



PROCEDIMIENTO: TUTELA LABORAL.

MATERIA : DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS.

DEMANDANTE : YMAY ORTIZ PULGAR

DOMICILIO : AV. SANTOS DUMONT N° 750, DPTO.418, RECOLETA

AB. PAT Y AP. 1 : HUERTA REYES, SOLANGE PAOLA;

RUT : 11.362.319-5

AB. PAT Y AP. 2 : PÉREZ VERDE-RAMO, ALVARO LENIN;

RUT : 8.286.897-6

DOMICILIO : AV. KENNEDY NÚM. 6800, OFICINA 614, VITACURA.

NOTIFICACIÓN : notificaciones@hcyp.cl.

DEMANDADO : FISCO DE CHILE;

RUT : 61.806.000 – 4;

DOMICILIO : AGUSTINAS NÚM. 1225, SANTIAGO

REPRESENTANTE : PERIBONIO PODUJE, JUAN ANTONIO;

RUT : 7.834.852 – 6;

DOMICILIO : AGUSTINAS NÚM. 1225, SANTIAGO.

EN LO PRINCIPAL: DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DERECHOS; PRIMER OTROSÍ: ACOMPAÑA DOCUMENTOS; SEGUNDO



OTROSÍ: PATROCINIO Y PODER; TERCER OTROSÍ: NOTIFICACIÓN EN LA FORMA QUE SEÑALA.

S.J.L DEL TRABAJO DE SANTIAGO.

YMAY ORTIZ PULGAR, abogada, chilena, casada, cédula nacional de identidad núm. 8.547.231-3, domiciliada en Av. Santos Dumont núm. 750, departamento núm. 418, comuna de Recoleta; a Us. con respeto digo:

Que, estando dentro del plazo y en conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes y demás disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, vengo en deducir denuncia de tutela de derechos fundamentales, en contra del FISCO DE CHILE, representado por el presidente del Consejo de Defensa del Estado, el abogado don JUAN ANTONIO PERIBONIO PODUJE, cedula de identidad núm. 7.834.852-6, ambos con domicilio en calle Agustinas núm. 1225, 4 piso, comuna de Santiago, quienes actúan en representación de mi empleador, MINISTERIO PÚBLICO, Rut 61.935.400-1, órgano autónomo, jerarquizado, con rango constitucional, representado por don JUAN AGUSTIN MELENDEZ DUPLAQUET, cedula de identidad núm. 8.453.585-0, abogado, ambos con domicilio en calle Catedral núm. 1437, comuna de Santiago; a fin de que se declaren vulnerados mis derechos fundamentales, con ocasión de la sanción que me fuera impuesta de manera ilegal y arbitraria en proceso administrativo disciplinario, y se condene al demandado al resarcimiento de la vulneración cometida en mi perjuicio, lo que ha dañado mi honra y afectado mi salud mental, todo esto con expresa condena en costas, en consideración a los antecedentes y fundamentos de hecho y derecho que paso a exponer:

I. CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PROCESALES.

A. Competencia de este tribunal para conocer de la presente denuncia.

Este tribunal es competente para conocer la presente denuncia de derechos fundamentales según lo que dispone el artículo 485 del Código del Trabajo interpretado por la Ley núm. 21.280 “Sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral” que señala: “Las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho cuerpo normativo, son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos.” Y de conformidad a lo establecido en el artículo 423 del Código del Trabajo, es competente el juzgado de S.S, ya que el domicilio de la demandada se encuentra dentro de su jurisdicción.

B. Plazo:

La acción está siendo interpuesta dentro del plazo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo, teniendo en consideración que la vulneración que se reclama se concreta el día 19 de septiembre de 2022, fecha en la cual fui notificada vía correo electrónico de la resolución que rechaza el recurso de reposición interpuesto y se me cita para hacer efectiva la sanción impuesta. Acompañándose en el primer otrosí los documentos que dan cuenta de esto.

C. Procedimiento:

Por la materia en cuestión el procedimiento idóneo es el de tutela laboral que se tramitará conforme a las normas del procedimiento de aplicación general.



D. Vínculo existente:

Desde el 1º de marzo de 2019 me desempeño como jefa de la Unidad de Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, unidad especializada que depende de manera directa del Sr. Fiscal Nacional del Ministerio Público, de lo cual da cuenta mi contrato de trabajo que acompaño en el primer otrosí de esta presentación.

Fui designada en dicho cargo después de una larga carrera funcionaria en el Ministerio Público que comenzó en el año 2001, cuando fui nombrada fiscal adjunta en la Fiscalía Local de Copiapó. En el año 2003 fui nombrada fiscal adjunta de la Fiscalía Local de Viña del Mar, siendo designada en el año 2005 como Fiscal Adjunta jefa de la Fiscalía Local de Quilpué. En el año 2011 fui designada como Fiscal Adjunta jefa de la Fiscalía Local de Viña del Mar, lugar donde ya había trabajado como fiscal adjunta. En el mes de mayo del año 2012, fui designada como Fiscal Adjunta jefa de la Fiscalía Local de Quillota, cargo que desempeñé hasta el 28 de febrero de 2019, al ser nombrada en mi actual cargo.

Debo destacar que durante los 21 años que he trabajado en el Ministerio Público, siempre he sido evaluada en lista 1. Siendo la excelente evaluación de mi desempeño lo que hizo que el Sr. fiscal nacional me nombrara en el cargo que actualmente desempeño.

II. RELACIÓN DE LOS HECHOS:

1. Mediante Resolución FN/MP núm. 1308/2021 de fecha 02 de diciembre de 2021, el Fiscal Nacional de la época ordenó instruir Investigación Administrativa en mi contra, por los hechos denunciados por el Presidente de la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio Público y por doña



María Angélica San Martín, abogada, quien era mi subrogante y detentaba el cargo de subdirectora de la Unidad de Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, designándose al abogado Jefe de la Unidad de Recursos Procesales de la Fiscalía Nacional, don Pablo Campos Ocampo, como investigador de la investigación administrativa dirigida en mi contra.

