° 215067/396/2023, de fecha 13 de febrero de 2023, que regulariza la contratación de la denunciante, [REDACTED], en el estamento profesional, grado 8° (E.U.S.), cumpliendo la función de Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.

4.- Resolución exenta RA N° 215067/3360/2022, de fecha 28 de noviembre de 2022, que resuelve la decisión de no prorrogar la contratación de la denunciante [REDACTED], para la anualidad del 2023.

5.- Copia carta de notificación personal, de fecha 29 de noviembre de 2022, que le fue entregada a la denunciante, [REDACTED], en la fecha señalada en el mismo escrito, por el director (s) regional de la época y en presencia otro funcionario, en calidad de ministro de fe.

6.- Anotación de demérito, de fecha 24 de mayo de 2022, cursada en contra de la denunciante, [REDACTED].

7.- Escrito de descargos, de fecha 31 de mayo de 2022, en que la denunciante, María [REDACTED], solicita se deje sin efecto la anotación de demérito a la que se alude anteriormente.

8.- Notificación de fecha 07 de junio de 2022, que contiene resolución con fundamentos para rechazar la solicitud de la denunciante, [REDACTED], en orden a que se deje sin efecto la anotación de demérito.

9.- Informe de evaluación de desempeño de fecha 15 de julio de 2022.

10.- Informe de precalificación, de fecha 15 de septiembre de 2022, en el cual, se califica a la denunciante, [REDACTED].

11.- Oficio N° E294041/2023 de la Contraloría Regional del Maule, de fecha 03 de enero de 2023, que contiene la presentación de la denunciante, [REDACTED], ante dicho ente fiscalizador, solicitando se deje sin efecto la decisión de no prorrogar su contratación y, en consecuencia, se instruya al Servicio a renovar su contrata para la anualidad 2023.

12.- Oficio E306981/2023 de la Contraloría Regional del Maule, de fecha 02 de febrero de 2023, que contiene un análisis preliminar de la denuncia formulada por la denunciante [REDACTED].



██████████ y, además, solicita a este Servicio a informar acorde a lo solicitado en el plazo que se indica.

13.- Oficio N° 112, de la Directora (s) Regional del Maule, de fecha 15 de febrero de 2023, remitido a Contraloría Regional del Maule.

14.- Resolución exenta N° 199, de fecha 07 de noviembre de 2022, que dispone la realización de una comisión de Servicio a la denunciante, ██████████ medida que es considerada desde el día 02 de noviembre de 2022 y hasta el 30 de noviembre de 2022.

15.- Resolución exenta N° 208, de fecha 29 de noviembre de 2022, que renovó la comisión de servicios, por única vez, respecto de la denunciante, ██████████, desde la fecha señalada precedentemente, hasta el 31 de diciembre de 2022.

II.- Testimonial:

La parte denunciada de igual modo se hizo valer de la declaración en estrados de los siguientes testigos:

1.- Marcela Soledad Gatica Saintard, RUN 15.992.560-9, psicóloga, domiciliada en calle Seis Oriente N° 1790, Talca, quien debidamente individualizada, legalmente juramentada y exhortada a decir verdad, declara al tenor de sus dichos los que por economía procesal se dan por expresa e íntegramente reproducidos, al constar en el registro de audio del juicio realizado.

2.- Carolina Andrea Moyano Vásquez, RUN 13.612.317-3, ingeniero en ejecución en administración de empresas, domiciliada en calle Uno Norte entre Dos y Tres Poniente N° 541, Talca, quien debidamente individualizada, bajo promesa de decir verdad, y legalmente exhortada a ello, declara al tenor de sus dichos los que por economía procesal se dan por expresa e íntegramente reproducidos, al constar en el registro de audio del juicio realizado.

III.- Oficio:

La parte denunciada además solicitó la incorporación del siguiente oficio y antecedentes adjuntos:

1.- Oficio Folio N° E342483/2023 remitido por la Contraloría Regional del Maule, al tenor de la información y antecedentes adjuntos al mismo, todos los que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos.

SÉPTIMO: Hechos y circunstancias que se estiman acreditados, y razonamiento que conduce a ello. Que, agotada la incorporación y rendición de las probanzas de las partes, éstas procedieron a efectuar las observaciones a la prueba, y el Tribunal procedió a dar aplicación al artículo 457 en relación al art. 494 ambos del Código del Trabajo, para el día de hoy.

Luego, se exige al sentenciador, la enunciación y el análisis de la prueba, los hechos que estima probados y el razonamiento que conduce a ello, por tal razón se hace necesario expresar los fundamentos fácticos y jurídicos por los cuales se resuelve la controversia.

Así entonces y una vez analizada la prueba rendida en la audiencia de juicio conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, sin contradecir y expresando las reglas de lógica, de experiencia, científicas y técnicas por las que se le asigna valor o se la desestima, tomando en consideración en este caso la gravedad, concordancia y conexión de las pruebas que se utilizan, acorde al artículo 456 del Código del Trabajo, se acreditó lo siguiente:

1.- Que la actora asume desde el 7 de junio de 2021 funciones para la denunciada como Coordinador DAF de la región del Maule, a fin de desarrollar distintos procesos y actividades de



implementación de dicha institución, siendo renovada su contrata para todo el año 2023; no obstante que, desde el 11 de enero de 2022 se le designa a contrata hasta el 31 de diciembre de 2022, como Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas del Maule, del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, desde el 11 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, y mientras sean necesarios sus servicios, en todo momento, a saber, del 7 de junio de 2021 y a la fecha, como profesional, grado 8° de la Escala Única de Sueldos, con 44 horas semanales.

2.- Que la remuneración mensual de la actora era equivalente a \$3.063.776.

3.- Que la Sra. [REDACTED] con fecha 13 de junio de 2022 deduce ante la entidad demandada una denuncia por acoso y maltrato laboral en contra de sus jefaturas, en ese momento, [REDACTED] Muñoz Y [REDACTED], ello sin perjuicio de formular críticas en contra del Director (S) Regional, Luis Zenteno por haber tomado conocimiento sin adoptar medidas.

4.- Que, entre el 26 de abril hasta el 30 de diciembre de 2022, la demandante a razón de estar con licencia médica por enfermedad común, solo desarrolló labores efectivas para la demandada, los días 10, 16, 17 y 18 todos de mayo de 2022; y del 2 de noviembre hasta el 18 de diciembre de 2022.

5.- Que al retornar la demandante a sus funciones el 2 de noviembre de 2022, tras el uso de las licencias médicas, al estar pendiente la investigación administrativa que generó su denuncia por acoso y hostigamiento laboral, el Director Regional (S), Luis Zenteno la deriva en comisión de servicio en labores transitorias en apoyo a funciones de intersector, a saber, ajenas a las que le correspondían; ello, unido a que a la fecha de juicio – y por ende, a la fecha en que se adopta la decisión de no renovarla en su contrata-, la denuncia de acoso y hostigamiento laboral interpuesta por la actora en sede administrativa no se encuentra finalizada.

