

RESOLUCIÓN FN/MP N° 958 /2022

SANTIAGO, 26 de Julio de 2022

**MAT.: APRUEBA INVESTIGACIÓN
ADMINISTRATIVA
INICIADA POR
RESOLUCIÓN FN/MP N°
1308/2021 DE 02 DE
DICIEMBRE DE 2021.**

CONSIDERANDO:

1° Que, por Resolución FN/MP N°1308/2021 de fecha 02 de Diciembre de 2021, dictada por este Fiscal Nacional, se ordena instruir Investigación Administrativa a fin de esclarecer los hechos denunciados por el Presidente de la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio Público y por la funcionaria doña María Angélica San Martín, así como para determinar las circunstancias en que habrían ocurrido los mismos y la eventual responsabilidad administrativa que pudiese caber a doña Ymay Ortiz Pulgar, Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, u otros funcionarios de la Institución, y proponer las sanciones administrativas pertinentes si ello fuera procedente.

En efecto, con fecha 26 de noviembre de 2021, ingresó a la Fiscalía Nacional el Oficio N° 40/2021 DN ANFUMIP de fecha 23 de noviembre, mediante el cual el Presidente de la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio Público, don Freddy González Galleguillos, denunció hechos que calificó como conductas de maltrato y acoso laboral que han afectado a la abogada de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, doña María Angélica San Martín Ponce, ejercidos por su jefatura, doña Ymay Ortiz Pulgar, Directora de la referida Unidad Especializada, los que habrían tenido lugar durante dos años y medio a la fecha; y solicita se ordene instruir una

investigación administrativa que permita establecer los hechos y las responsabilidades a las que haya lugar, como asimismo la adopción de las medidas necesarias para que la situación denunciada cese.

Que a la presentación referida se adjuntó, además, el Formulario de Denuncia de Maltrato o Acoso Laboral, suscrito por la funcionaria denunciante doña María Angélica San Martín Ponce, en el que, junto con exponer antecedentes profesionales y de su desempeño funcionario, hace una relación general de los hechos constitutivos a su juicio de maltrato o acoso laboral y específicamente se refiere a distintos episodios que ilustrarían lo expuesto.

Para efectos de la dirección de la investigación administrativa, se dispuso la designación de don Pablo Campos Muñoz, Director de la Unidad de Recursos Procesales y Jurisprudencia de la Fiscalía Nacional.

2° Que los hechos de que da cuenta la denuncia y respecto de cada uno de los cuales se emitirá una decisión por parte de este Fiscal Nacional corresponden a los siguientes, conforme relato de la denunciante:

“HECHO N°1

Muy al comienzo de la gestión de doña Ymay Ortiz, en el mes de abril o mayo de 2019, una tarde recibo una llamada desde la recepción de la Fiscalía Nacional, (creo que de Berenice) para pedirme si era posible que recibiera a una persona a la que le había respondido un reclamo, puesto que se encontraba muy nerviosa y requería algunas explicaciones acerca de la respuesta dada, le pedí a mi compañera Ivonne Sepúlveda que me acompañara a recibirla para tener algún respaldo en caso que esta señora se descompensara; en efecto la situación relatada a ratos parecía inverosímil, pero de ser cierta la situación de esta persona era muy desesperada, dado que vivía fuera del país y en una situación de precariedad, por ello nos fue imposible darle atención durante un espacio acotado de tiempo, extendiéndose esta reunión por algo más de una hora. La reunión se realizó

en una oficina que en ese momento estaba desocupada y fue advertida por doña Ymay quién se paseó varias veces por el pasillo haciendo señas y ademanes para que termináramos, cuando se logró ese objetivo, nos abordó a ambas en el pasillo, increpándonos y diciéndonos a viva voz y evidentemente enojada qué era el colmo, que no podíamos disponer de ese tiempo con una persona, que no se podía volver a repetir, ello sin permitimos explicar la complejidad del asunto, lo que fue percibido por otros miembros del equipo. Esta situación me dejó perpleja, por cuanto no entendía la razón de su molestia si estábamos dando a una víctima la atención adecuada a la complejidad del caso y a su situación emocional, en concordancia con nuestra calidad de funcionarios públicos y a nuestra misión institucional y porque no estaba acostumbrada a ese trato. Posteriormente, mi compañera Ivonne que conocía más a doña Ymay por haber trabajado años atrás con ella, fue a su oficina y le dijo que esa forma de llamamos la atención a viva voz, no correspondía, a lo que respondió que no era para tanto, que no fuera tan delicada y argumentos de ese estilo.

HECHO N°2

Episodios de Mayo 2019: En muchas ocasiones, en un tono entre despectivo e irónico, dijo que mi opinión técnica era "tan de abogada", sólo por el hecho de requerir profundizar materias o evitar decisiones intempestivas. Recuerdo una de las primeras ocasiones en que se expresó de esta forma, fue en una actividad de capacitación interna con el profesor Javier Wilenmann, en mayo aproximadamente de 2019, donde tanto a mí como a mi compañera Ivonne Sepúlveda, nos trató de "normativas o reglamentarlas" por sostener interpretaciones de problemas jurídicos con apego a las normas legales y no a percepciones subjetivas, dejando en claro que nuestra posición jurídica le parecía un mero obstáculo y produciendo en nosotras inhibición a seguir interactuando con el profesor, aunque precisamente ese era el objetivo de esa actividad de formación. Esta clase de apelativos, claramente peyorativos realizados muchas veces frente a terceros, eran su mecanismo para desacreditar el contenido de un argumento que no le gustaba, restándole toda seriedad y relevancia, sin ahondar en el fondo, dirigiendo el reproche personal a quien lo emitió inicialmente.

HECHO N°3

Episodios de Julio 2020: Cada vez me fue siendo más y más difícil realizar mi función de asesora con libertad de opinión técnica, dado que su reacción en mi contra se fue intensificando con el paso del tiempo. Así, en algunas reuniones de equipo dirigía su enojo hacia mí en razón de las labores que yo había realizado en el ejercicio de mis funciones, sólo por señalar un ejemplo, en reunión de equipo de primera o segunda semana de julio de 2020, doña Ymay estaba muy enojada conmigo por un respuesta a un ingreso por SIAU en la que se señalaba al requirente que no habían ingresos de casos por tortura con violación cometida en el contexto de la crisis social (Octubre de 2019), en dicha ocasión doña Ymay me señaló muy molesta, alzando la voz, que yo no debía responder de esa forma ante la posibilidad del supuesto mal uso que se le podía dar a la información por parte del solicitante, dejándome sin reacción, porque a mí entender lo determinante para responder una solicitud de transparencia es responder acorde a la información que consta en el sistema y no pensando en eventuales malos usos que se le pueda dar a la información. Además, ¿por qué debía reprocharme en los términos que lo hizo y frente a todo el equipo? perfectamente podría haberme citado, como haría una persona profesional, y haberme señalado su parecer.

HECHO N°4

Episodios de enero 2021: En una ocasión pedimos como Unidad hablar de las metas que nos estaba asignando para este año, en la que le planteamos las dificultades que veíamos

En una de ellas, en ese momento Ymay muy molesta le señaló a toda la Unidad "¡sus peros me castran!", luego comenzó a enrostramos un supuesto consenso grupal (afirmando su postura) al que habríamos arribado anteriormente, cuestión que nunca fue así porque en la realidad había sido solamente una mención suya sobre su posición, mencionada al final de la anterior reunión y referida a la posibilidad de trabajar en un producto. A raíz de este episodio, ella reaccionó muy molesta por nuestras observaciones, alzando fuertemente la voz, comenzando luego con una exposición de su postura que se prolongó por varios minutos, en la que se enfocó en hacemos

ver como pocos colaboradores, resistentes a sus ideas, entre otros calificativos, solamente por el hecho de no adherir a su postura

HECHO N°5

Episodios de Mayo 2021: En el mes de mayo de este año, nos pidió al área de Violencia Institucional con "urgencia desarrollar un plan de contingencia", para buscar patrones y responsabilidad de mando, ello cuando ya había sido formulada la Meta 4 para las Fiscalías Regionales que comprendía un análisis centralizado de las causas de crisis social, que entre otras cosas permitiría revisar la existencia de patrones, ante ello le manifesté, por correo electrónico, que veíamos una confusión en cuanto al plan de trabajo que teníamos que desarrollar, por cuanto ya habíamos hecho un documento con los lineamientos que debían considerar las regiones para la realización de sus planes de trabajo regionales, y en atención a que había reenviado una propuesta de persecución del Fiscal Armendáriz, le manifesté que si él considera plausible abrir una causa sobre responsabilidad de mando, dirigida a los Altos Mandos directamente, sin establecer primero ejecutores materiales ni episodios concretos, la prueba de la viabilidad de esta tesis debe intentarlas precisamente ante sus Tribunales y no pretender homologarla al resto del país, dada la realidad de casos muy distinta de esta región a la del resto del país.