En la denuncia que dio origen al proceso disciplinario dirigido en mi contra, doña María Angélica San Martín afirmó que la maltraté desde que asumí el cargo de directora de la Unidad, abril o mayo de 2019, hasta el mes de septiembre de 2021; hechos que habrían sido reiterados en el tiempo, y que también habrían vivenciado otros miembros de la Unidad Especializada de Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales, según ella afirma.

Del contenido de la denuncia se denota que la misma está motivada por las diferencias en la calificación jurídica de los hechos acaecidos a contar del 18 de octubre de 2019, donde doña María Angélica San Martín, junto con los dos abogados del equipo de violencia institucional (Matías Dutra y Sebastián Cabezas), negaban la existencia de hechos que constituyeran violaciones a los derechos humanos por parte de agentes del estado, sosteniendo la existencia de tipos penales comunes, al contrario de lo que sostenían fiscales de vasta y conocida experiencia y trayectoria, apoyados en la evidencia de las investigaciones que dirigían, y que constituía la postura jurídica institucional, refrendada por mí, en mi calidad de Directora de la Unidad que debía apoyar este tipo de investigaciones. Esta diferencia jurídica generó una situación de conflicto, pero no de maltrato laboral, que se evidenció a contar del mes de abril del año 2021, con ocasión de la primera querrela que buscaba establecer la responsabilidad de los altos mandos de Carabineros de Chile, en el marco del control policial realizado a partir del 18 de octubre de 2019.



En las declaraciones prestadas por doña María Angélica San Martín se evidencia de manera prístina su molestia con la posición jurídica institucional respecto a la calificación jurídica de estos hechos, afirmando que mi representada tenía posturas jurídicas maximalistas, que infraccionaban el principio de objetividad, ya que en su concepto no existieron violaciones a los derechos humanos que diera lugar a la aplicación de tipos penales cualificados, con ocasión de las investigaciones que les correspondía asesorar por hechos acaecidos a contar del 18 de octubre de 2019.

2. Con fecha 7 de junio de 2022, el investigador me formuló cuatro cargos, donde se sostienen una serie de hechos sin ningún correlato probatorio, lo que evidencia el sesgo con que el actúo durante todo el proceso disciplinario.

Recibí un tratamiento discriminatorio por parte del investigador, en relación con el tratamiento que se le dio en el proceso disciplinario a la denunciante, lo que no sólo infracciona la garantía constitucional de no discriminación, sino que el deber de ajustar su comportamiento al debido proceso, al tenor de lo que dispone la reglamentación interna del Ministerio Público.

En efecto, el sesgo con el que actúo el investigador, abogado Pablo Campos, fue algo que se evidenció en la investigación y que se reclamó formalmente al fiscal nacional de la época, por infraccionar el derecho a defensa y la igualdad ante la ley. Así, por ejemplo, se reclamó del rechazo de diligencias solicitadas en mi defensa, cuando a la parte denunciante se le permitió incorporar antecedentes y requerir diligencias del todo impertinentes a la luz de los hechos denunciados. Se reclamó que se me dio un trato poco digno, al prestar testimonio, ya que se me tomó declaración por más de seis horas, negándoseme la solicitud de descanso, no obstante haberse requerido. Se reclamó que el investigador había dirigido los interrogatorios de testigos de manera parcial, sólo

en abono de la tesis de la denuncia. Se reclamó de la dilación del plazo de investigación, entre otras infracciones al debido proceso, ya que me dio un trato discriminatorio durante la etapa de investigación, lo que se reiteró en la etapa de descargos y en su informe final.

3. Con fecha 1º de julio de 2022, presenté mi defensa frente a los cargos formulados, haciendo presente las infracciones al debido proceso cometidas durante la tramitación del proceso, así como las ocurridas en los cargos formulados por la indeterminación de éstos. Además de analizar la prueba incorporada al proceso, y demostrar como se podía descartar la existencia de los hechos denunciados (11) y de los cargos formulados (4). Se acompañó documentación como prueba de descargo, a fin de probar la imposibilidad de ocurrencia de los hechos tenidos por probados y adicionalmente se solicitó término probatorio a fin de que se tomara declaración a varios testigos.

En esta etapa el investigador nuevamente rechazó la toma de declaración de testigos requeridos para mi defensa, los que eran pertinentes a fin de desvirtuar hechos ya incorporados al proceso disciplinario por el investigador, cuando tomó declaración a los dirigentes gremiales que representaron a María Angélica San Martín y al acceder a la solicitud de éstos de requerir información del año 2011; así como la información que incorporó al tomar declaración a la testigo Lorena Rebolledo y el documento acompañado por ella. Lo anterior implica un tratamiento discriminatorio durante el proceso, toda vez que se estaba solicitando testimonios para desvirtuar hechos que fueron incorporados

Los testigos a los que se les tomó declaración en la etapa probatoria desacreditaron los hechos sustentados por la denunciante y por los testigos que ella ofreció. En esta etapa se aportó prueba para acreditar mi estilo de liderazgo, el cual es más bien de tipo horizontal e integrador, quedando acreditado que



doña María Angélica San Martín me denuncia por dos circunstancias: i) La diferencia de opinión jurídica respecto a la temática de violaciones a los derechos Humanos con ocasión de los hechos acaecidos con posterioridad a octubre de 2019 en el país; y ii) La molestia, soterrada, de doña María Angélica San Martín a mi jefatura, generando resistencia y bandos, por haber reemplazado al anterior Director, quien fuera destituido por actos de acoso sexual, y defendido por quien era la subdirectora de la Unidad y Directora subrogante durante un largo periodo.