6.- Que mediante la resolución exenta RA N° 2150673/3360/2022 de 28 de noviembre de 2022, la demandada -por el Director Regional (S) Luis Zenteno Parraguez- decide no prorrogar la contrata de la actora, a contar del 1 de enero de 2023, pese a que advierte que el cargo que esta ocupaba subsistirá; luego, en dicha resolución se funda la decisión indicando que se cuestiona a la actora al carecer de aptitudes, experiencia, conocimiento y habilidades para el cargo que desarrolla; siendo la actora notificada personalmente de ello, con fecha 29 de noviembre de 2022.

7.- Que la actora acreditó indicios suficientes de haber experimentado una desvinculación vulneratoria, a razón de su no renovación en la contrata, afectándose el derecho a emitir opinión e información del art. 19 N° 12 inciso primero de la Constitución Política del Estado, en relación con su derecho a la no discriminación por motivos de salud al tenor de los arts. 2 y 485 ambos del C. del Trabajo.

8.- Que la entidad demandada no fue capaz de justificar su obrar ni proporcionalidad en la conducta desplegada.

9.- Que se verifica la procedencia de la indemnización legal especial del art. 489 inciso 3° del C. del Trabajo a favor de la actora, en la suma de \$33.701.536, más los reajustes e intereses legales del art. 173 del C. del Trabajo.

10.- Que siendo procedente la existencia del daño moral experimentado por la actora, esta indemnización a pagar por la demandada se establece de modo prudencial en la suma de \$2.000.000, suma a la que se le aplicará en el caso de los reajustes desde el mes anterior que



este fallo quede ejecutoriado y el mes anterior en que se produzca el pago efectivo y, tratándose de los intereses desde que el demandado se constituya en mora de pagar y hasta la fecha de dicho pago.

11.- Que es procedente la aplicación de las medidas que el tribunal ordenará aplicar por la entidad denunciada, a saber, curso de capacitación, publicación en el Servicio de la presente sentencia, y la remisión de la misma a la Dirección del Trabajo.

Los hechos anteriormente descritos se dan por establecidos al tenor del análisis de todos los medios de prueba y al tenor de ponderar todos los argumentos planteados en juicio por las partes – deber exigible al juez laboral que lo obliga a analizar cada uno de ellos acorde al art. 456 del C. del Trabajo- tal como se desprende de los considerandos siguientes de la presente sentencia definitiva.

OCTAVO: Que la actora asume desde el 7 de junio de 2021 funciones para la denunciada como Coordinador DAF de la región del Maule, a fin de desarrollar distintos procesos y actividades de implementación de dicha institución, siendo renovada su contrata para todo el año 2023; no obstante que, desde el 11 de enero de 2022 se le designa a contrata hasta el 31 de diciembre de 2022, como Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas del Maule, del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, desde el 11 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, y mientras sean necesarios sus servicios, en todo momento, a saber, del 7 de junio de 2021 y a la fecha, como profesional, grado 8° de la Escala Única de Sueldos, con 44 horas semanales.

En ese sentido, de la revisión de la resolución exenta N° 215067/64/2021 de 28 de julio de 2021, consta que la demandada designa a contrata a la actora, como profesional, grado 8° de la Escala Única de Sueldos, con 44 horas semanales, a partir del 7 de junio de 2021 –y no 6 de junio de 2021 como alegaba la actora- y hasta el 31 de diciembre de 2021 y mientras sean necesarios sus servicios, como Coordinadora DAF a la actora, a fin que ella desarrolle los distintos procesos y actividades de implementación de esta entidad, dado su reciente creación al tenor de la Ley N° 21.302 de 2021 que crea al Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, destacando de la lectura de la citada resolución exenta, que la decisión se adopta por la demandada considerando por una parte la necesidad y premura de contar con un equipo de funcionarios que permitan iniciar la preparación de la entidad; y por otra parte, que habiéndose realizado un proceso de búsqueda y selección se opta por la contrata de la demandante, considerando su título profesional de “Agrónoma” cumpliendo con requisitos exigidos y acreditando experiencia necesaria para desarrollar el cargo profesional requerido, tanto en el ámbito público como privado, según lo que describe en extenso en esa resolución.

Luego, leyendo la resolución exenta N° 215067/30/2022 de 31 de enero de 2022, consta que la demandada opta por prorrogar la contrata de diversas personas, entre ellas, la demandante desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, en todo momento, como profesional, grado 8° de la Escala Única de Sueldos, con 44 horas semanales.

Con todo, al tenor de la resolución exenta N° 215067/396/2023 de 13 de febrero de 2022, y aquel correo electrónico de 10 de enero de 2022 de la actora, consta que la demandada designa a la actora quien acepta el cargo mediante el citado e-mail, en calidad de Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas del Maule, del Servicio Nacional de Protección



Especializada a la Niñez y Adolescencia, desde el 11 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, y mientras sean necesarios sus servicios, como profesional, grado 8° de la Escala Única de Sueldos, con 44 horas semanales, haciendo presente que su designación obedece al tenor del título profesional de la actora, además de cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 12° y 13° del DFL 29/2004, además de acreditar la experiencia necesaria para desempeñar tal cargo.

NOVENO: Que la remuneración mensual de la actora era equivalente a \$3.063.776.

Si bien el segundo punto de prueba, requería de las partes acreditar la base de cálculo de la remuneración mensual de la actora y los hechos que lo constituyen, al tenor de las resoluciones exentas N° 215067/64/2021, N° 215067/30/2022 y N° 215067/396/2023 se desprende que, a propósito de las contrataciones de la actora, esta tenía asignación como profesional, grado 8° de la Escala Única de Sueldos.

Luego, de la lectura de las liquidaciones de remuneraciones de la demandante, que la demandada debió exhibir en juicio, de todo el periodo en que ella prestó sus servicios, se desprende que efectivamente la base mensual de cálculo a favor de la actora, siendo un monto fijo acorde al art. 172 inciso 2° del C. del Trabajo, y obviando todos aquellos conceptos pagados de forma accidental o esporádico, nos da un monto de \$3.063.776, para todos los efectos legales.

DÉCIMO: Que la [REDACTED] con fecha 13 de junio de 2022 deduce ante la entidad demandada una denuncia por acoso y maltrato laboral en contra de sus jefaturas, en ese momento, [REDACTED] y [REDACTED], ello sin perjuicio de formular críticas en contra del Director (S) Regional, Luis Zenteno por haber tomado conocimiento sin adoptar medidas.

En efecto, de la lectura tanto del formulario de denuncia deducida por [REDACTED] [REDACTED] en contra de [REDACTED] y [REDACTED] a con fecha 13 de junio de 2022, así como de la denuncia deducida por la demandante en contra de [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED] con fecha 13 de junio de 2022, se acredita que la actora reclama ante la entidad demandada, por actos de acoso y maltrato laboral en contra de sus jefaturas, en ese momento, [REDACTED] y [REDACTED].