Ahí comenzó a presionar porque avaláramos esta tesis y con abordaje nacional, respondiendo: "Puchas el correo largooo!!!! a veces es mejor hablar...Tenemos todas estas urgencias. Hay varias cosas de fondo sobre el abordaje de estas causas respecto de lo cual discrepo y lamento no habérselo sabido transmitir. La propuesta de Armendáriz no es solo para la FRCN."

Conozco la discrepancia de fondo, pero el tema es ¿debo cambiar mi opinión, que se basa en la formación que tengo, tanto teórica como práctica en la materia? Esta presión también la reiteró en varias ocasiones, en diversa intensidad a lo largo del año, a propósito de la Minuta sobre Responsabilidad del Superior generada por la Unidad a fines de 2019, la que en su momento calificó de excelente y difundió reiteradamente durante buena parte del 2020, pero a finales de dicho año cambió drásticamente su parecer, primero matizando los alcances del informe y luego entrado el 2021 calificándola de

muy conservadora, señalando en más de una ocasión que debía realizarse una modificación a esta, pero sin ser capaz de indicar aspectos específicos que debían abordarse o posiciones jurídicamente fundamentadas que debían establecerse, o literatura que tenía que ser consultada, etc., a lo que yo no sabía qué responder, porque no participé en ese trabajo. Cabe señalar que en esa minuta trabajaron mis colegas Sebastián Aguilera, Matías Dutra y Sebastián Cabezas.

El tema es que pueden haber discrepancias al interior de un equipo, y la jefatura puede adoptar una decisión contraria a la que sustentan sus asesores, instruyendo las directrices y fundamentos necesarios para desarrollar el trabajo en ese sentido, pero no es lo que la Directora hace, ella ejerce presión psicológica para que los asesores cambien de opinión, considerando y haciendo sentir al equipo que no adherir a sus opiniones y posturas, constituye una falta de cooperación y apoyo, un obstruccionismo a su gestión.

HECHO N°6

Reunión de fecha 03 de junio de 2021, en la que estábamos presentes los 3 abogados/a del área de Violencia Institucional más el abogado Sebastián Aguilera quién nos apoyó en la parte final del nuevo Oficio de Violencia Institucional, nos citó a reunión a las 12:00 hrs., en la que en todo momento se mostró muy molesta, usando un tono de voz elevado, señalando a propósito de las observaciones recibidas desde las regiones a la propuesta de Oficio de Violencia Institucional, específicamente: ¡¿por qué no interpretábamos la omisión del mismo modo que lo sostiene la Fiscalía Regional Centro Norte?!, señalando que éramos: "obstruccionistas", "restriccionistas", "qué no nos da el ancho", que nos oponíamos a interpretar el derecho penal con estándares de DDHH señalados por la Corte IDH", con un tono de voz cada vez más agresivo, incluso llegando a golpear la mesa con su mano, agregando que lo que ella sostenía no era analogía, aludiendo a un comentario referido días antes por mi compañero Matías Dutra, en una reunión interna (el área de violencia institucional e Ymay) luego de una reunión sostenida con las Fiscalías Regionales Metropolitanas Centro Norte (FRMCN) y Occidente y de la V región, donde la FRMCN expuso un modelo para imputar a los altos mandos, sin que estuviese establecida la responsabilidad de los ejecutores

materiales y sin un contexto de crimen de lesa humanidad (CLH) sin requerir transmitir el conocimiento del hecho delictivo a lo largo de la cadena de mando que se quería imputar, es decir, partiendo de arriba directamente, agregando que al parecer a mi, a Sebastián Cabezas y Mallas Dutra no nos parecía que lo ocurrido en Octubre de 2019 fue represión policial excesiva; ante tales aseveraciones no atinaba a qué responder, le dije que no se trataba de opiniones personales, sino de cómo estaban contruidos los tipos penales, ahí mi compañero Sebastián Cabezas le indicó que los estándares de derechos humanos, no son autoejecutables, sino llamamientos a los Estados para que visualicen determinadas responsabilidades, ocupando el derecho interno de cada país; ahí hizo algo que estila realizar ante opiniones que no le gustan, intentar contraponer opiniones entre los profesionales, le preguntó a Sebastián Aguilera, sí él pensaba lo mismo, a lo que este compañero respondió en términos generales diciendo que lo veía de manera similar. En esa reunión el estrés, y la tensión se hacían insoportables, momentos en los que se me cayó la conexión de zoom, no pudiendo retomar. En síntesis, recibimos un trato agresivo, recriminaciones y descalificaciones profesionales por no opinar jurídicamente de una manera determinada, en circunstancias además que ella misma había aprobado la propuesta que ahora nos reprochaba.

Luego de esa reunión, me sentía nerviosa, angustiada sólo con pensar que nuevamente nos citara para desacreditar mi opinión técnica e insistiera con sus planteamientos, sentía incertidumbre al inicio de cada semana o día, también sentía desesperanza al no vislumbrar alguna posible salida. Nunca me había pasado que por opinar fundadamente, una jefatura me retara, descalificara o tratara agresivamente, viendo pocas estrategias posibles para bajar su agresividad, porque era evidente que cada vez había más presión de su parte para lograr adhesión a sus planteamientos. Esta misma situación se replicaba en mis compañeros de equipo, Sebastián Cabezas y Matías Dutra, teniendo que reunimos constantemente después de estos episodios para tratar de calmamos entre todos, analizar la situación y buscar posibles soluciones que proponer para tratar de llevar adelante nuestra función. Siempre mostrando flexibilidad, pero sin tener claridad acerca de lo que se nos estaba

encargando y cuando sabíamos a lo que quería llegar, era algo que difícilmente estaba a nuestro alcance, no recibiendo de su parte material u orientaciones técnicas, para llevar adelante sus pedidos, quedando sin conducta posible. Otro aspecto crítico, era la falta de organización o priorización de las distintas tareas encargadas, muchas veces habló de la necesidad de priorizar, pero no lo hacía y por el contrario muchas veces estando en la mitad de un encargo, nos pedía otra cosa con el carácter de urgente.

Dejé pasar unos días desde la reunión del 03 de junio 2021 y le solicité una reunión telefónica para abordar el asunto; empecé diciéndole que no me sentía muy bien, a lo que se apresuró en señalar si quería tomarme unos días, le señalé que no se trataba de eso, pero que estaba dándole vueltas a su palabras expresadas en la reunión recién referida, y que tal vez ella necesitaba otro perfil de asesora en DDHH, porque yo partía de que los delitos cometidos por agentes del Estado contra las personas eran delitos y cómo tales se les debía aplicar las garantías básicas del derecho penal, entre las que se encuentra una interpretación estricta y respeto al principio de taxatividad; y que a propósito de la reciente renuncia de Paula Falcón, yo le ofrecía desplazarme al área de delitos sexuales, y dado que había un concurso para asesor/a jurídico grado VII le ayudaría en la selección, así ella podía poner alguien en el área de derechos humanos, a lo que me respondió: "yo quiero que estés donde tu quieras, que no te cambies por mí, yo me puedo regular" "es que yo les pido algo y ustedes hacen otra cosa.. ." creo que en referencia a su petición de un modelo para imputar a los mandos, dando cuenta que tenía conciencia del trato que nos estaba dando. Quedamos en que lo conversaríamos luego de resuelto el concurso, en el que fue escogido Maurizio Sovino, quién se encuentra con permiso sin goce de sueldo.