4. Con fecha 27 de julio de 2022, se me notifica de la Resolución FN/MP N° 958/2022, dictada el 26 de julio de 2022, donde se dan por acreditados dos hechos que se subsumen en un cargo único, y se me sanciona con amonestación privada, por maltrato laboral.

El Informe Final del Investigador de fecha 19 de julio de 2022 se me notifica también el 27 de julio, pudiendo verificar que nuevamente realiza un análisis sesgado y parcial de la prueba incorporada al proceso disciplinario, omitiendo antecedentes probatorios, y en base a ello, da por acreditado tres cargos, proponiendo al Fiscal Nacional que se me sancione con censura por escrito.

5. La Resolución FN/MP N° 958/2022, dictada el 26 de julio de 2022, da por acreditado un cargo único, por el cual se me sanciona, siendo el siguiente:

“Doña Ymay Ortiz Pulgar, Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, desde enero de 2021 y hasta septiembre de 2021, ha incurrido en conductas de maltrato laboral en contra de los funcionarios de dicha Unidad, doña María Angélica San Martín, doña Ivonne Sepúlveda Sánchez, don Sebastián Aguilera Vasconcelos, don Sebastián Cabezas Chamorro y don Matías Dutra Cetusic, las que se manifestaron en conductas de trato inapropiado, consistentes en alzar la

voz para llamarles la atención o reproches por no compartir sus opiniones jurídicas, golpeando la mesa o escritorio al dirigirse a ellos, haciéndoles sentir que hacían mal su trabajo, que no sabían de los temas que debían abordar, que no daban el ancho y que obstruían el trabajo de la Unidad.

Ello ocurrió en dos oportunidades: (1) En una reunión ubicada en Enero del año 2021 con su Unidad, doña Ymay Ortiz Pulgar, ante advertencia de dificultades que involucraba el cumplimiento de esas metas por parte de algunos miembros del equipo, reaccionó con molestia y alzó la voz para decirles que sus peros la castraban, agregando en el mismo tono, que eran poco colaboradores y resistentes a sus ideas y que le dificultaban su tarea de dirección de la Unidad". (2) En reunión llevaba a cabo el día 3 de junio de 2021, con los integrantes del equipo a cargo del área de Violencia Institucional de la referida Unidad, esto es la abogada María Angélica San Martín Ponce, el abogado Sebastián Cabezas Chamorro y el abogado Matías Dutra Cetusic además del abogado Sebastián Aguilera Vasconcellos, uso un tono de voz elevado, mostrándose molesta, con un tono de voz cada vez más agresivo incluso llegando a golpear la mesa con su mano, y los trato de obstruccionistas, restriccioncitas, y que no daban el ancho, al no compartir una determinada calificación jurídica propuesta desde la Fiscalía Regional Metropolitana Centro Norte."

Los dos hechos que se tuvieron por acreditados habrían ocurrido en reuniones de trabajo realizadas por vía telemática (zoom), toda vez que fue en el periodo que casi todos los funcionarios y funcionarias realizaban su trabajo a distancia.

6. Según se lee en el punto 12 de la Resolución FN/MP N° 958/2022, dictada el 26 de julio de 2022, los hechos son calificados como una conducta de trato inapropiado, que se habría cometido sin la intencionalidad de afectar emocionalmente a ciertos funcionarios de su dependencia, ni menos de hostigarlos o agotarlos. Se precisa que dicha situación (trato inapropiado)



se produjo en las ocasiones ya detalladas (dos), aquejando el estado anímico de la denunciante de forma de impedirle desarrollar sus funciones por afectación a su salud mental.

Esta resolución hace suyo los fundamentos (o más bien la falta de fundamentos) del Informe Final, al dar por reproducido el análisis de la prueba, por lo que hace suyo la infracción a la presunción de inocencia al dar por acreditados hechos sin sustento probatorio, y resolviendo contra prueba de descargo existente en el expediente disciplinario, tornando la resolución en arbitraria e ilegal. La infracción que se alegó no es por "cómo ponderó la prueba existente", sino que derechamente por la falta de ponderación de la prueba, al omitir ponderar prueba válidamente incorporada, y que desvirtuaba los cargos formulados, así como el hecho por el cual se me sancionó.

La misma contiene graves errores de hecho y de derecho, como por ejemplo que se me sanciona por un hecho que supone intencionalidad (intención de maltratar), afirmando por una parte que se descarta dicha intencionalidad y que se evidencia el buen trato existente por mi parte hacía los funcionarios de la Unidad que me corresponde dirigir.

7. Con fecha 2 de agosto de 2022 se presenta Recurso de Reposición para ante el fiscal nacional, conforme a la normativa que regula este tipo de procedimientos, ya que, al haber sido una investigación ordenada por el fiscal nacional, no cabe el recurso de apelación, sino que sólo el recurso de reposición.

Se solicitó al Fiscal Nacional que, acogiendo la reposición, se modificara la Resolución FN/MP N° 958/2022, dictada el 26 de julio de 2022, y se me absolviera del cargo único que se tuvo por acreditado, dada la inexistencia de conductas que puedan constituir maltrato laboral.

8. Con fecha 4 de agosto de 2022 se dicta Resolución FN/MP 1017-2022, a través de la cual se modificada el hecho por el cual se me sanciona; sin embargo, se resuelve que se rechaza la reposición interpuesta, afirmando que "los hechos acreditados quedan incólumes". Esta Resolución es notificada sólo a mi abogada el 5 de agosto de 2022; sin que me fuera notificada de manera personal o por correo electrónico en dicha fecha.