Destacar, de esa denuncia y del formulario, que la demandante le comunica a la entidad demandada, que sus reclamos surgen por una conducta reiterada de hostigamiento en su contra, tanto por quien detentaba la calidad de Ex Directora Regional, [REDACTED] y el DAS (S), [REDACTED] al tenor del extenso relato que se desprende por una serie de imputaciones que formula, y que son coincidentes, con un estado de angustia y menoscabo extremo, con sintomatología física de jaquecas y crisis de angustia que le llevaron en marzo del 2022 a consultar una sicóloga, con quien empezó una terapia enfocada en aumentar su autoestima y recuperar la seguridad en sí misma, todo lo que da como resultado que como resultado el 26 de Abril de 2022, mientras estaba con una crisis de jaqueca que llevaba 2 días, asiste al médico quien le dio licencia por cuadro angustioso agudo.

De la lectura de la denuncia, consta que la actora plantea que el Director Regional (S), Luis Zenteno, estaba en conocimiento de tales hechos, a través de la información que la propia actora habría efectuado a su persona, quien no adoptó medidas de solución, al extremo que igualmente mantuvo un *impasse* con aquel, cuando ante una reunión en mayo de 2022, pidió ella



una reunión – en el periodo que no estaba con licencia médica- para solucionar requerimientos que le hizo el Sr. Mella, oportunidad en la cual, al realizarse una reunión entre los Sres. Zenteno y Mella, la actora solicita que se le incluyese para tales fines, recibiendo una respuesta dictatorial de Luis Zenteno, indicándole que él era el Director y decidía quienes debían estar ahí.

UNDÉCIMO: Que, entre el 26 de abril hasta el 30 de diciembre de 2022, la demandante a razón de estar con licencia médica por enfermedad común, solo desarrolló labores efectivas para la demandada, los días 10, 16, 17 y 18 todos de mayo de 2022; y del 2 de noviembre hasta el 18 de diciembre de 2022.

Que al tenor del documento denominado “Histórico de Licencias” emitido por Consalud, consta que la demandante hizo uso de variadas licencias médicas continuas desde el 26 de abril de 2022 hasta el 13 de mayo de 2022, y luego desde el 19 de mayo de 2022 hasta el 21 de septiembre de 2022, luego del 30 de septiembre de 2022 hasta el 28 de octubre de 2022, y finalmente, desde el 19 al 30 de diciembre de 2022.

Lo anterior es coincidente con el formulario de constancia información al Paciente GES emitido por el Médico Psiquiatra Dr. Rafael Torres de fecha 20 de julio de 2022 y el certificado Médico de fecha 17 de junio de 2022 emitido por la profesional psicóloga Marta Osorio Pavez, que corrobora la ausencia por razones médicas de la actora.

Si bien, se advierte del “Histórico de Licencias” que, en ciertos casos, entre licencias médicas existían diferencias de uno o dos días, la mayoría se debía a que coincidían con feriados o fines de semanas entre medio.

Por consecuencia, considerando el periodo que va desde el 26 de abril hasta el 30 de diciembre de 2022, al tenor del historial de licencias médicas, todas autorizadas, salvo aquella bajo el N° 2022556679 que fue reducida de 30 días utilizados a 22 días autorizados, la demandante prestó servicios efectivos para la demandada, el 10, 16, 17 y 18 todos de mayo de 2022; del 2 de noviembre hasta el 18 de diciembre de 2022.

DUODÉCIMO: Que al retornar la demandante a sus funciones el 2 de noviembre de 2022, tras el uso de las licencias médicas, al estar pendiente la investigación administrativa que generó su denuncia por acoso y hostigamiento laboral, el Director Regional (S), Luis Zenteno la deriva en comisión de servicio en labores transitorias en apoyo a funciones de intersector, a saber, ajenas a las que le correspondían; ello, unido a que a la fecha de juicio – y por ende, a la fecha en que se adopta la decisión de no renovarla en su contrata-, la denuncia de acoso y hostigamiento laboral interpuesta por la actora en sede administrativa no se encuentra finalizada.

En este sentido, del tenor de la resolución N° 199 de 7 de noviembre de 2022, consta que habiendo la actora retomado sus funciones el 2 de noviembre de 2022, tras el uso prolongado de sus licencias médicas, el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, establece que por motivos de “retorno seguro” al encontrarse una investigación sumaria en curso, donde la actora se ve involucrada, se opta por designarla, en comisión de servicios, en funciones transitorias en la unidad de gabinete realizando labores de apoyo a funciones de Intersección desde el 2 hasta el 30 de noviembre de 2022. Tal decisión es adoptada por el Director (S) Regional de la demandada, Luis Zenteno.

Al leer la resolución exenta N° 208 de 29 de noviembre de 2022, consta a su vez, que la entidad denunciada opta por renovar esa comisión de servicios, precisamente porque “*aún no se*



concluye el proceso sumarial”, siendo necesario extender el plazo y renovar esa comisión hasta el 31 de diciembre de 2022. Tal decisión es igualmente adoptada por el Director (S) Regional de la demandada, Luis Zenteno.

Con todo, tales funciones, que de la revisión de las resoluciones exentas N° 215067/64/2021, N° 215067/30/2022, N° 215067/396/2023, N° 199 y N° 208, se advierte que son diversas de las que primitivamente se le encomiendan, cuando asume sus funciones de contrata.

En ese sentido, causa fuerza la declaración de Marcela Gatica Saintard, quien en calidad de su calidad de jefa de asistencia técnica y de evaluación regional, da cuenta que, ante la denuncia administrativa de la actora, se le asignó la función de investigar los hechos, investigación de la cual se desprenden finalmente dos sumarios, uno en el cual la actora tenía la calidad de víctima y otra en la que figura como victimaria. Conforme a su declaración, esta testigo advierte que, sin perjuicio del secreto de estos sumarios administrativos, estos – a la fecha de realización del juicio- no están finalizados.

DÉCIMO TERCERO: Que mediante la resolución exenta RA N° 2150673/3360/2022 de 28 de noviembre de 2022, la demandada -por el Director Regional (S) Luis Zenteno Parraguez- decide no prorrogar la contrata de la actora, a contar del 1 de enero de 2023, pese a que advierte que el cargo que esta ocupaba subsistirá; luego, en dicha resolución se funda la decisión indicando que se cuestiona a la actora al carecer de aptitudes, experiencia, conocimiento y habilidades para el cargo que desarrolla; siendo la actora notificada personalmente de ello, con fecha 29 de noviembre de 2022.

En efecto, de la lectura de la resolución exenta RA N° 2150673/3360/2022 de 28 de noviembre de 2022, consta que la entidad demandada decide no prorrogar la contrata de la actora, a contar del 1 de enero de 2023, de forma tal que la conclusión de sus servicios se verifica el 31 de diciembre de 2022.

De la lectura de tal resolución exenta se advierte, tras explicar que la actora no cumple con los supuestos propios de la “confianza legítima”, que, al haberse contratado, esto era “mientras sean necesarios sus servicios” lo que el ente relaciona con las aptitudes de la funcionaria, para concluir que tales servicios se pueden mantener en otra persona que no sea la demandante. En ese sentido, los testigos de la demandante, Tarud, Castro y Chamorro, como los testigos de la demandada, Macarena Gatica y Carolina Moyano, quienes trabajan en el Servicio, admiten que el cargo que ocupaba la demandante, actualmente lo desarrolla Romina Aliaga, evidenciándose que el cargo de Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas del Maule, del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, se mantuvo vigente.