A raíz de esta conversación telefónica por unas semanas bajó su agresividad hacia mí, comenzando a relacionarse más con mi compañero Sebastián Cabezas cuando quería observar algún producto del área de violencia institucional, a quién incluso pidió asistir personalmente un día de la semana del 13 de septiembre, no obstante encontrarse en situación de grupo especial de acuerdo a la Guía Estratégica de Acción Preventiva y haber manifestado

su temor al contagio por Covid, debido al avanzado estado de embarazo de su señora, en dicha reunión le pidió que se plegara a sus opiniones, a lo que Sebastián le reiteró que él siempre podría darle una opinión técnica, y que la decisión final la tenía ella en atención a su rol de jefatura, respuesta que para ella no era suficiente, siguió llamándolo telefónicamente al menos una vez a la semana para presionarlo con lo mismo o reclamarle de mala manera por algún aspecto del trabajo del área de violencia institucional, luego de lo cual en más de una ocasión le enviaba un correo pidiendo disculpas, de hecho esta expresión de disculpas la realizó en la reunión del 24/09/2021, diciendo que pedía disculpas por haber traspasado alguna parte de la presión a la que ella estaba expuesta, sin mayor precisión. Incluso aproximadamente dos semanas antes de la renuncia de Sebastián doña Ymay le manifestó que en virtud de la reunión sostenida presencialmente, ella debía abrir una nueva evaluación con él, en virtud de lo que le había pedido en dicha ocasión. No obstante que la etapa de preevaluación se había cerrado en el mes de Agosto. Lo que generó que Sebastián sintiera miedo por lo que ella pudiera hacer, viendo amenazada su estabilidad laboral, todo lo cual se porque Sebastián me lo contó.

HECHO N°7

Episodios de Agosto 2021: Durante este tiempo en las ocasiones en que doña Ymay se encontraba con día administrativo o feriado legal y, por tanto yo debía asumir como subrogante, ella igualmente ejerció funciones de Directora, anulando y desautorizando completamente mi función, sin siquiera avisarme o coordinarse conmigo, incluso contestando correos dirigidos nominativamente a mi persona, por ejemplo Rodrigo Bustos Abogado del INDH) de fecha 11 de agosto de 2021, mediante el cual me reenvía un correo dirigido a Ymay, en virtud de su mensaje de asistente fuera de la oficina, el que procedo a responder durante esa misma tarde, recibiendo otro correo de Rodrigo de fecha 12 de agosto que indica: "Gracias por tu respuesta. Analizaremos los términos de la misma, considerando también algunas cuestiones que ayer en la tarde pudimos hablar con Ymay sobre esta materia."

HECHO N°8

Episodios de septiembre 2021. Muchas veces me imputa una supuesta falta de competencia técnica, especialmente cuando mi argumento no se asimilaba a

la postura que ella sostenía, por ejemplo, al señalar en relación a las calificaciones jurídicas e investigaciones por violaciones a los DDHH, que: "de esto nadie sabe", a pesar que constantemente le exponía los argumentos doctrinales y jurisprudenciales en los que basaba mis posiciones en un tema determinado. A juicio de doña Ymay, los tipos penales de torturas y apremios introducidos por el legislador el año 2016, tenían que ser re pensados para que se "apliquen a los hechos ocurridos en el contexto de crisis social", proponiendo utilizar interpretaciones extremadamente amplias de los elementos de los tipos penales, o como ella refería "maximizando nuestro rol", por ejemplo, en la modalidad omisiva donde siempre señalaba que no era necesario que el imputado presenciara o estuviera en posición de conocer del hecho que debía Impedir o hacer cesar, asimilando mucho la aplicación de los apremios a la responsabilidad del superior en los crímenes de lesa humanidad de la ley 20.357. Cabe señalar que jamás al sustentar esa postura hizo alusión a doctrina o jurisprudencia alguna.

Así lo reconoció en una reunión sostenida con el área de violencia Institucional el 24/09/2021 porque a su juicio la ventaja que todos los delitos cometidos por agentes del Estado se califiquen por estas figuras estaría dada porque la modalidad omisiva de estos delitos "permitiría" imputar directamente a los Altos mandos de Carabineros, mientras sostenía que la investigación de la V región por Crímenes de lesa humanidad "no iba a llegar a nada". Por ello, nos reprochaba que el abordaje de los tipos penales en el Oficio había quedado corto. En dicha reunión tuve que manifestarle que el abordaje de la tortura y apremios que se hace en el nuevo Oficio FN N°618/2021 sobre violencia institucional es el que realiza la doctrina existente en la materia y que no es un invento nuestro. Es importante recalcar que, meses antes, ella misma había, participado en la elaboración del oficio, aprobándolo y sometiendo el texto a la aprobación de los FR en varias instancias.

HECHO N°9

Reunión de asesoría de causa, fecha 03 de septiembre de 2021: Realizada con el Fiscal Miguel Ángel Orellana y el abogado asistente Carlos Romero, en la que hice varias preguntas relativas a aspectos que me parecían no constar en

la carpeta y que se contenían en la minuta de formalización, sugiriendo antes de formalizar la realización de algunas diligencias, momento en que fui interrumpida por doña Ymay, señalando que a ella le parecía que no era necesario y que yo parecía una "Pepegrillo de la defensa", expresión que repitió varias veces, en modo despectivo, descalificando y desvalorizando mi opinión frente a los colegas al transmitir que mi opinión no importaba, tanto así que el fiscal intervino manifestando que algunas de mis observaciones le parecían atendibles.

Luego de esta reunión nos pidió quedarnos conectados solo los miembros del equipo, usando un tono de voz alto y con una expresión facial que reflejaba molestia nos comenzó a reprochar por "no respaldar al fiscal" puesto que no hacíamos lo que éste nos pedía, insistiendo permanentemente que si un fiscal deseaba algo, nosotros debíamos acceder a ello y no plantear cuestiones de fondo. Cabe señalar que en dicha reunión ofrecimos un detallado análisis de la causa al Fiscal, elaborando con posterioridad otros documentos de apoyo para el esclarecimiento de los hechos, como también los 3 asesores preparamos nuestra opinión habiendo leído la carpeta investigativa y habiendo debatido previamente sus alcances, incluso con ella misma a la que le pedimos una reunión específica para plantearle las dificultades que implicaba asesorar en términos simples esa causa, ante la carencia de diligencias investigativas que avalaran algunas afirmaciones contenidas en la minuta de formalización que nos fuera remitida; no obstante lo anterior doña Ymay se limitó a hacer apreciaciones personales y reconocer la trayectoria del Fiscal, cuestión que no venía al caso. Una vez más doña Ymay nos recriminó de mala forma, por hacer precisamente lo que constituye nuestro trabajo como asesores, que es aportar una mirada objetiva en base a nuestra experiencia y conocimientos especializados que sirva al fiscal para visualizar, fortalecer y subsanar los posibles puntos débiles de la investigación y persecución, lo que no se cumple si lo que nos pide es tener una actitud complaciente encontrando todo bien, cuando no es lo que visualizamos.

HECHO N°10

Asesoría de causa. fecha 15 de Julio Asesoría a Fiscal de Alto Hospicio con fecha 15 de setiembre de 2021, respondí una consulta telefónica efectuada por

una fiscal de Alto Hospicio, respecto de un hecho de connotación sexual ejecutado por un Gendarme en contra de una detenida, respuesta que le copié a doña Ymay, como era su requerimiento, motivando que me llamara para preguntarme por qué yo veía un abuso sexual y no un apremio, frente a lo cual le di mis motivos y terminó esa llamada sin que ella manifestara alguna disconformidad con los argumentos.

Sin embargo, con fecha 21 de septiembre doña Ymay me envía un correo, señalando que a su parecer se trataba de un caso de tortura sexual, que yo había dado una opinión con pocos antecedentes, y que de ser abuso sexual no sería en todo caso por incapacidad para oponerse como indiqué yo, diciendo que copiaba a mi compañera Nadia Robledo para que diera su opinión. Con fecha 22 de septiembre Nadia emitió opinión en términos similares a los expresados por doña Ymay y con fecha 23 de septiembre ella envía esta cadena de correos a la Fiscal consultante, indicando que "complementaba correo anterior, reenviando comentarios de Nadia...". Tiempo después esta compañera me indicó, mediante mensaje de voz que pensó que su opinión sería usada para una reunión de caso en el equipo y que no se la enviaría de "sopetón" a la fiscal. Cabe señalar que Nadia es una profesional contratada a honorarios en la Unidad.