En el considerando 9 de esta Resolución se lee lo que sigue: "9° *Que, en cuanto a la alegación de la defensa de que debe desestimarse que su representada, desde enero de 2021 y hasta septiembre de 2021 haya incurrido en conductas de maltrato laboral por cuanto ello es contradictorio con los únicos dos eventos que se dan por acreditados en el proceso sumarial, se estima que ello efectivamente tiene asidero en relación, precisamente, a los dos únicos hechos que se tuvieron por acreditados a lo largo de la presente investigación administrativa, razón por la que se acogerá, sin perjuicio que ello, en definitiva, no tenga efecto alguno en lo resolutivo de la presente decisión por cuanto ambos hechos quedan incólumes y acreditados, según se ha referido en los considerandos anteriores.*"

De tal manera que en la resolución se rechaza el recurso de reposición interpuesto.

9. Con fecha 15 de septiembre se me notifica por correo electrónico de la Resolución que me aplica la sanción y la Resolución que rechaza el recurso de reposición, y se me cita para el día 20 de septiembre de 2022, para hacer efectiva la sanción.

Cabe señalar que entre el 31 de julio al 22 de agosto de 2022 hice uso de mi feriado legal, encontrándome fuera de Chile.



10. El 20 de septiembre de 2022 el fiscal nacional de la época hace efectiva mi sanción, la que se informa a la Unidad de Auditoría Interna del Ministerio Público y a la Unidad de Recursos Humanos, para su registro y adopción de las medidas que se contienen en la resolución que me sanciona.

Con esto se da por concluido el proceso disciplinario, quedando a firme la sanción que me fuera impuesta, y que vulnera garantías fundamentales, protegidas por la tutela laboral.

III. VULNERACIÓN DE DERECHOS Y FORMA EN QUE SE PRODUCE.

1. Se ha vulnerado, de manera esencial, mi dignidad personal y se me ha dado un trato discriminatorio, lo que se encuentra expresamente prohibido por los incisos 2, 3 y 4 del artículo 2° del Código del Trabajo.

a) En primer lugar, se me ha sancionado por maltrato laboral, por hechos que no alcanzan a configurar hipótesis de maltrato laboral, afectando mi dignidad personal, al aplicárseme una sanción por una infracción inexistente, y que es altamente estigmatizante en materia laboral.

Como se constata en la Resolución se dieron por acreditados los siguientes hechos:

"Doña Ymay Ortiz Pulgar, Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, desde enero de 2021 y hasta septiembre de 2021, ha incurrido en conductas de

maltrato laboral en contra de los funcionarios de dicha Unidad, doña María Angélica San Martín, doña Ivonne Sepúlveda Sánchez, don Sebastián Aguilera Vasconcelos, don Sebastián Cabezas Chamorro y don Matías Dutra Cetusic, las que se manifestaron en conductas de trato inapropiado, consistentes en alzar la voz para llamarles la atención o reproches por no compartir sus opiniones jurídicas, golpeando la mesa o escritorio al dirigirse a ellos, haciéndoles sentir que hacían mal su trabajo, que no sabían de los temas que debían abordar, que no daban el ancho y que obstruían el trabajo de la Unidad.

*Ello ocurrió en dos oportunidades: (1) En una reunión ubicada en Enero del año 2021 con su Unidad, doña Ymay Ortiz Pulgar, ante advertencia de dificultades que involucraba el cumplimiento de esas metas por parte de algunos miembros del equipo, **reaccionó con molestia y alzó la voz para decirles que sus peros la castraban, agregando en el mismo tono, que eran poco colaboradores y resistentes a sus ideas y que le dificultaban su tarea de dirección de la Unidad**".*

*(2) En reunión llevaba a cabo el día 3 de junio de 2021, con los integrantes del equipo a cargo del área de Violencia Institucional de la referida Unidad, esto es la abogada María Angélica San Martín Ponce, el abogado Sebastián Cabezas Chamorro y el abogado Matías Dutra Cetusic además del abogado Sebastián Aguilera Vasconcellos, **uso un tono de voz elevado, mostrándose molesta, con un tono de voz cada vez más agresivo incluso llegando a golpear la mesa con su mano, y los trato de obstruccionistas, restriccioncitas, y que no daban el ancho, al no compartir una determinada calificación jurídica propuesta desde la Fiscalía Regional Metropolitana Centro Norte**".*

Se da por acreditado en el punto 10.2 de la Resolución que: "Revisada toda esa documentación, no sólo no se da cuenta de un equipo en que exista

una interacción abusiva por parte de la jefatura hacia los subalternos sino un equipo cercano, en que primaban las buenas relaciones y la comunicación en relación al desempeño laboral y temas de diversa índole. Se pueden apreciar felicitaciones y reconocimientos por parte de la investigada a los distintos integrantes del equipo ante intervenciones o actividades puntuales que éstos desarrollaban..." Asimismo, se lee en el punto 12 de la Resolución que los hechos son calificados como una conducta de trato inapropiado, cometida sin la intencionalidad de afectar emocionalmente a ciertos funcionarios de su dependencia, ni menos de hostigarlos o agotarlos. Se precisa que dicha situación (trato inapropiado) se produjo en las ocasiones ya detalladas (sólo dos), aquejando el estado anímico de la denunciante de forma de impedirle desarrollar sus funciones por afectación a su salud mental.

La configuración del maltrato laboral requiere una conducta abusiva, lo que supone reiteración en el tiempo, y que sea evidente para todo aquel que la presencia, ve o escucha. Esto tiene una relevancia gravitante, ya que frente al hecho tanto los receptores como aquellos que lo observan concluyan que la acción, palabra, acto, gesto, etc., es objetivamente una agresión. Si, por el contrario, la acción, palabra, gesto, etc., no es evidentemente una agresión (maltratadora), entonces no será una conducta abusiva, por carecer de la significancia requerida. **Es requisito de configuración del maltrato laboral que la acción tenga significancia maltratadora para cualquiera; es decir, que sea evidente y que se trate de una conducta, y no una acción aislada en el tiempo.**

¿Es posible sostener que los hechos de enero de 2022 y de 3 de junio de 2022, alcanzan para constituir conductas de maltrato laboral? ¿Tienen la significancia y relevancia para aplicar una sanción por maltrato laboral? ¿Es posible sostener que se maltrata laboralmente a un funcionario que ni siquiera hace mención al hecho?.