Luego, la misma resolución exenta, al tenor de normas legales que invoca, explica que la actora no cuenta con los conocimientos técnicos ni la experiencia para desarrollar las labores que se ejecutan en su Unidad, lo que impide que pueda desarrollar las labores de coordinación que se le encomiendan. La mencionada resolución explicita que la denunciante desconoce técnicamente una serie de procesos que describe, respecto de los cuales ella debe cumplir labores de coordinación, supervisión y/o ejecución. Añade que la funcionaria no ha presentado ninguna planificación anual o semestral de los procesos, de modo que impide equilibrar las cargas de trabajo entre los funcionarios de la unidad. Del mismo modo, se describe en la resolución exenta que la actora no cuenta con competencias específicas del cargo de jefatura o



coordinación de la unidad, a saber, en tareas de trabajos en equipo, liderazgo y dirección de equipos, careciendo de capacidad de planificación en los procesos que le corresponden, ni manifiesta intereses en la realización o supervisión y/o seguimiento.

Con ello, de la lectura de la copia de la carta de notificación personal de 29 de noviembre de 2022, consta que a la [REDACTED] se le comunica en persona de la no proroga, ante ministro de fe, por el Director (S) Regional de dicha entidad, Luis Zenteno Parraguez.

Se destaca que a propósito de la denuncia por acoso y hostigamiento, y los reparos de la actora al Director (S) Regional, éste mismo la evalúa, cuestión que la demandante igualmente le advierte al Servicio, al tenor del Set de correos electrónicos de 23 de noviembre y 22 de diciembre de 2022, en que la actora al pedirle al Servicio el procedimiento de denuncia y sanción de acoso laboral y sexual del Servicio y el Reglamento especial de calificaciones del Servicio, precisa que *“el acusado en la denuncia presentada por mí me calificó deficientemente estando yo con licencia, por lo tanto, sin haber evidenciado personalmente mi desempeño”*.

DÉCIMO CUARTO: Del hecho que la actora acreditó indicios suficientes de haber experimentado una desvinculación vulneratoria, a razón de su no renovación en la contrata, afectándose el derecho a emitir opinión e información del art. 19 N° 12 inciso primero de la Constitución Política del Estado, en relación con su derecho a la no discriminación por motivos de salud al tenor de los arts. 2 y 485 ambos del C. del Trabajo. Que la denunciante, tenía como carga probatoria la exigencia del artículo 493 del C. del Trabajo, que, si bien no la exime del deber de aportar antecedentes suficientes, si aligera la prueba, para que eventualmente, puedan establecer antecedentes o indicios suficientes, que permitan generar una sospecha razonable en cuanto a que su desvinculación, por la no renovación de su contrata, fue una decisión vulneratoria.

Así las cosas, al revisar aquellos hechos que se dieron por acreditados de forma previa, existen variados indicios que generan una sospecha razonable, en cuanto a establecer que la no renovación de la contrata de la actora, obedece a una decisión vulneratoria a derechos fundamentales de ésta.

Al efecto, el primer indicio que se presenta es que la denunciante con fecha 13 de junio de 2022 deduce ante la demandada una denuncia por acoso y maltrato laboral en contra de sus jefaturas, en ese momento, [REDACTED], ello sin perjuicio de formular críticas en contra del Director (S) Regional, Luis Zenteno por haber tomado conocimiento de ello sin adoptar medidas.

El segundo indicio que se nos presenta, es que la denunciante entre el 26 de abril hasta el 30 de diciembre de 2022, se ausentó de sus funciones por licencias médicas, solo desarrollando labores efectivas para la demandada, los días 10, 16, 17 y 18 todos de mayo de 2022; y del 2 de noviembre hasta el 18 de diciembre de 2022.

El tercer indicio que se desprende, es que la denunciante al retornar, tras sus licencias médicas, a sus tareas el 2 de noviembre de 2022, al estar pendiente la investigación administrativa que generó su denuncia por acoso y hostigamiento laboral, el propio Director Regional (S), Luis Zenteno, la destina en comisión de servicio en labores transitorias en apoyo a funciones de intersector, a saber, tareas diversas a las que le correspondían.



Un cuarto indicio que se desprende es que, a la fecha de realización del juicio- y por ende, la fecha en que se adopta la decisión de no renovar su contrata- la investigación sumarial que generó la denuncia de la actora, no estaba concluido.

Un quinto indicio, es que con fecha 28 de noviembre de 2022, a saber, habiendo la actora retomado sus funciones hace menos de un mes, se decide por el mismo Sr. Luis Zenteno, el no prorrogar la contrata de la actora, no obstante mantener el cargo que ésta ocupaba.

Un sexto indicio, es que la demandada, por medio de su Director (S) Regional, Luis Zenteno, funda su decisión en que la actora carece de aptitudes, experiencia, conocimiento y habilidades para el cargo que desarrolla.

DÉCIMO QUINTO: Que en ese sentido, la existencia de una denuncia formulada por la demandante en contra de jefaturas determinadas, haciendo mención crítica al obrar del Director (S) Regional, de estar al tanto de las mismas, sin adoptar medidas quien posteriormente adopta la decisión de no renovarla en la contrata, pese a que el cargo que ésta ocupa se mantiene, y más aún, estando aún pendiente de resolver la investigación sumaria generada por la denuncia de la actora, genera sospechas razonables de tal decisión.

Lo primero a advertir es que, si bien la actora refiere que la conducta del demandado puede enmarcarse en una vulneración a la garantía de la indemnidad, ello se debe descartar por cuanto no se cumple con el tipo legal exigido. En efecto, el art. 485 inciso 3° del C. del Trabajo, advierte que se genera infracción a la garantía de indemnidad, cuando se generan represalias ejercidas en contra de trabajadores por *“el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”*. Luego, acorde a esa descripción, la situación de la Sra. [REDACTED] no se enmarca en ninguna de estas situaciones, lo que impide calificar tal tipicidad, y por ende, desestimar la alegación de afectación a la garantía de indemnidad.

Sin embargo, en la causa al tenor de los indicios establecidos, si se genera una vulneración al art. 19 N° 12 inciso primero de la Constitución, que se ve resguardado por el art. 485 inciso 3° del C. del Trabajo, al precisar que se debe respetar la libertad de emitir opinión y de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio. Al efecto, del momento que la demandante al deducir su denuncia administrativa en contra de ciertas jefaturas, emite opinión sobre el obrar del Director (S) Regional acorde a que sabía de tales reparos, quien posteriormente, adopta la decisión de no renovarla en sus funciones, pese a que su cargo se mantendría, sin siquiera esperar el resultado de la investigación administrativa, genera sospechas altamente razonables, que se comprometió el derecho de emitir opinión y de informar de la actora, al tenor de tal denuncia.