HECHO N°11

Reunión de fecha 24 de septiembre de 2021: En dicha reunión estábamos presentes los 3 abogados/a del área de violencia institucional, nos citó a reunión siendo día viernes a las 17:30 hrs. aproximadamente, empezó una vez más criticando nuestra visión del derecho penal en casos de derechos humanos, para luego reprochamos en razón que la semana anterior le habíamos enviado un correo con la retroalimentación a los planes regionales para el abordaje de las causas de DDHH en el contexto de la Meta 4, correo enviado cerca de las 20:30 hrs. un día 16 de septiembre, señalando doña Ymay que ello "nos permitía cumplir sólo a nosotros los plazos y no a ella". Le indiqué que ese día yo me encontraba haciendo uso de un día administrativo, pero que debido a la gran cantidad de tareas que nos habían encargado esa semana, incluso trabajé ese día hasta el mediodía, por ello entendía que mis compañeros terminaran ese pedido a esa hora de la tarde,

diciéndole a doña Ymay que tal vez tenía que considerar que teníamos mucha carga laboral. Luego de eso cambió el tema, indicando que quería que la apoyáramos con "imputaciones maximalistas" durante las asesorías de casos a los fiscales, que no debíamos sugerir otras calificaciones distintas a los tipos de tortura o apremios, optando siempre por la calificación más gravosa, más aún si un fiscal así lo pretendía"; dejando así claro que nuestra libertad de asesoría basada en el derecho vigente, Instrucciones generales del Fiscal Nacional en la materia, pero particularmente nuestra formación Jurídica, poco o nada importaban, puesto que debían primar estas imputaciones maximalistas y que cualquier otra opción era "conservadora" y no estaba a la altura de las exigencias de la ciudadanía.

Continuó esa reunión diciéndonos "que estaba sujeta a mucha presión porque tenía que asesorar a don Jorge y con asesores como nosotros, estaba bien difícil"; ahí le indiqué que en mi caso ya le había indicado cual podía ser una solución, que me cambiara al área de delitos sexuales, respondiendo que no se trataba de eso, que no sabía si ese planteamiento lo conocían mis compañeros, a lo que respondí que sí y que se lo decía porque la tensión era evidente. Luego de este diálogo bilateral, señaló de forma ofuscada "la opinión de la María Angélica ya me queda bastante clara, ¿y ustedes qué opinan? dirigiéndose a mis compañeros.

Concluida dicha reunión, me envió un mensaje por whatsapp, Indicando que se habla quedado "con una sensación extraña con nuestra conversación. Que me valoraba mucho. Consultando "Si podíamos hablar unos minutos." A lo que respondí que ya era muy tarde y que tenía que ver a mis niños, que podíamos hablar el lunes siguiente, respondiendo "Por supuesto que sí. No solo te valoro, te tengo mucho cariño, admiro tu fortaleza y eres muy importante a bordo del buque... ". El lunes siguiente la conversación no se produjo, porque si bien me llamó, no alcanzamos a hablar de la reunión y la conversación terminó anticipadamente, porque le llegó otra llamada.

Al final de la reunión del 24 de septiembre, nos juntamos nuevamente los 3 compañeros, para hablar sobre lo vivido y como otras veces intentamos damos ánimo, pero ya no era posible, el malestar emocional ya era incontenible, lloré como ya lo había hecho anteriormente, por sentir

impotencia y dolor por lo que estaba viviendo, sabiendo que el agotamiento mental emergía de diversas maneras, por ejemplo pensamientos o imágenes intrusivas, sensación de desánimo y falta de energía, dificultad para conciliar el sueño, sentí que debía buscar ayuda médica, pero no tenía claridad de cómo, intenté reducir al máximo los contactos personales, minimizar u olvidar sus expresiones y gestos, con la desazón de saber que el agobio que sentía seguiría ahí. Por experiencia ya sabía que no tendría un impacto real volver a hablar con ella, ya que podía decir cualquier cosa, expresar palabras muy conceptuosas, pero ante situaciones similares volvería a repetir su conducta violenta. Esta discordancia entre sus expresiones verbales y su conducta, también la vivimos en cuanto a un horario límite fijado por ella para el envío de correos, en mi caso muchas veces me reprendió por copiarla en correos fuera de ese horario, no obstante decirle que yo estaba consciente que no debía esperar una respuesta sino hasta el próximo día hábil siguiente, ella por su parte en reiteradas ocasiones nos llamó o realizó video llamadas grupales al área de derechos humanos durante fines de semana, no tratándose en todos los casos de urgencias. Así las cosas, finalmente consulté a una siquiatra el 16 de octubre, encontrándome con licencia psiquiátrica por depresión desde esa fecha.

Es claro que doña Ymay usa el maltrato como medio para conseguir la adhesión condicional a sus puntos de vista, sean en relación a la asesoría de los casos, a la forma en que debemos relacionamos con otros equipos de trabajo, o en su visión política y social de la contingencia. En vez de escuchar mi opinión como asesora, y luego tomar una decisión, invariablemente cuando yo planteaba un punto de vista diferente al de ella, intentaba que cambiara mi opinión o bien de convencer al resto del equipo que piense como ella, para demostrar que mi punto de vista no era el correcto.

Es natural y obvio que dentro de un equipo, especialmente de abogados, existan opiniones diferentes, y generalmente esto constituye un aporte a la toma de decisiones de la jefatura, sin embargo doña Ymay requiere lograr una unidad de criterios alineados con los suyos, para lo cual no utiliza el debate y análisis de ideas que le permita luego decidir y dirigir al equipo, sino que incurre en conductas de presión psicológica,

reprochando esta diferencia de opinión como algo negativo, haciéndola ver como falta de colaboración o de competencia u obstruccionismo, tratando de enfrentar a unos profesionales con otros, exponiendo y desacreditando a quienes no piensan como ella; valiéndose de ataques personales, alzando la voz y golpeando la mesa en señal de autoridad, intimidando a los profesionales e incluso ridiculizando al otro, confrontándolo con el resto del equipo, anulando con ello cualquier posibilidad de opinión distinta. Las conductas señaladas son conductas de maltrato que causan gran desgaste y daño psicológico y que si bien ha utilizado con la mayor parte del grupo de profesionales de la Unidad, ha dirigido especial y reiteradamente hacia mí, llegando a imposibilitar mi trabajo como asesora y dañando profundamente mi integridad y salud psíquica como se describió en el punto anterior, al punto de requerir licencia médica y tratamiento con medicamentos.”

3º Que el investigador dispuso la práctica de diversas diligencias investigativas, reuniendo antecedentes que lo llevaron a formular cargos, rolantes a fs. 734 y siguientes de la carpeta investigativa, del siguiente tenor:

1. Doña Ymay Ortiz Pulgar, Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, al menos desde enero de 2021 y hasta septiembre de 2021, ha incurrido en conductas reiteradas de maltrato laboral en contra de los funcionarios de dicha Unidad, doña María Angélica San Martín Ponce, 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, consistente en alzar la voz para llamarles la atención o reprocharles por no compartir sus opiniones jurídicas, golpeando la mesa o escritorio al dirigirse a ellos, haciéndoles sentir permanentemente 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.

En la especie, doña Ymay Ortiz Pulgar, en reunión llevada 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, usó 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 trató de obstruccionistas, restriccionistas y que no daban el ancho, al no compartir una determinada calificación jurídica propuesta desde la Fiscalía Regional Metropolitana Centro Norte.

2. Doña Ymay Ortiz Pulgar, Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, en reunión telemática llevada a cabo el día 3 de septiembre de 2021, junto 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 Matías Dutra Cetusic, además del abogado Sebastián Cabezas Chamorro, y que fue sostenida con el Fiscal Sr. Miguel Ángel Orellana Pérez y su abogado asistente Sr. Carlos Romero Aguilera, los trató durante la reunión frente al Fiscal a quien asesoraban, diciéndoles de modo despectivo y descalificador, que eran "los Pepe Grillo de la defensa", para luego, una vez que se desconectaron los señores Orellana y Romero, les pidió a los miembros del equipo que se mantuvieran conectados a la reunión, reprochándoles entonces no respaldar al Fiscal en su posición jurídica y que sólo obstruían una investigación.
3. En el mes de enero del año 2021, en reunión sostenida por Ymay Ortiz Pulgar, Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, con su equipo, en relación a las metas para ese año, frente a al hecho de que Ivonne Sepúlveda Sánchez y María Angélica San Martín Ponce le hicieron ver de las dificultades que involucraba el cumplimiento de esas

metas, siendo luego secundadas en ello por otros funcionarios, 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.