Los hechos que se tuvieron por acreditados por parte de mi empleador no alcanzan a constituir conductas de maltrato laboral, por lo que no podía ser sancionada por dicha infracción, ya que, aunque se tenga por probado que utilicé la expresión castrar en una reunión de metas en el mes de enero de 2021, dicha expresión no es una palabra maltratadora. La segunda y tercera acepción del diccionario de la RAE, señalan los siguientes significados para la palabra castrar:

2. tr. *Apocar a alguien o debilitar algo.*

3. tr. **acomplejar** (|| *inducir un sentimiento de inferioridad*).

Por lo que, en un contexto de determinación de metas, lo que se estaría diciendo a los subalternos que estaban cuestionando las metas definidas en mi rol de jefatura de la unidad, es que sus peros me están apocando o me están debilitando o me están acomplejando. Y nada más. No es un término ofensivo.

Aunque mi empleador diera por probado que el 3 de junio de 2022, en reunión sobre calificación jurídica por violaciones a los derechos humanos y responsabilidad del alto mando, me molesté, que use un tono de voz elevado, agresivo y que golpee la mesa con mi mano, y que vertí expresiones como obstruccionistas, restriccionistas, y que no daban el ancho; tampoco alcanza para configurar maltrato laboral, toda vez que se da por probado que es una acción aislada, carente de intencionalidad maltratadora, en un contexto de discusión jurídica entre abogados, en una temática particularmente compleja y sensible. El equipo de violencia institucional, liderado por María Angélica San Martín, llevaba varios meses cuestionando la postura jurídica institucional, ya que opinaban que no se estaba frente a violaciones de derechos humanos, sino que frente a hechos aislados y que configuraban delitos comunes; tesis que era contraria a la sustentada institucionalmente, por los fiscales a cargo de dichas investigaciones.



Lo que se evidencia en el hecho que se da por probado es que fui enérgica, frente al cuestionamiento permanente de subalternos sobre una temática que estaba institucionalmente resuelta y que se negaban a acatar. Siendo un hecho aislado y sin intención maltratar.

En este contexto, sancionarme por haber cometido maltrato laboral respecto a mis subalternos, vulnera mi dignidad personal, porque se da una calificación jurídica de maltrato laboral a hechos que no tienen esa connotación, por el trato discriminatorio que se me dio durante toda la investigación, lo que daña mi honra y mi salud mental.

- b) En segundo lugar, se me ha dado un trato discriminatorio por parte del investigador, lo que ha sido validado por mi jefatura directa, el Fiscal Nacional de la época.

Desde que se inició el proceso disciplinario, con ocasión de la denuncia de los dirigentes gremiales de la asociación de funcionarios a los que pertenece doña María Angélica San Martín, el investigador designado, don Pablo Campos, me dio un trato desigual sin justificación, es decir me discriminó de manera arbitraria, lo que fue avalado por mi jefatura directa, al rechazar los reclamos formales interpuestos durante la investigación, donde se reclamó del trato desigual con el que yo era tratada, en comparación al trato que se le daba y se le dio a la denunciante.

Es así como entre el 2 de diciembre de 2021, fecha que es designado como investigador, al 24 de enero de 2022, retarda la mayoría de las diligencias pedidas en mi defensa, lo que se contrapone a la premura con que realiza las diligencias requeridas por la denunciante. Este hecho, en si mismo, denota trato discriminatorio, el que se torna en arbitrario cuando el 20 de enero de 2022



decide requerir la opinión técnica de MALS de la Fiscalía Nacional, sin haberle tomado declaración a los testigos ofrecidos en mi defensa. Se le reclamó formalmente, que se estaba pidiendo la opinión técnica en forma prematura, reclamo que el investigador no contestó, y en los hechos paralizó la toma de declaración por un mes, al salir de vacaciones. Por lo que el informe técnico de MALS se realizó con los antecedentes y prueba aportada principalmente por la denunciante.

Lo anterior constituyen actos de discriminación, prohibidos por el artículo 2° del Código del Trabajo, toda vez que se evidencia que las distinciones (o diferencias) que hace el investigador al realizar las diligencias, no responden a una situación razonable o justificada, sino que se apresura en realizar las diligencias pedidas por la denunciante, quien se encuentra asociada a una organización gremial, siendo sus dirigentes quienes la representan, y retarda o posterga las diligencias que solicité de manera personal, ya que no me encuentro asociada a ninguna organización gremial.

Es más, le toma declaración a tres dirigentes gremiales que representan a la denunciante, quienes incorporan información (tergiversada y falsa) sobre mi comportamiento funcionario pretérito, y se accede a su petición de solicitar el clima laboral de la Fiscalía Local de Viña del Mar, del año 2011; información que fue incorporada al proceso, por lo que pido diligencias para desvirtuar esa información, el investigador rechaza las diligencias por ser impertinentes. Esto denota el sesgo del investigador quien me dio un trato discriminatorio que sufrí desde muy al inicio del proceso, lo que me llevó a reclamar de manera formal; sin embargo, el Fiscal Nacional de la época avaló dicho comportamiento al rechazar mis reclamos.



Los hechos previamente descritos constituyen un manifiesto incumplimiento a las obligaciones esenciales contempladas en el artículo 2 del Código del Trabajo.

- 2.** Se ha vulnerado la garantía constitucional consagrada en el artículo 19 numeral 1, inciso 1° de la Constitución Política de la República, en cuanto se protege el derecho a la integridad psíquica de todo ser humano.