En el mismo sentido, si consideramos como advierten los testigos Carolina Moyano (en su rol de Jefa de la Unidad Financiera del Servicio) y Marcela Gatica (en su calidad de Jefa de Asistencia Técnica y de Evaluación y Monitoreo Regional), que la decisión de no renovar en su contrata a la actora se debió a sus bajas calificaciones y mal desempeño, cuestión que la propia demandada sostiene en su contestación de la demanda, se nos presenta como reparo que a la actora se le califica precisamente en un periodo en que, mayormente, la actora estuvo con licencia médica de forma prolongada, lo que hace cuestionable esa decisión, evidenciándose con ello, un perjuicio en contra de la actora a causa de su condición de salud, vulnerándose el



principio a la no discriminación por tales motivos, acorde a los arts. 2 y 485 ambos del C. del Trabajo.

Con todo, la parte denunciante dio cumplimiento lo exigido en el artículo 493 del C. del Trabajo, razón por la cual le correspondía al ente demandado justificar su obrar y proporcionalidad en la medida adoptada.

DÉCIMO SEXTO: Del hecho que la entidad demandada no fue capaz de justificar su obrar ni proporcionalidad en la conducta desplegada. Que habiéndose generado una sospecha razonable de que la denunciante fue cesada en sus funciones a contrata, con vulneración al derecho a emitir opinión e información, como el derecho a no ser discriminada por motivos de salud, por aplicación del mismo art. 493 del C. del Trabajo, era deber del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y la Adolescencia justificar su obrar y proporcionalidad en tal sentido, lo que no hizo.

En efecto, lo primero a señalar es que pese efectivamente la denunciada no cumplía con los supuestos para calificarla dentro de la “confianza legítima”, pese a que es la misma demandada quien al dictar la resolución exenta N° 2150673/3360/2022 así lo refiere, pese a lo cual, de todas formas, procede a dar explicaciones de su decisión. Con ello, carece de toda relevancia el establecer que la actora no se ajustaba a la “confianza legítima”, pues ello jamás fue materia de debate siendo, por el contrario, el hecho que el Servicio procedió a justificar, por otros motivos, la decisión de no renovar a la actora en sus tareas, siendo tal motivación lo que brinda la posibilidad de analizarla, para comprender la supuesta justificación y proporcionalidad.

Conforme a ello, la citada resolución exenta es clara en sostener que la actora no cumple con las aptitudes, con los conocimientos técnicos ni la experiencia para desarrollar las labores que se ejecutan en su Unidad, lo que impide que pueda desarrollar las labores de coordinación que se le encomiendan, indicando que la funcionaria no ha presentado ninguna planificación anual o semestral de los procesos, de modo que impide equilibrar las cargas de trabajo entre los funcionarios de la unidad, añadiendo que no cuenta con competencias específicas del cargo de jefatura o coordinación de la unidad, a saber, en tareas de trabajos en equipo, liderazgo y dirección de equipos, careciendo de capacidad de planificación en los procesos que le corresponden, ni manifiesta intereses en la realización o supervisión y/o seguimiento.

Ante ello, debemos considerar lo siguiente: de la revisión del informe de evaluación de desempeño de la actora de 15 de julio de 2022, así como del informe de precalificación de 15 de septiembre de 2022, ambas respecto de la actora, en concordancia con los antecedentes que la Contraloría Regional remite mediante oficio Folio E342483/2023 (en donde el ente contralor remite los mismos antecedentes que el Servicio les remite), consta que la evaluación dada a la actora es deficiente en variadas materias y factores, tales como, el interés por el trabajo que realiza, capacidad para realizar trabajos en equipos, cumplimiento de instrucciones, y asistencia y puntualidad. En todos los casos, siendo calificada por el Sr. Zenteno.

De relacionar el art. 3 del Decreto N° 1825 de 10 de septiembre de 1998, en concordancia con el art. 33 del Estatuto Administrativo, el periodo materia de evaluación abarca desde el 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente lo que, en marras, sería desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de agosto de 2022. Luego, del momento que la actora se ausentó por licencias médicas desde el 26 de abril de 2022 en adelante, ese periodo de 4 meses no puede ser materia de calificaciones. Ello, pues imposible, como advierte la testigo Perla



Castro, quien por las funciones que desarrollaba en administración de servicios para la demandada, igualmente en representación de los funcionarios, participó en el proceso de evaluación, advirtió que no era posible calificar a la actora en el tiempo de licencia médica, mucho menos, situarla como incumplida en sus funciones y tareas, incluyendo asistencia y puntualidad.

A su vez, de revisar los meses previos, a saber, de septiembre de 2021 a abril de 2022, es necesario indicar que aun cuando el Sr. Zenteno advierte deficiencias en el obrar de la actora al calificarla, ello no se condice con aquella retroalimentación de fecha 15 de marzo de 2022 – incorporada al juicio- en virtud del cual, el propio Sr. Zenteno en calidad de jefatura de la Sra. [REDACTED] al analizar las fortalezas, motivaciones y habilidades como aspectos débiles de dicha funcionaria, destaca la iniciativa de la actora para generar enseñanzas de materias de unidad de gestión y de desarrollo de personas, realizando visitas a funcionarios aclarando dudas, cumpliendo con las instrucciones conforme al calendario programado, destacando el orden y comunicación de la actora en los procesos que se le encomiendan atinentes a la gestión de personas. Si bien, consta sugerencias a implementar, estas versan sobre propiciar reuniones y bajadas de información en plazos, así como asistir en forma activa en procesos de digitación y/o realizar trámites administrativos que competen a su unidad. En ningún momento se hace referencia a deficiencias tales como una supuesta falta de interés por el trabajo que realiza, o una ausencia de capacidad para realizar trabajos en equipos, o que incurre en incumplimiento de instrucciones, o que presente deficiencias a propósito de asistencia y puntualidad.

Acorde a ello, todos quienes declaran en favor de la actora, a saber, Ignacio Tarud Miquel (quien desarrolla labores de analista intersectorial para la demandada), Carla Chamorro Silva (quien da razón de sus dichos como coordinadora programática en el Servicio) y Perla Castro Villarroel (en su rol en labores administrativas de residencias y directora de Servicios), quienes refieren haber prestados sus servicios para la demandada en tiempo coetáneo con la actora, con quienes se debieron relacionar en mayor o menor medida, por las funciones que a ésta le correspondían, advierten que esta presentó un desempeño correcto y eficiente, destacando que jamás presentó problemas con ellos, ni con ocasión de sus funciones, los que desarrollo oportunamente.

Luego, conforme a lo mencionado por tales testigos y aquella retroalimentación dada a la actora por su jefatura, Sr. Zenteno, el 15 de marzo de 2023, llama poderosamente la atención que posteriormente ese Director (S) Regional, cambiase de parecer, brindando calificaciones a ella, diametralmente diversas a las apreciaciones previamente obtenidas en marzo de 2022, y especialmente, en un periodo restante de evaluación tan escueto (hasta el 26 de abril de 2022).