4. Que aproximadamente en octubre de 2021, luego de haber ganado el concurso para proveer un cargo en el Comité para la Prevención de la Tortura, el ex funcionario Abogado Asesor don Sebastián Cabezas Chamorro, procedió a informarle de dicha situación a doña Ymay Ortiz Pulgar, Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, y expresándole además que tenía dos semanas para dejar todo listo antes de dejar su cargo en el Ministerio Público, ante lo cual ésta le habría dicho gritándole que ello era una falta de compromiso, por cuanto le parecía algo demasiado intempestivo; lo que le habría generado al referido abogado impotencia e incomodidad, llegando la citada Directora unos minutos después a su oficina, pidiéndole disculpas, que le diera un abrazo, despidiéndose y deseándole suerte, lo cual fue presenciado por el ex Funcionario Abogado Asesor don Matías Dutra, quien se encontraba en su oficina despidiéndose de él.

Se agregó en la formulación de cargos que, con las conductas anteriormente descritas en los cargos precedentemente detallados, doña Ymay Ortiz Pulgar ha generado un clima de temor, tensión, desmotivación y desconfianza que afecta en lo personal y laboral a los funcionarios de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, María Angélica San Martín Ponce, Ivonne Sepúlveda Sánchez, Sebastián Aguilera Vasconcelos, Matías Dutra Cetusic y Sebastián Cabezas Chamorro, permitiendo a la vez en los hechos, la existencia de una evidente división entre los funcionarios de dicha Unidad, habiendo incumplido con ello las siguientes obligaciones previstas en el Reglamento de Personal Para Funcionarios del Ministerio Público:

1. Desempeñar personal y fielmente las funciones de su cargo en forma regular y continua y ajustada a las normas legales, reglamentos e instrucciones, que rijan su desempeño y el funcionamiento del Ministerio Público, debiendo velar por el cumplimiento de las mismas por parte de sus subordinados; (artículo 33 N°1).

2. Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos del Ministerio Público y a la mejor prestación de los servicios que a éste corresponden; (artículo 33 N°2)

3. Realizar sus labores en la mejor forma posible, con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, procurando colaborar con todas las áreas y cumplir, eficaz y diligentemente, con las tareas que les sean asignadas; (artículo 33 N°3)

4. Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo, mantener buenos antecedentes comerciales y actuar considerada y éticamente con sus jefes, pares y subalternos (art. 33 N° 10).

5. Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios o fiscales. Se considerarán como acciones de ese tipo, el acoso sexual y el acoso laboral, según se definen en el artículo 2° del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria definida en el artículo 20 de la Ley N° 20.609. (Artículo 39 N° 20).

6. Observar y dar cumplimiento a los principios y objetivos establecidos en el Código de Buenas Prácticas y Respeto Laboral (art. 33 N° 14).

Al respecto, se estiman infringidos los principios, objetivos y valores contenidos en el "Código de Buenas Prácticas y Respeto Laboral" de la Fiscalía de Chile (modificado en cuanto al procedimiento por Resolución FN/MP N° 643/2020, de fecha 23 de abril de 2020, que estableció las nuevas Políticas de Prevención y Tratamiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, del Ministerio Público y Resolución FN/MP N° 700/2020, de fecha 19 de mayo de 2020, que incorpora disposiciones que faciliten la ejecución de las Políticas de Prevención y Tratamiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual) que se enmarca dentro de los valores institucionales establecidos en el Plan Estratégico del Ministerio Público - y la Política de Prevención y Tratamiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, la cual refiere que

el maltrato laboral es descrito en el Instructivo Presidencial del 2006 sobre Buenas Prácticas Laborales, como *"cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica"*.

Agrega que "El maltrato no está dirigido a una persona en específico con el objetivo de desgastarla y que renuncie, como sucede en el acoso laboral.

Se dirige a diversas personas indistintamente, aunque no sea a todo un grupo por igual, siendo conductas evidentes."

7. A la vez se estima que los hechos referidos configuran conductas descritas en el Código de Ética del Ministerio Público, cuando al referirse al Compromiso de funcionarios, funcionarias y fiscales, establece que *"Mantenemos siempre el respeto hacia nuestros colegas y cuidamos un ambiente de trabajo donde exista un buen trato, tanto entre pares como entre jefaturas y subalternos. Asimismo, somos proactivos y colaborativos con los demás en el ejercicio de nuestras funciones y resolvemos nuestras diferencias a través del diálogo y la búsqueda de consenso"*.

Se le hizo presente a la investigada que conforme lo establece el artículo 26 del Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público, que existía un plazo de 5 días hábiles para formular descargos, plazo que comienza a correr desde la fecha de la notificación de los cargos formulados, sin perjuicio de que en la presente investigación administrativa dicho término estaba ampliado por otros 5 días hábiles adicionales, como consecuencia de haberse prorrogado el plazo para formular cargos o para solicitar el sobreseimiento, según procediere, a través de la Resolución FN/MP N° 703/2022, de 27 de mayo de 2022. de conformidad a lo que dispone el artículo 26 inciso 1° del Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público; teniendo en consecuencia la investigada un total de 10 días hábiles para formular sus descargos.

4° Que, dentro del término correspondiente, la investigada, doña Ymay Ortiz Pulgar formuló sus descargos los que, en síntesis, consisten en lo siguiente:

a) Alegaciones Previas a la contestación de cargos.

- Que los cargos no fueron notificados de manera personal a su representada.
- Referencias sobre el debido proceso.
- Deber del investigador de dirigir su investigación en forma objetiva, sin prejuicios que sesguen su accionar y sus conclusiones, es deber de todo investigador indagar no sólo aquellos hechos que puedan acreditar responsabilidad, sino que también aquellos antecedentes que exculpan de responsabilidad. Rechaza diligencias requeridas por esa parte que eran conducentes, a la luz de información que previamente ya había sido ingresado al proceso. Los 16 años que se ha desempeñado como Fiscal Jefa, y que fueron incorporados al tomar declaración en calidad de testigos a los dirigentes gremiales y al requerir el clima laboral. El investigador limitó el número de testigos a sólo un testigo por fiscalía local, lo que constituye una limitación indebida al ejercicio del derecho a defensa material, vencido el plazo de investigación el 11 de mayo de 2022, por la ampliación otorgada a través de Resolución FN MP 528/2022, del 20 de abril de 2022 y debiendo el investigador proceder al cierre de la misma, requirió una nueva ampliación del plazo de investigación el 16 de mayo de 2022, Esta ampliación, requerida de manera antirreglamentaria, por lo que no debió otorgarse, se fundamentó en que se encontraba pendiente el Informe Técnico de MALS, omitiéndose al requerir el aumento de plazo que ya existía un Informe Técnico y que esta parte se había opuesto a que se realizara la misma diligencia dos veces. Conduce la toma de declaración a testigos, de manera sesgada, en abono de la tesis de la denuncia.

- Los cargos formulados incumplen el deber de precisión y claridad, que consagra el inciso 2º del artículo 26 del Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público, ha incumplido su deber de determinación, generando indefensión en esta parte, vulnerando el debido proceso.
 - La división existente entre los funcionarios de la Unidad de Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales, es una cuestión que existía antes de la llegada de doña Ymay Ortiz a dicho cargo, y proviene de situaciones especialmente graves que derivaron en la remoción del Director anterior por acoso sexual, produciéndose además un quiebre en las relaciones entre los miembros del equipo de trabajo, cuestión que ha sido relatada en esta investigación administrativa por diferentes funcionarios de la unidad. consta en la investigación que, justamente considerando esa problemática, la Fiscalía Nacional, desarrolló instancias de Coaching dentro de la Unidad.
- b) Que el **cargo N° 1** está compuesto de dos partes, en el primer párrafo se contienen afirmaciones genéricas e indeterminadas, y en el segundo, se contiene un hecho que habría acaecido el 3 de junio de 2021. Además, en base a diversos testimonio de distintos Fiscales (Cartagena, Chong, etc.) y Funcionarias del Ministerio Público (Sofía Huerta) se acreditaría que las conductas de dicho cargo no habrían acaecido.
- c) Que la Directora, Ymay Ortiz, no impuso sus opiniones, y por el contrario, permitió e incentivó a las abogadas y abogados de la Unidad manifestarlas y fundamentarlas ante los y las fiscales, prestando asesoría respecto de causas muy relevantes, dejando en claro la diferencia de criterios dentro de la Unidad, de manera que la información que recibieran los fiscales fuera lo más completa y fundamentada posible, permitiéndoles de esta forma tomar la mejor decisión para los casos que les correspondía investigar y que los mismos testigos destacaron como una cuestión positiva y que les

permitió tomar mejores decisiones, que es justamente el objetivo que debe perseguir una Unidad especializada respecto de la asesorías que realizaban.