En efecto, con ocasión de la investigación administrativa he visto afectada mi salud mental, gatillándoseme una depresión que está en tratamiento con médico especialista y con la ingesta de medicamentos, lo que se origina en las siguientes circunstancias, todas toleradas y/o originadas por quien era mi empleador directo, el Fiscal Nacional de la época:

- a) Trato discriminatorio y poco digno que vivencie y sufrí por parte del investigador durante toda la investigación y durante la etapa de descargos, lo que fue denunciado y reclamado al fiscal nacional de manera formal; sin embargo, éste toleró que se me diera ese trato afectando mi integridad psíquica. Así, por ejemplo, al presentar reclamo formal porque el investigador me interrogó por más de siete horas, sin permitirme una pausa de descanso, el fiscal nacional, rechazó dicho reclamo (y varios otros), lo que permitió que el abogado investigador, don Pablo Campos, mantuviera el mismo tipo de trato discriminatorio durante todo el proceso. No se le hizo una advertencia real, ni menos aún se cambió el investigador, no obstante, los reclamos por los sesgos con los que estaba dirigiendo la investigación.
- b) Lo anterior se suma a la larga extensión de la investigación, al haberse solicitado por el investigador y autorizado por el fiscal nacional, continuas prorrogas del plazo de investigación, el cual reglamentariamente no



puede extenderse, en ningún caso, por más de 60 días, permitiéndose en este proceso una extensión superior a seis meses. Es más, se le permitió al investigador mantener el proceso paralizado durante todo el mes de febrero de 2022, porque hizo uso de su feriado legal, cuando debió haberse designado otro investigador que continuara con las diligencias para dar continuidad al proceso. También se le permitió pedir un segundo informe a MALS, y paralizar el proceso por otro mes, sin ningún tipo de justificación real. La extensión del plazo, en a lo menos dos meses y medio, obedece exclusivamente a la dilación del investigador, incluso venciendo el plazo, no decretó el cierre de la investigación. Esto también fue reclamo de manera formal, pero el fiscal nacional de la época rechazó este reclamo.

- c) El trato dado por el investigador, que daba clara cuenta del sesgo con el que dirigió la investigación y la larga extensión del proceso, mermaron mi salud mental, toda vez que me sentía en indefensión, ya que mi empleador directo, no sólo permitía que esto ocurriera, sino que además lo avalaba.
- d) Todo lo anterior se suma a una sensación de enorme arbitrariedad, porque es evidente, para cualquiera que revisé de manera objetiva el proceso disciplinario, que no ha existido maltrato laboral de mi parte hacia doña María Angélica San Martín, ni he maltratado a otros miembros del equipo que dirigía. Incluso con los hechos que se dieron por probados por la Resolución en que se me sanciona no se configura una conducta de maltrato laboral. Lo que en realidad se cuestiona es el ejercicio de las potestades como jefatura, al punto de cuestionar la imposición de metas o los criterios jurídicos institucionales. La decisión de sancionarme no dice relación con el mérito de la investigación, sino con el sesgo de género existente en el Ministerio Público, donde subyace la exigencia de que las



mujeres deben tener un mejor trato que el trato habitual exigido en las relaciones laborales, de lo que da cuenta el Primer Reporte del Observatorio MALS de la Fiscalía Nacional, donde se constata que, con la nueva política de buen trato vigente desde el segundo semestre del año 2020, de los 16 denunciados por maltrato o acoso laboral, 12 son mujeres y sólo 4 son hombres (página 12 del documento); es decir, el 75% de las denunciadas son mujeres.

En definitiva, el deterioro de mi integridad psíquica se origina en la forma en que fue dirigida la investigación, en su larga extensión, en que mi jefatura directa permitiera que se me diera un trato poco digno y arbitrario, lo que finalmente avala en una Resolución donde se me sanciona por hechos que no configuran conductas de maltrato laboral.

- 3.** Se ha vulnerado la garantía constitucional consagrada en el artículo 19 numeral 4 de la Constitución Política de la República, en cuanto se protege el Derecho a la honra de todo ser humano.

Durante 21 años he mantenido una carrera profesional destacada al interior del Ministerio Público, lo que me permitió ascender al actual cargo que detento, como Directora de la Unidad de Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, al cual no postulé, sino que me fue solicitada mi colaboración, por el Fiscal Nacional de la época, por los inconvenientes que se habían originado con la salida del anterior director de dicha unidad, el que había ingresado al cargo por concurso público.

Me correspondió asumir una jefatura en un periodo particularmente complejo, por la sobrecarga de trabajo que se originó después del 18 de octubre



de 2019, por los hechos que constituyeron violaciones a los derechos humanos, investigaciones que debían ser asesoradas por la Unidad que dirijo. A contar de marzo de 2020 se sumó la dificultad del trabajo a distancia, de tal manera que a la denunciante no la he visto de manera presencial desde marzo de 2020. Ni la denunciante, ni ningún miembro del equipo me informó que la denunciante o ellos, se sintieran ni siquiera incómodos con mi jefatura. Algunos miembros del equipo que dirijo son parte del equipo MALS de la Fiscalía Nacional, y nunca alguno de ellos me comentó que la denunciante o ellos, se sentían maltratados por alguna acción de mí parte.

En este contexto, se me denuncia por maltrato laboral, donde la denunciante afirma que ha sufrido 11 hechos que constituyen, todos y cada uno de ellos, maltrato laboral, y me describe como una jefatura incapaz de modificar su conducta. Los dirigentes de la asociación de funcionarios, a la que pertenece la denunciante, sostuvieron (sin ninguna prueba) que me he dedicado a maltratar fiscales y funcionarios desde que ejerzo cargos de jefatura en el Ministerio Público.

Tuve que aportar abundante prueba para probar que era inocente, y que la denuncia y los testimonios aportados en su abono, eran mendaces; sin embargo el Fiscal Nacional de la época decide aplicarme la sanción de amonestación privada (la más baja que contempla la reglamentación del Ministerio Público), aunque los hechos que da por acreditados no son constitutivos de maltrato laboral, lo que importa una grave afectación a mi honor, ya que se me está sancionando por una infracción inexistente que conlleva en sí misma descrédito y deshonor profesional, máxime si mi área de especialización se contrapone a tener conductas de esa naturaleza.