Con ello, si el demandado pretende sustentar que la calificación abarca todo lo advertido de la actora, hasta agosto de 2022, incurre en una situación cuestionable, cual es, calificar periodos de ausencias por licencias médicas de la actora; y si no considera ese periodo de ausencia justificada, se nos presenta que resulta poco creíble que una funcionaria a quien hasta marzo de 2022 recibe una excelente retroalimentación de su superior, cambiase en menos de un mes, la forma de desarrollar sus tareas y comportamiento.

Todo ello, evidencia que el demandado no es capaz de explicar satisfactoriamente la justificación y proporcionalidad en su obrar.



DÉCIMO SÉPTIMO: Que si bien en juicio, el demandado aporta una anotación de demérito realizada a la demandante de fecha 24 de mayo de 2022, a propósito de un conflicto que esta sostiene con una persona determinada (tal como se lee de la anotación de demérito en cuestión, así como del escrito de descargos de la actora de 31 de mayo de 2022, y la notificación de 7 de junio de 2022 del rechazo de sus descargos), la amonestación por sí sola no puede generar una calificación de la magnitud que el Director (S) Regional pretendió dar, máxime si el mismo versa sobre un reclamo de una persona – que no declara en juicio-, en nada guarda relación con el interés de la actora por el trabajo que realiza, el cumplimiento de instrucciones, y menos aún, con cuestiones de asistencia y puntualidad.

Por el contrario, de la lectura de la calificación dada por el Director (S) Regional a la actora, efectuado con posterioridad a que ésta formulase una denuncia administrativa en contra de jefaturas determinadas – siendo irrelevante si estas se mantienen o no en sus funciones- advirtiendo al Servicio que el Director (S) Regional, Luis Zenteno estaba en conocimiento de ello, más aun, no siendo concordante con lo que el mismo Director (S) advirtió de la [REDACTED] antes que ésta dedujera la denuncia administrativa que a la fecha no ha concluido, así como que ello fuera antes que la demandante comenzara a ausentarse por un periodo prolongado, por motivos de salud, evidencia que no hay justificación ni proporcionalidad en el obrar del Servicio, lo que impide que la demandada supere la exigencia del art. 493 del C. del Trabajo.

Si lo anterior no es suficiente, se advierte que la demandada tampoco cuestiona que la actora presentase ausencias injustificadas o salud no compatible con el servicio, no pudiendo cuestionarse ello en juicio.

Finalmente, es necesario plantear que ante los argumentos dados por la denunciada, tanto en la resolución exenta N° 2150673/3369/2022 en cuanto a la ausencia de aptitudes y capacidad de la actora, ello no se condice ni con lo referido por los testigos de ambas partes, que no pudieron afirmar lo contrario, unido a la revisión del certificado de título de 6 de marzo de 2002; diploma de Administración de Personal agrícola; Diploma licenciatura en Agronomía; Diploma de título de Ingeniero Agrónomo; Diploma Gestión y Actualidad en el Sector Agropecuario Nacional ciclo 2002; el certificado Gestión Laboral; Certificado Desarrollo de Competencias para la efectividad organizacional; Diploma Economía y Gestión para grupos asociativos en el sector agropecuario; Certificado Diseño y Aplicaciones de estrategias en Predios Agrícolas”; el certificado Corretaje y Tasación de Bienes Agrícolas forestales y urbanos”; Diploma Control de Gestión Gerencial; Certificado Desarrollo de la capacidad emprendedora en los Centros de Gestión; Certificado Administración para la productividad; y el certificado Administración Laboral Agrícola otorgado por la Universidad de California de EEUU en convenio con la Universidad de Chile, todo lo que evidencia que la actora si presenta los conocimientos, estudios y capacitaciones necesarias para ello. Por lo demás, es curioso que en juicio el Servicio demandado, cuestione el título profesional de la actora y sus actitudes, si de la lectura de las resoluciones exentas que establecen su contrata y renovaciones previas, fueron esos los mismos antecedentes necesarios para su contrata.

Por lo demás, ante la afirmación de la demandada quien por medio del Director (S) Regional, afirma en la resolución exenta que establece la no renovación de la contrata de la actora, en cuando a carecer de aptitudes y competencias en el manejo de personal, los testigos Tarud, Chamorro y Castro desestiman ello, al tenor de los trabajos y tareas realizadas en



conjunto, siendo ello corroborado por la testigo Evelyn Vergara, quien dando razón de sus dichos por haber realizado diversas funciones y tareas con la actora, en el ámbito público y político, da cuenta de su manejo con equipos de trabajos, cuestión que inclusive le permitió a la demandante desarrollar labores como Gobernadora de Curicó por algunos años.

Por último, al leer la resolución que adopta la decisión de no renovar a la actora en su contrata, se indica que ésta no cumplió con diversos procesos, sin embargo y aun cuando, dicha resolución exenta no explicita ello ni se desarrolla en los informes de pre evaluación y evaluación de la actora, que lo hiciera comprensible, tampoco hay prueba en juicio que diera cuenta de ello.

Con todo ello, la parte demandada no fue capaz de justificar su obrar ni proporcionalidad, tal como exige el artículo 493 del C. del Trabajo, lo que permite concluir que efectivamente el demandante fue víctima de un cese de su contrata por infracción a su derecho de emitir opinión e informar, así como por una discriminación por motivos de salud, y con ello, la acción de tutela laboral debe ser acogida.

Se destaca que de leer el oficio N° E294041/2023 de la Contraloría Regional del Maule, de fecha 03 de enero de 2023, que contiene la presentación de la denunciante, [REDACTED], ante dicho ente fiscalizador, solicitando se deje sin efecto la decisión de no prorrogar su contratación y, en consecuencia, se instruya al Servicio a renovar su contrata para la anualidad 2023, así como el oficio E306981/2023 de la Contraloría Regional del Maule, de fecha 02 de febrero de 2023, que contiene un análisis preliminar de la denuncia formulada por la denunciante, [REDACTED] y, además, solicita a este Servicio a informar acorde a lo solicitado en el plazo que se indica; el oficio N° 112, de la Directora (s) Regional del Maule, de fecha 15 de febrero de 2023, remitido a Contraloría Regional del Maule, y la resolución exenta N° 023 de 10 de enero de 2023 dictada por la Directora Nacional del Servicio que rechaza la reposición de la actora ante su no renovación, carecen de relevancia probatoria del momento que, en su contenido, no se hacen cargo de los elementos fácticos detectados por el tribunal, evidenciándose con ello, que mientras el órgano de control desarrolla labores en este caso meramente administrativos, no son jurisdiccionales, mientras que en el caso de la Dirección Nacional, a saber, la propia demandada, ésta mantuvo un criterio cuestionable, al no renovar a la actora en su contrata pese a los indicios de vulneración de derechos fundamentales, sin lograr dar satisfactoria justificación de ello.

DÉCIMO OCTAVO: Que se verifica la procedencia de la indemnización legal especial del art. 489 inciso 3° del C. del Trabajo a favor de la actora, en la suma de \$33.701.536, más los reajustes e intereses legales del art. 173 del C. del Trabajo, sin perjuicio del derecho de la actora de optar por ser reincorporada.