- d) Que el maltrato laboral supone una conducta abusiva y que esa conducta abusiva sea evidente para todo aquel que la presencia, ve o escucha, 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.
- e) En relación al Informe del Equipo Técnico de MALS y la Resolución de la Superintendencia de Seguridad Social (emitir un pronunciamiento sin bilateralidad de la audiencia, ya que a su representada ni siquiera se le dio la oportunidad de ser oída en el mismo, siéndole inoponible dicho pronunciamiento para cualquier efecto procesal y de fondo), cabe hacer presente que ambos pronunciamientos infraccionan de manera grave el debido proceso, por lo que no pueden ser considerados al momento de emitir su informe; ya que de lo contrario estaría haciendo suyas las infracciones que se comenten en ambos pronunciamientos.
- f) Que en la jornada de la mañana del 3 de junio de 2021, existieron dos reuniones, una que comenzó a las 09:00 horas con el Gerente de la División de Estudios y una segunda a la que su representada no se conectó antes de las 12:12 horas, y en la que habría participado María Angélica San Martín. Si se analizan los testimonios de las personas que habrían sido afectadas por las supuestas acciones maltratadoras del 3 de junio de 2021, vemos que el abogado Sebastián Cabezas no hace ninguna mención, ni hace mención a alguna reunión realizada en el mes de junio de 2021, menos aún a alguna reunión de junio de 2021 donde su representada haya usado un tono de voz elevado, con un tono de voz cada vez más agresivo incluso llegando a golpear la mesa con su mano, y lo haya tratado a él de obstruccionista, restriccionista, y que no daba el ancho, al no compartir una determinada calificación jurídica. Si se revisa completa la declaración del abogado Cabezas, rolante entre

fojas 81 a 83, no existe ninguna mención a que su representada alguna vez haya golpeado la mesa con su mano, o que le haya dicho a él obstruccionista o restriccionista.

- g) Es más, la discrepancia jurídica sobre el tema de Altos Mandos fue en el mes de mayo de 2021, de lo que da cuenta el audio del 24 de mayo de 2021, que fue escuchado por el investigador, donde su representada expresa estar de acuerdo con la propuesta jurídica sostenida por la Fiscalía Regional Metropolitana Centro Norte, que era diversa a la sostenida por el equipo de derechos humanos. Lo declarado por Matías Dutra, en cuanto a que en Junio se empezó a discutir el tema de altos mandos, queda desacreditado con la mensajería de WhatsApp y los correos electrónicos que citan a las reuniones del 3 de junio y con los correos que citan a la reunión el 24 de mayo y con el audio del 24 de mayo de 2021, todos antecedentes que dan cuenta que esta materia se empezó a visualizar en abril de 2021 y que se cerró con el audio de su representada donde les transmite las instrucciones sobre cuál será la postura institucional sobre este tema. En el mes de junio todas las reuniones estaban relacionadas con el cumplimiento de la Meta 4 y el plan de trabajo para las causas de estallido social.
- h) Que no es posible considerar que afecta el clima laboral de un equipo de trabajo que existan diferencias como las que se han indicado en esta investigación; y estas diferencias de opinión no eran solamente entre los integrantes de dicha Unidad sino que también con las propias Fiscalías Regionales, y conforme consta en las declaraciones de representantes de algunas de ellas, como es el caso de la Fiscal Regional doña Marcela Cartagena, o los fiscales adjuntos, doña Ximena Chong o Don Miguel Ángel Orellana, todos ellos con un alto nivel de especialización en la materia, también declararon tener opiniones diferentes respecto de dicha materia que la denunciante y los testigos individualizados, manteniendo una posición más cercana con la que expresaba la Directora Ymay Ortiz.

- i) Todos los fiscales que han declarado en esta investigación han señalado que esas opiniones eran respetadas por la Directora, y consideraron que la diferencias no demostraba descoordinación del equipo, por el contrario, mejoraron la calidad de la información que ellos esperaban recibir de las asesorías jurídicas, lo cual incluso agradecían; y en que lo alegado por la denunciante, conforme a lo antecedentes que constan en el expediente, en cuanto a que se sintiera intimidada y que sus opiniones o trabajo no eran considerados, no se condicen con los hechos, por el contrario, sus opiniones fueron ampliamente conocidas y difundidas en el contexto de las asesorías jurídicas que debía prestar, sin recibir ninguna instrucción por parte de la Directora de prestar dichas asesorías de una manera diferente.
- j) Alegaciones en relación al **Cargo N° 2**, la propuesta fáctica de dicho cargo no se condice con la denuncia presentada, donde María Angélica San Martín afirma que su representada le habría dicho a ella (y sólo a ella) Pepe Grillo de la defensa, debiendo intervenir el Fiscal para que cesara el maltrato dado por doña Ymay Ortiz a la denunciante, lo que habría sido presenciado por el abogado asistente del Fiscal que participó en la reunión; no existiendo testimonio que afirme lo que sostiene el investigador en el cargo formulado. Como se aprecia de la declaración del fiscal Orellana, y a diferencia de lo manifestado tanto por la denunciante María Angélica San Martín Ponce como los ex funcionarios del Ministerio Público Sebastián Cabezas y Matías Dutra, durante toda la reunión, de acuerdo a su apreciación, el trato fue adecuado y respetuoso, sin que haya escuchado ninguna expresión en los términos señalados por la denunciante, como la referente a ser una "Pepe Grillo de la defensa", apreciando una buena conversación, que siempre estuvo en el plano de lo jurídico, donde efectivamente se produjeron diferencias de opinión, cuestión que fue considerada provechosa por el propio fiscal Orellana, y que estas se plantearon de manera respetuosa. Constituye una evidente contradicción no solamente con la denuncia realizada por doña María Angélica San

Martín Ponce, sino también con las declaraciones de los ex funcionarios Sebastián Cabezas Chamorro y Matías Dutra Cetusic, toda vez que los tres señalaron que las expresiones de maltrato proferidas por Ymay Ortiz se realizaron en presencia del fiscal Miguel Ángel Orellana; lo que motivó que la Asociación de Funcionarios del Ministerio Público, en representación de la denunciante, el 3 de enero de 2022 solicitó nuevas diligencias consistentes en tomar una nueva declaración al fiscal Miguel Ángel Orellana y al abogado asistente don Carlos Romero Aguilera, esta vez no para efectos de relatar sobre los hechos ocurridos en la reunión, sino para que indiquen si tuvieron problemas de conexión y si acaso pudieron estar presente durante toda la reunión, para con ello intentar demostrar que las conductas de maltrato denunciadas habrían ocurrido cuando el fiscal Orellana no se encontraba presente.

- k) Alegaciones en relación al **Cargo N° 3**: Conforme se indica en la denuncia, los hechos habrían ocurrido en una reunión en que participaron todos los miembros de la Unidad, que la Directora les habría manifestado a todos ellos que sus "peros la castraban" y tratándolos a todos como personas poco colaboradoras. Sin embargo, de todos los integrantes de la unidad a los que se les tomó declaración, solo dos de ellas, ratifican esta declaración, doña Ivonne Sepúlveda y don Matías Dutra. Especialmente relevante resulta la declaración de la abogada doña Nadia ROBLEDO ALVIAL, quien a diferencia de los demás testigos, sí recordó una ocasión en que la Directora Ymay Ortiz, le señaló a ella y a Ivonne Sepúlveda que los peros de ellos eran "castrantes", pero esto no ocurrió en la reunión señalada por la denunciante ni en otra reunión de Unidad, toda vez que la testigo señala que esa expresión habría sido manifestada solamente a Ivonne Sepúlveda y a ella, y no a toda la unidad como se expresa en la denuncia, lo cual también explica que nadie más aparte de la testigo Ivonne Sepúlveda allá escuchado esa expresión. En particular señaló al respecto: "Consultada, puedo señalar que alguna vez nos dijo a Ivonne

y a mí que nuestros peros eran castrantes. Esa expresión me sorprendió y por eso luego hablé con ella sobre eso, y ella me dijo que nunca ocupaba esa palabra y que no se había percatado de que la había ocupado y me parece recordar, aunque no estoy segura de eso, de que me pidió que la disculpara si había usado una expresión inadecuada....” También llama la atención, y por esa razón se destaca de su declaración, que si fuera efectivo este clima de permanente maltrato y el carácter intransigente de Ymay Ortiz descrito por la denunciante, que siendo la testigo una abogada que a esa época se encontraba bajo contrato de honorarios en la Unidad, haya tenido la confianza para que frente a una expresión que a ella le pareció inadecuada, representárselo a la Directora de la Unidad y recibir una disculpa por ello.