IV. INDICIOS DE LA DISCRIMINACIÓN Y VULNERACIÓN ALEGADAS:

Vengo en acompañar antecedentes documentales a la denuncia de tutela de derechos fundamentales, los que son indicios claros y suficientes de las vulneraciones alegadas y de la forma en la que se produce dicha infracción, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 490 del Código de Trabajo, solicitando se proceda a declarar la suficiencia de estos para los términos de lo previsto en el artículo 493 del mismo Código:

1. Copia de Resolución FN/MP N° 494 de/2022 de 8 de abril de 2022, que rechaza reclamación en investigación administrativa que indica.

Consta en este documento como el Fiscal Nacional de la época, rechazó el reclamo interpuesto fundado en argumentos meramente formales (aduciendo la caducidad del plazo para la recusación), obviando que como empleador se encuentra obligado, más allá de las meras declaraciones de principios, a resguardar a todos sus funcionaria y funcionarios, de tratos discriminatorios, arbitrarios y/o poco dignos. Lo que se denota claramente en este documento es que el Fiscal Nacional sólo toma nota de lo que se reclama, cuando debía y podía ordenar que se enmendara este tipo de comportamiento por el investigador; sin embargo lo avala al rechazar el reclamo interpuesto.

2. Copia de la formulación de cargos de fecha 7 de junio de 2022.
3. Copia del escrito de descargos presentado por mi defensa.
4. Copia del Informe Final del investigador, donde desestima las alegaciones presentadas en mi defensa, respecto a los tres de los cuatro cargos que me formulara.
5. Resolución FN/MP N° 958/2022 de fecha 26 de julio de 2022, en la que se me aplica la sanción de amonestación privada.



Consta en estos 4 documentos como se me sanciona por maltrato laboral, dando por acreditados dos hechos que no alcanzan a configurar hipótesis de maltrato laboral. Lo que se evidencia particularmente, en la Resolución FN/MP 958/2022, que aplica una sanción por maltrato laboral, cuando en la misma resolución se indica que la prueba documental da cuenta que existía un trato respetuoso, cordial y cercano entre los miembros de la unidad que dirigía, y que las acciones habrían sido cometidas de manera culposa, sin la intención de infringir sufrimiento.

El hecho que se me sancione por maltrato laboral, sin que exista mérito fáctico, ni jurídico para ello, daña mi honra profesional, y resulta particularmente estigmatizante en el ámbito profesional en el que me desempeño. Asimismo, la arbitrariedad de dicha decisión (entendemos adoptada de manera discriminatoria), afectó mi bienestar psíquico, conforme se ha explicado y se acredita con certificado de mi médico tratante, que se acompaña.

Se evidencia, en el documento de formulación de cargos, como el investigador realiza una imputación de cargos con claros sesgos, al acusarme por hechos genéricos y sin correlato probatorio; por lo que en la contestación de cargos se vuelve a reclamar del trato discriminatorio que me dio el investigador durante la investigación y que se reiteran en la formulación de cargos. El Informe Final del investigador nuevamente da cuenta del sesgo con el que actúo don Pablo Campos, al punto de ni siquiera mencionar (y menos aun pondera) prueba de descargo que fuera acompañada de manera válida en la etapa de prueba.

En este contexto, la Resolución FN/MP 958/2022, vuelve a rechazar el reclamo por el comportamiento discriminatorio durante el proceso, volviendo a avalar el comportamiento del investigador, sancionándome por conductas que



constituyen maltrato laboral, cuando los hechos que se tuvieron por acreditados no alcanzan a cumplir el estándar que se requiere para su configuración.

6. Recurso de Reposición interpuesto en contra de la Resolución FN/MP 958/2022
7. Copia de Resolución FN/MP N° 1017/2022 de 4 de agosto de 2022, que resuelve Recurso de Reposición Interpuesto.

Con estos documentos se acredita que se agotaron las vías institucionales, para que mi empleador remediara la situación de vulneración de derechos de la que fui víctima, sin embargo a través de la Resolución FN/MP N° 1017/2022, se rechaza el recurso de reposición, pudiéndose constatar como se califica como víctimas a funcionarios que ni siquiera mencionan los hechos que se dieron por acreditados (Sebastián Cabezas y Sebastián Aguilera) y como se da la calidad de víctima a una funcionaria que ni siquiera participó en la reunión del 3 de junio de 2022 (Ivonne Sepúlveda)

8. Certificado otorgado por el médico psiquiatra doña Oriana Espinosa Fuentes, que da cuenta del diagnóstico del trastorno depresivo de que ha tenido que enfrentar mi representada, en un proceso que se extendió por más de ocho meses.

Con este documento se acredita la afectación a mi integridad psíquica, conforme se ha explicado en la vulneración de derechos que se reclama.

9. Copia del Primer reporte del observatorio MALS del año 2020.

En la página 12 de este primer reporte se consta como con la nueva política de maltrato al interior del Ministerio Público (junio de 2020), las denuncias a



mujeres representan un 75% de las denuncias realizadas, cuando antes de esta política se denunciaba mayoritariamente a jefaturas masculinas.