Que habiéndose acreditado entonces la existencia de indicios suficientes de vulneración al derecho de la actora a emitir opinión e información, así como del derecho a la no discriminación por motivos de salud, en calidad de funcionaria a contrata con ocasión del cese de su contrata, y que, en consecuencia, le correspondía al Servicio explicar los fundamentos de la medida adoptada, lo que no hizo, le corresponde soportar la carga de dicha omisión probatoria, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, debiendo concluirse que en la especie sí se han vulnerado los derechos y garantías en comento del denunciante, por lo que procede primeramente imponer medidas destinadas a lograr tanto una tutela efectiva de la funcionaria afectada.



Con ello, se establece un imperativo categórico que se debe cumplir por parte del tribunal y se advierte que por aplicación del artículo 495 del Código del Trabajo, a lo que establece el artículo 489 del mismo cuerpo legal, y siendo un hecho en la causa, que la base de cálculo de la remuneración mensual de la demandante era de \$3.063.776, respecto de la cuantía de la indemnización especial de ésta última disposición en su inciso 3° parte final, siendo resorte del Tribunal fijarla, ésta se fijará prudencialmente en un monto asimilable al máximo legal, a saber, once meses de remuneración, por no existir antecedentes que permitan imponerla en un grado inferior, en atención a la máxima gravedad de los derechos que se ven comprometidos e infringidos en la materia.

Con ello, se acogerá la pretensión de la indemnización especial en la suma de \$33.701.536, suma que se deberá someter a la aplicación de los reajustes e intereses legales del art. 173 del C. del Trabajo.

Ahora bien, lo anterior es sin perjuicio, como advierte el art. 489 inciso 4° del C. del Trabajo, se otorga la opción a la actora del derecho de optar por la reincorporación a sus servicios, o la indemnización especial ya descrita.

DÉCIMO NOVENO: Que siendo procedente la existencia del daño moral experimentado por la actora, esta indemnización a pagar por la demandada se establece de modo prudencial en la suma de \$2.000.000, suma a la que se le aplicará en el caso de los reajustes desde el mes anterior que este fallo quede ejecutoriado y el mes anterior en que se produzca el pago efectivo y, tratándose de los intereses desde que el demandado se constituya en mora de pagar y hasta la fecha de dicho pago.

Que el art. 495 N° 3 parte final del C. del Trabajo advierte que además de las medidas e indemnización especial del art. 489 del C. del Trabajo, el tribunal queda facultado para pronunciarse sobre las restantes “*indemnizaciones que procedan*”, siendo una cuestión aceptada por doctrina y jurisprudencia laboral, la que emana del daño moral.

En ese sentido, la testigo Evelyn Vergara, en calidad de amiga y conocida de años de la demandante, es capaz de advertir como ha advertido un cambio evidente de ánimo en el estado emocional de la actora, tras el término de sus funciones en un Servicio que la propia demandante ayudo a instaurar, generándose una sensación de menoscabo y depresión.

Conforme a ello, al analizar en extenso la pericia psicológica confeccionada en la causa por el perito Víctor Garrido Díaz, quien además presta declaración en juicio, consta que efectivamente es posible advertir que la demandante, a razón de su no renovación a contrata, tras haber hecho uso de licencias médicas y con una denuncia por acoso y hostigamiento laboral inconcluso, experimentó un perjuicio moral a causa directa de ello.

En ese sentido el perito y psicólogo, Sr. Garrido advierte que *“Importante es señalar que, de acuerdo con lo detectado en la evaluación, existe sintomatología reactiva al ámbito laboral (no renovación de contrata), lo que provocó un malestar clínico: • Inseguridad interna y deterioro de autoimagen: “...Cuando me avisan que no sigo, me sentí fracasada, vulnerada, que el mundo se me venía encima, que era injusto y se me venía difícil...(Se entristece)” • Dificultades en el manejo de la ansiedad: “Comía mucho, las uñas se me desaparecieron, andaba como acelerada, no era yo...” • Irritabilidad y labilidad emocional: “Andaba más irritable, más a la defensiva, de ahí siento que todos me atacan...ando más llorona, más sensible y siento que me están atacando”.*



Luego el perito precisa que la actora si sufrió daño psicológico a causa o consecuencia de la no renovación de su contrata, es que, en temporalidad, la sintomatología correspondería al trastorno adaptativo, refiriendo que en caso de reinsertarse de manera estable en el ámbito laboral puede existir remisión de síntomas. Acorde a ello, el perito advierte que se verifican supuestos y síntomas propios de una afectación emocional grave por daño moral por la no renovación, con generación de un estrés y sensación de imagen disminuida laboralmente.

Recordemos que la ley establece como presupuestos de la acción de indemnización de perjuicios por daño moral, que deben concurrir copulativamente los siguientes requisitos: 1) Que se haya producido una conducta del demandado que repercuta en la actora; 2) Que dicha conducta dada por la jefatura evidencia un incumplimiento de su obligación legal; y que 3) Que ello le haya ocasionado perjuicios a la funcionaria. Todos los requisitos, según lo latamente razonado, se verifican en autos.

Así, siempre analizando el daño moral, en lo relativo a los perjuicios sufridos por la demandante, al tenor de los fundamentos anteriormente descritos reflejan la existencia del daño moral de la actora que se debe indemnizar, pero ello debe ser igualmente concordante, en éste punto con lo apreciado por el juez al tenor de la extensión de tal daño acreditado en el proceso, y la misma pericia psicológica que se hace cargo de diferencial, aquella afectación que es propia de su no renovación de contrata, de otros episodios de origen familiar que no guardan relación con la sensación de menoscabo de origen laboral, y que se encuentran en tratamiento y control médico, tal como se lee del oficio remitido por la Clínica Psiquiátrica Renacer.

Acorde a lo anterior, la cuantificación de este daño moral será regulada de manera prudencial, la que se cuantifica en la suma de \$2.000.000.-

Conforme a ello, al no ser aplicable ni el art. 63 ni el art. 173 del C. del Trabajo para la indemnización por daño moral, la suma establecida como indemnización por daño moral se reajustará y devengará, dando cuenta que se aplicará en el caso de los reajustes desde el mes anterior que este fallo quede ejecutoriado y el mes anterior en que se produzca el pago efectivo y, tratándose de los intereses desde que el demandado se constituya en mora de pagar y hasta la fecha de dicho pago.

Así, el tribunal accederá a la indemnización por daño moral, pero sólo en los términos previamente mencionados.

VIGÉSIMO: De la procedencia de las medidas que el tribunal ordenará aplicar por la entidad denunciada, a saber, curso de capacitación, publicación en el Servicio de la presente sentencia, y la remisión de la misma a la Dirección del Trabajo. Que sin perjuicio de la indemnización especial del art. 489 inciso 3° del C. del Trabajo, y aquella por daño moral que el tribunal acogerá a favor de la demandante, considerando la situación experimentada por la funcionaria el tribunal igualmente adoptará otras medidas necesarias destinadas a lograr evitar, que en lo sucesivo este tipo de situaciones no se reitere por la parte demandada.