- 1) **Cargo 4** este hecho no surge de la denuncia sino del testimonio de Sebastián Cabezas, prestado el 15 de diciembre de 2021. La testigo Marisa Curín Vargas (secretaria de la Unidad Especializada de Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales), a fojas 207 declara no haber escuchado gritos entre mi representada y don Sebastián Cabezas; no encuentra elementos de corroboración que permita tenerlo por acreditado.

Consideraciones Finales: Respecto a esos ocho hechos, el investigador ha formulado cargos respecto de tres, desestimando cinco hechos, ya que el cuarto cargo es por un hecho que no está denunciado. Respecto a los cuatro cargos formulados, ninguno de ellos cuenta con elementos de corroboración que permitan derribar la presunción de inocencia que beneficia a su representada y que entre las garantías o manifestaciones del debido proceso resulta esencial el determinar el estándar de convicción para aplicar una sanción en un procedimiento disciplinario como el que nos ocupa, y que ese estándar mínimo debe existir no sólo como manifestación concreta del debido proceso (presunción de inocencia), sino como corolario del principio de legalidad que regula a los órganos del Estado, toda vez que de no seguirse, la decisión se transforma en arbitraria e ilegal y el

acto sancionador carece de fundamento jurídico, especialmente considerando que la sanción afectará derechos de mi representada.

5° Que, con fecha 19 de Julio del presente, y tras verificarse el término probatorio solicitado por la defensa de la investigada y haber recibido la prueba ofrecida, el investigador emite su Informe Final, en el que da cuenta de los fundamentos y conclusiones a que arriba, formulando proposiciones respecto de cada uno de los hechos por los cuales formuló cargos, así como respecto de los que estimó prescritos, no acreditados o no constitutivos de maltrato laboral.

6° Que dicho Informe Final, en síntesis, contiene los siguientes fundamentos, conclusiones y proposiciones:

6.1. Respecto de los hechos por cuales se formularon cargos:

Cargo N° 1: El primer cargo refiere que doña Ymay Ortiz Pulgar, Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, al menos desde enero de 2021 y hasta septiembre de 2021, ha incurrido en conductas reiteradas de maltrato laboral en contra de los funcionarios de dicha Unidad, doña MARÍA ANGÉLICA SAN MARTÍN PONCE, 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, consistente en alzar la voz para llamarles la atención o reprocharles por no compartir sus opiniones jurídicas, golpeando la mesa o escritorio al dirigirse a ellos, haciéndoles sentir permanentemente 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. En la especie, doña Ymay Ortiz Pulgar, en reunión llevada 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 VASCONCELOS, usó 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 trató de obstruccionistas, restriccionistas y que no daban el ancho, al no compartir una determinada calificación jurídica propuesta desde la Fiscalía Regional Metropolitana Centro Norte.

A juicio del investigador, esos hechos se dan por acreditados con la declaración de don Sebastián Aguilera Vasconcelos (fs. 51), de don Matías Dutra Cetusic (fs.72), de doña María Angélica San Martín Ponce (fs. 33), de doña Ivonne Sepúlveda Sánchez (fs. 49) y de don Sebastián Cabezas Chamorro (fs. 82).

Incluso el investigador hace referencia a todos aquellos testimonios de personas integrantes del equipo de la Unidad Especializada en cuestión que no se sintieron afectados por el trato dado por la Directora, vale decir, Paula Falcón, Maurizio Sovino, Roberto Rodríguez, Sofía Huerta, Marisa Curín, Nadia Robledo y Ricardo Thompson, para manifestar que los anteriores también dan cuenta de alzas en el volumen de la voz, otros refieren la existencia de golpes en la mesa (algunos dicen con las manos, otro que golpeaba con los anillos).

Señala que “quienes no se manifiestan afectados por el trato recibido, lo atribuyen a su carácter fuerte, a su apasionamiento con los temas que trataban o a su vehemencia.”

Sobre el particular, señala el investigador, cabe señalar que la forma en que una persona se expresa normalmente, o como es su carácter, nunca puede ser aceptada ni considerada como justificativo de un trato inapropiado hacia los demás y menos hacia sus subalternos, por la posición en que se encuentran, si alguna persona puede estimarse afectada y considerando además que el maltrato tiene que ver con la percepción que esas personas tienen sobre el particular y que las relaciones con las personas con las que se trabaja, deben llevarse a cabo con cortesía y respeto, manteniendo un buen trato, lo cual exige evitar cualquier forma de expresión que pueda afectar a otros funcionarios.

La defensa acompañó una serie de registros de mensajería como los referidos a fojas 406, 407 y 410, que darían cuenta de un trato de confianza entre la Directora y MARÍA ANGÉLICA SAN MARTÍN PONCE; a fojas 588, que darían cuenta de una buena relación con SEBASTIÁN CABEZAS CHAMORRO, y otros relativos a aquellos funcionarios que se han estimado afectados por el trato recibido, los que a juicio del funcionario investigador no logran desvirtuar la existencia de los tratos inapropiados que se han descrito y dados por acreditados, considerando que el maltrato laboral se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, esto es, no constituye necesariamente un continuo, porque ello derivaría en otras figuras más graves y no sostenibles en el tiempo.

Sostiene que las declaraciones de los testigos ajenos a la Unidad que declararon no haber advertido nunca alguna de las situaciones denunciadas, como los fiscales Ximena Chong, Miguel Ángel Orellana y Marcela Cartagena, así como los funcionarios del INDH Carlos Rivera y Rodrigo Bustos tampoco desvirtúan su conclusión por cuanto resulta evidente que lo normal y además lo esperable, es que frente a terceros la dinámica de las reuniones debiera ser distinta.

Excluye también una ganancia secundaria por parte de los sostenedores de la denuncia, manifestando más bien la posibilidad de verse expuestos a consecuencias negativas en el caso de los profesionales contratados a honorarios, como el caso del Sr. Dutra Cetusic.

Acto seguido, alude a la afectación de la denunciante, acreditada por la Superintendencia de Seguridad Social en su Resolución Exenta N° R-01-UME-65515-2022 de 25 de Mayo del presente que califica la situación de salud de doña María Angélica San Martín Ponce como una patología de origen laboral.

Finalmente en relación a este cargo, termina haciendo referencia a la situación de división al interior del equipo de la Unidad Especializada en cuestión y a la responsabilidad que en ello le cabe a su Directora, señalando que el anterior Director dejó en los hechos de prestar funciones a fines de 2018, por lo que transcurrió un tiempo más que suficiente para arbitrar todos los medios necesarios para haber adoptado medidas eficaces para terminar con esa

división, más aún si advertía que estaba teniendo incidencia en el trabajo de la Unidad.

Por todo ello, el Informe Final del investigador concluye que con las conductas anteriormente descritas en el cargo precedentemente detallado, doña Ymay Ortiz Pulgar ha generado un clima de temor, tensión, desmotivación y desconfianza que afecta y afectó en lo personal y laboral a los funcionarios de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, MARÍA ANGÉLICA SAN MARTÍN PONCE, IVONNE SEPÚLVEDA SÁNCHEZ, SEBASTIÁN AGUILERA VASCONCELOS, MATÍAS DUTRA CETUSIC y SEBASTIÁN CABEZAS CHAMORRO, permitiendo a la vez en los hechos, que se mantenga y persista en el tiempo una evidente división entre los funcionarios de dicha Unidad, todo lo cual ha tenido consecuencias negativas para el normal y adecuado cumplimiento de las funciones de la Unidad Especializada, habiendo incumplido con ello las siguientes obligaciones previstas en el Reglamento de Personal para Funcionarios del Ministerio Público:

1. Desempeñar personal y fielmente las funciones de su cargo en forma regular y continua y ajustada a las normas legales, reglamentos e instrucciones, que rijan su desempeño y el funcionamiento del Ministerio Público, debiendo velar por el cumplimiento de las mismas por parte de sus subordinados;(artículo 33 N°1)
2. Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos del Ministerio Público y a la mejor prestación de los servicios que a éste corresponden; (artículo 33 N°2)
3. Realizar sus labores con esmero y cortesía (artículo 33 N°3)
4. Actuar considerada y éticamente con sus subalternos (art. 33 N° 10).
5. Infringir la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. (Artículo 39 N°20)
6. Observar y dar cumplimiento a los principios y objetivos establecidos en el Código de Buenas Prácticas y Respeto Laboral (art. 33 N° 14).