V. PRESTACIONES DEMANDADAS:

1. Se establezca que los hechos que se tuvieron por probados no constituyen maltrato laboral, y que, en consecuencia, la sanción impuesta por una infracción inexistente vulnera mi dignidad personal, siendo una clara manifestación de discriminación hacia una jefatura ejercida por una mujer.
2. Se establezca que, por el trato discriminatorio recibido por parte del investigador, así como por mi jefatura directa, y por la larga extensión del proceso disciplinario se ha visto afectada mi integridad psíquica, debiendo recurrir al tratamiento con un profesional y a la ingesta de medicamentos.
3. Que ha sido afectada mi honra profesional, toda vez que he sido sancionada por una infracción de maltrato laboral inexistente, y que genera estigmatización profesional, produciendo un daño irreparable a mi prestigio profesional.
4. Se acceda y se decreten con apercibimiento legal, las siguientes medidas reparatorias:
 - ✓ Se ordene al Fiscal Nacional, publicar esta sentencia en la Revista de Jurisprudencia del Ministerio Público.
 - ✓ Se ordene al Fiscal Nacional publicar esta sentencia en la página electrónica institucional.
 - ✓ Se elimine todo registro de la sanción impuesta de los registros de la Unidad de Auditoría Interna del Ministerio Público.
 - ✓ Se oficie a la Contraloría General de la República de la denuncia de tutela laboral, y se ponga en conocimiento a sentencia para debido registro.



- ✓ Se oficie a la Dirección del Trabajo para el registro y publicación de la sentencia.

POR TANTO: en mérito a lo expuesto y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2, 4, 5, 160, 162, 163, 168, 171, 172, 177, 446, 485 y 489 y siguientes del Código del Trabajo; 19 n.º 1, inciso 1º y n.º 4 de la Constitución Política de la República y demás disposiciones legales pertinentes;

Solicito a S.S.: tener por interpuesta denuncia en procedimiento de tutela laboral en contra del FISCO DE CHILE, representado por el presidente del Consejo de Defensa del Estado, don JUAN ANTONIO PERIBONIO PODUJE, quienes actúan en representación de mi empleador, MINISTERIO PÚBLICO, representado por don JUAN AGUSTIN MELENDEZ DRUPLAQUET ya individualizados, someterla a tramitación, y declarar en definitiva dar lugar a ésta, acogiendo la totalidad de las peticiones solicitadas, con expresa condena en costas, decretándose, además las siguientes medidas reparatorias:

- ✓ Se ordene al Fiscal Nacional, publicar esta sentencia en la Revista de Jurisprudencia del Ministerio Público.
- ✓ Se ordene al Fiscal Nacional publicar esta sentencia en la página electrónica institucional.
- ✓ Se elimine todo registro de la sanción impuesta de los registros de la Unidad de Auditoría Interna del Ministerio Público.
- ✓ Se oficie a la Contraloría General de la República de la denuncia de tutela laboral, y se ponga en conocimiento a sentencia para debido registro.
- ✓ Se oficie a la Dirección del Trabajo para el registro y publicación de la sentencia.



PRIMER OTROSÍ: Conforme a lo establecido por el artículo 490 del Código del Trabajo, vengo en acompañar los siguientes documentos, como documentos indiciarios a que hace referencia el artículo 493 del Código del Trabajo:

1. Copia del contrato de trabajo de fecha 19 de febrero de 2010, donde consta la relacional laboral y funcional con el Ministerio Público, y la fecha desde la que desempeño el cargo Jefa de la Unidad Especializada de Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales.
2. Copia de Resolución FN/MP N° 494 de/2022 de 8 de abril de 2022, que rechaza reclamación en investigación administrativa que indica.
3. Copia de la formulación de cargos de fecha 7 de junio de 2022.
4. Copia del escrito de descargos presentado por mi defensa.
5. Copia del Informe Final del investigador, donde desestima las alegaciones presentadas en mi defensa, respecto a los tres de los cuatro cargos que me formulara.
6. Resolución FN/MP N° 958/2022 de fecha 26 de julio de 2022, en la que se me aplica la sanción de amonestación privada.
7. Recurso de Reposición interpuesto en contra de la Resolución FN/MP 958/2022
8. Copia de Resolución FN/MP N° 1017/2022 de 4 de agosto de 2022, que resuelve Recurso de Reposición Interpuesto.
9. Copia de correo de fecha 15 de septiembre, por el cual se me cita a reunión para dar cumplimiento a la Resolución FN/MP N° 958/ 2022, y se me notifica de la Resolución que rechaza el recurso de Reposición.
10. Copia de correo de fecha 22 de septiembre de 2022, donde la jefa de gabinete del Fiscal Nacional de Informa cumplimiento a la Resolución FN/MP N° 958/ 2022 al Gerente de la División de Recursos Humanos de la Fiscalía Nacional.
11. Certificado otorgado por el médico psiquiatra doña Oriana Espinosa Fuentes, que da cuenta del diagnóstico del trastorno depresivo de que ha tenido que enfrentar mi representada, en un proceso que se ha extendido



por más de siete meses.

12. Noticia publicada en la página web del medio de comunicación El desconcierto, donde se comunica la sanción impuesta a mi representada, en la dirección web:

<https://www.eldesconcierto.cl/reportajes/2022/08/25/crisis-en-ministerio-publico-salpica-a-abbott-denuncian-a-dos-fiscales-por-acoso-y-maltrato-laboral.html>

SEGUNDO OTROSÍ: Ruego a S.S. tener presente que designo como abogados patrocinantes y confiero poder a la abogada habilitada para el ejercicio profesional Sra. Solange Paola Huerta Reyes, cédula de identidad núm. 11.362.319-5, correo electrónico shuerta@hcyp.cl; al abogado habilitado para el ejercicio de la profesión Sr. Álvaro Pérez Verde-Ramo, cédula de identidad núm. 8.286.897-6, correo electrónico aperez@hcyp.cl; y al abogado habilitado para el ejercicio de la profesión Sr. Andrés Castellanos Zerega, cédula de identidad núm. 10.334.200-7, correo electrónico acastellanos@hcyp.cl, ambos domiciliados para estos efectos en Av. Kennedy N° 6800, oficina 614, comuna de Vitacura.

TERCER OTROSÍ: Ruego a SS. en virtud de lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo, se sirva autorizar que las notificaciones del presente proceso se efectúen al correo electrónico de los apoderados, notificaciones@hcyp.cl con copia al correo electrónico aperez@hcyp.cl, shuerta@hcyp.cl.