Así, y tal como lo solicitó la actora, acorde a los derechos que se ven afectados, se ordenará que la entidad denunciada deberá implementar un curso de capacitación, a su costo, relativo a tutela de derechos fundamentales de todos los funcionarios que detenten funciones de planta, ya sea de forma presencial o remota, en materias relacionadas a la tutela laboral a favor de los funcionarios públicos, en especial, al derecho a no afectar el derecho de información y opinión de éstos, así como al derecho a la no discriminación, todo en el contexto de relaciones



estatutarias y laborales. Tal curso deberá ser realizado por una o un abogado especialista en materia laboral, con acreditación de estudios de Magister o Doctorado, con una duración no menor a dos horas. Dicha medida deberá realizarse en un plazo no mayor a tres meses, desde que la presente sentencia quede firme.

Del mismo modo, la presente sentencia deberá ser publicada en el diario mural de la entidad denunciada en su texto íntegro, sin perjuicio que cualquier funcionario pueda pedir copia de ella a la entidad denunciada; tal publicación deberá ser realizada dentro de la semana siguiente a que la presente sentencia quede ejecutoriada y deberá mantenerse a lo menos 3 meses a la vista de los funcionarios.

Para todo lo anterior, la entidad demandada deberá acreditar su cumplimiento ante a la Inspección del Trabajo, bajo sanción conforme al artículo 492 del Código del Trabajo, a aplicar en caso de incumplimiento una multa a beneficio fiscal de 50 UTM, multa que se podrá duplicar en el evento que no se cumpla con lo ordenado al tenor del art. 492 del C. del Trabajo.

Por lo demás, al tenor del art. 495 inciso final del C. del Trabajo, se remitirá una copia de la presente sentencia una vez firme, a la Dirección del Trabajo para su registro.

VIGÉSIMO PRIMERO: De las costas de la causa. Que considerando que el tribunal se hizo cargo de todas las argumentaciones y pruebas rendidas en juicio, se omite un mayor razonamiento de éstos por ser inoficioso, debiendo estarse al mérito de lo resuelto.

Del mismo modo considerando que el Servicio denunciado fue vencido y no se advierte motivo plausible para haber litigado, se le condenará al pago de las costas del juicio en la suma de \$1.000.000 (un millón de pesos), cifra que no se someterá ni a reajustes ni a intereses legales.

Por estas consideraciones, y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 7°, 47, 63, 73, 445, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, Ley de Estatuto Administrativo, y demás normas aplicables en la especie; **SE RESUELVE:**

I.- Que **SE ACOGE** la denuncia de tutela laboral con ocasión del término de la designación a contrata interpuesta por [REDACTED], en contra de **Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y a la Adolescencia**, entidad representada legalmente por Ana Cecilia Retamal Ramos, todos ya individualizados, en cuanto a declarar:

1.- Que se declara que la entidad denunciada con ocasión de la no renovación de la contrata de la actora, vulneró sus derechos fundamentales, a saber, el derecho a emitir opinión e información conforme al art. 19 N° 12 inciso primero del C. del Trabajo, así como el derecho a la no discriminación por motivos de salud, al tenor de los arts. 2 y 485 ambos del C. del Trabajo.

2.- Que se condena a la entidad denunciada a pagar a favor de la denunciante, la indemnización especial del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, en la suma de \$33.701.536 (treinta y tres millones setecientos un mil quinientos treinta y seis pesos), suma que se deberá someter a los reajustes e intereses que regula el art. 173 del C. del Trabajo; lo anterior, sin perjuicio del derecho de la denunciante de optar por el pago de esa indemnización, o en su caso, el reintegro a sus funciones por infracción del inciso 4° del artículo 2 del Código del Trabajo, opción que se adoptará en el plazo de tercer día de ejecutoriada la sentencia.

3.- Que se condena a la denunciada a pagar a la denunciante por concepto de indemnización de perjuicios por daño moral en la suma de \$2.000.000 (dos millones de pesos), suma que se someterá a la aplicación, en el caso de los reajustes desde el mes anterior que este



fallo quede ejecutoriado y el mes anterior en que se produzca el pago efectivo y, tratándose de los intereses desde que el demandado se constituya en mora de pagar y hasta la fecha de dicho pago.

4.- Que copia de la presente sentencia definitiva deberá ser publicada en el diario mural de la entidad denunciada en su texto íntegro, sin perjuicio que cualquier funcionario pueda pedir copia de ella a la entidad denunciada; tal publicación deberá ser realizada dentro de la semana siguiente a que la presente sentencia quede ejecutoriada y deberá mantenerse a lo menos 3 meses a la vista de los funcionarios.

5.- Que copia de la sentencia definitiva, una vez firme, se remitirá a la Dirección del Trabajo para su registro.

6.- Que la denunciada, a nivel regional, deberá implementar un curso de capacitación, a su costo, relativo a tutela de derechos fundamentales de todos los funcionarios que detenten funciones de planta, ya sea de forma presencial o remota, en materias relacionadas a la tutela laboral a favor de los funcionarios públicos, en especial, al derecho a no afectar el derecho de información y opinión de éstos, así como al derecho a la no discriminación, todo en el contexto de relaciones estatutarias y laborales. Tal curso deberá ser realizado por una o un abogado especialista en materia laboral, con acreditación de estudios de Magister o Doctorado, con una duración no menor a dos horas. Dicha medida deberá realizarse en un plazo no mayor a tres meses, desde que la presente sentencia quede firme.

7.- Que ante lo ordenado en los numerales “4”, “5” y “6”, la entidad demandada deberá acreditar su cumplimiento ante a la Inspección del Trabajo, bajo sanción conforme al artículo 492 del Código del Trabajo, a aplicar en caso de incumplimiento una multa a beneficio fiscal de 50 UTM, multa que se podrá duplicar en el evento que no se cumpla con lo ordenado al tenor del art. 492 del C. del Trabajo.

II.- Que considerando que el Servicio denunciado fue vencido y no se advierte motivo plausible para haber litigado, se le condenará al pago de las costas del juicio en la suma de \$1.000.000 (un millón de pesos), cifra que no se someterá ni a reajustes ni a intereses legales.

Una vez que quede ejecutoriada la presente sentencia, certifíquese dicha circunstancia y dese cumplimiento en lo pertinente al artículo 495 del Código del Trabajo.

Las partes quedan válidamente notificadas de lo resuelto con esta fecha al tenor del artículo 457 inciso 2° en relación con lo dispuesto en el artículo 494 ambos del Código del Trabajo y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla.

Regístrese y en su oportunidad archívense lo antecedentes.

RIT T-23-2023

RUC 23-4-0462862-3

Sentencia dictada por **CARLOS GAJARDO ORTIZ**, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

//En Talca, a veintiuno de agosto de dos mil veintitrés, notifique la sentencia definitiva que antecede por estado diario.