Al respecto, se estiman infringidos los principios, objetivos y valores contenidos en el "Código de Buenas Prácticas y Respeto Laboral" de la

Fiscalía de Chile (modificado en cuanto al procedimiento por Resolución FN/MP N° 643/2020, de fecha 23 de abril de 2020, que estableció las nuevas Políticas de Prevención y Tratamiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, del Ministerio Público y Resolución FN/MP N° 700/2020, de fecha 19 de mayo de 2020, que incorpora disposiciones que faciliten la ejecución de las Políticas de Prevención y Tratamiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual) que se enmarca dentro de los valores institucionales establecidos en el Plan Estratégico del Ministerio Público - y la Política de Prevención y Tratamiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, la cual refiere que el maltrato laboral es descrito en el Instructivo Presidencial del 2006 sobre Buenas Prácticas Laborales, como *"cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica"*.

7. A la vez se estima que los hechos referidos configuran conductas descritas en el Código de Ética del Ministerio Público, cuando al referirse al Compromiso de funcionarios, funcionarias y fiscales, establece que *"Mantenemos siempre el respeto hacia nuestros colegas y cuidamos un ambiente de trabajo donde exista un buen trato, tanto entre pares como entre jefaturas y subalternos. Asimismo, somos proactivos y colaborativos con los demás en el ejercicio de nuestras funciones y resolvemos nuestras diferencias a través del diálogo y la búsqueda de consenso"*.

Cargo N° 2: El segundo Cargo señala que doña Ymay Ortiz Pulgar Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, en reunión telemática llevada a cabo el día 3 de septiembre de 2021, junto 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 Matías Dutra Cetusic, además del abogado Sebastián Cabezas Chamorro, y que fue sostenida con el Fiscal Sr. Miguel Ángel Orellana Pérez y su abogado asistente Sr. Carlos Romero

Aguilera, los trató durante la reunión frente al Fiscal a quien asesoraban, diciéndoles de modo despectivo y descalificador, que eran "los Pepe Grillo de la defensa", para luego, una vez que se desconectaron los señores Orellana y Romero, les pidió a los miembros del equipo que se mantuvieran conectados a la reunión, reprochándoles entonces no respaldar al Fiscal en su posición jurídica y que sólo obstruían una investigación.

Sin embargo, el investigador estima que no pudo darse por acreditado que las expresiones que se reprochan hayan sido emitidas por doña Ymay Ortiz en presencia de terceros, de tal manera que ameritara una formulación de cargos por su relevancia, razón por la que, a este respecto, propone la absolución de la investigada.

Cargo N° 3: Este tercer cargo dice relación con que en el mes de enero del año 2021, en reunión sostenida por YMAY ORTIZ PULGAR, Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, con su equipo, en relación a las metas para ese año, frente a al hecho de que IVONNE SEPÚLVEDA SÁNCHEZ y MARÍA ANGÉLICA SAN MARTÍN PONCE le hicieron ver de las dificultades que involucraba el cumplimiento de esas metas, siendo luego secundadas en ello por otros funcionarios, 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.

El investigador estima acreditado estos hechos, apreciando la prueba en conciencia, conforme a las declaraciones de don Matías Dutra Cetusic (fs.74), de doña María Angélica San Martín Ponce (fs. 15) y de doña Ivonne Sepúlveda Sánchez (fs. 49).

Asimismo considera que contribuye el testimonio de doña Nadia Robledo Alvial (fs. 424) dado que, si bien ella no refiere haber escuchado el término en esa ocasión, sí lo escuchó una vez por parte de la investigada, de forma tal que niega el aserto de doña Ymay Ortiz Pulgar en cuanto a que jamás utiliza la expresión. Queda acreditado que sí la utilizaba, y que se trata de términos cuestionados y que pueden ser considerados inapropiados, no respetuosos o corteses.

Se estima que con ello la investigada ha incumplido las siguientes obligaciones previstas en el Reglamento de Personal Para Funcionarios del Ministerio Público:

1. Desempeñar personal y fielmente las funciones de su cargo en forma regular y continua y ajustada a las normas legales, reglamentos e instrucciones, que rijan su desempeño y el funcionamiento del Ministerio Público, debiendo velar por el cumplimiento de las mismas por parte de sus subordinados;(artículo 33 N°1)
2. Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos del Ministerio Público y a la mejor prestación de los servicios que a éste corresponden; (artículo 33 N°2)
3. Realizar sus labores con esmero y cortesía. (artículo 33 N°3)
4. Actuar considerada y éticamente con sus subalternos (art. 33 N° 10).
5. Infringir la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. (Artículo 39 N°20)
6. Observar y dar cumplimiento a los principios y objetivos establecidos en el Código de Buenas Prácticas y Respeto Laboral (art. 33 N° 14).

Al respecto, se estiman infringidos los principios, objetivos y valores contenidos en el "Código de Buenas Prácticas y Respeto Laboral" de la Fiscalía de Chile (modificado en cuanto al procedimiento por Resolución FN/MP N° 643/2020, de fecha 23 de abril de 2020, que estableció las nuevas Políticas de Prevención y Tratamiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, del Ministerio Público y Resolución FN/MP N° 700/2020, de fecha 19 de mayo de 2020, que incorpora disposiciones que faciliten la ejecución de las Políticas de Prevención y Tratamiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual) que se enmarca dentro de los valores institucionales establecidos en el Plan Estratégico del Ministerio Público - y la Política de Prevención y Tratamiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, la cual refiere que el maltrato laboral es descrito en el Instructivo Presidencial del 2006 sobre Buenas Prácticas Laborales, como *"cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo,*

poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica".

Se dirige a diversas personas indistintamente, aunque no sea a todo un grupo por igual, siendo conductas evidentes."

7. A la vez se estima que los hechos referidos configuran conductas descritas en el Código de Ética del Ministerio Público, cuando al referirse al Compromiso de funcionarios, funcionarias y fiscales, establece que *"Mantenemos siempre el respeto hacia nuestros colegas y cuidamos un ambiente de trabajo donde exista un buen trato, tanto entre pares como entre jefaturas y subalternos. Asimismo, somos proactivos y colaborativos con los demás en el ejercicio de nuestras funciones y resolvemos nuestras diferencias a través del diálogo y la búsqueda de consenso"*.

Cargo N° 4: Este cuarto cargo consiste en que aproximadamente en octubre del año 2021, luego de haber ganado el concurso para proveer un cargo en el Comité para la Prevención de la Tortura, el ex funcionario Abogado Asesor don SEBASTIÁN CABEZAS CHAMORRO, procedió a informarle de dicha situación a doña Ymay Ortiz Pulgar, Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, y expresándole además que tenía dos semanas para dejar todo listo antes de dejar su cargo en el Ministerio Público, ante lo cual ésta le habría dicho gritándole, que ello era una falta de compromiso, por cuanto le parecía algo demasiado intempestivo; lo que habría generado al referido abogado impotencia e incomodidad, llegando la citada Directora unos minutos después a su oficina, pidiéndole disculpas, que le diera un abrazo, despidiéndose y deseándole suerte, lo cual fue presenciado por el ex Funcionario Abogado Asesor don MATÍAS DUTRA, quien se encontraba en su oficina despidiéndose de él.

El investigador estima que este cargo se encuentra acreditado en virtud de las declaraciones de don Sebastián Cabezas Chamorro (fs. 81) y de don Matías Dutra Cetusic (fs. 72). Además, con la declaración de doña Marisa Curín (fs. 206) que, si bien desconoce el contenido de lo conversado ese día entre

Sebastián Cabezas e Ymay Ortiz, da cuenta que se percató que él salió de la oficina de esta última por lo que la reunión sí existió.

A juicio del investigador, con esa conducta comprobada, la investigada ha faltado a su deber de realizar sus labores con cortesía (artículo 33 N°3 del Reglamento de Personal; al deber de actuar con consideración hacia sus subalternos (artículo 33 N°10 del Reglamento de Personal); y ha infringido la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios (artículo 33 N°20 del Reglamento de Personal), todo ello sin perjuicio de contravenir las normas contenidas en el Código de Buenas Prácticas y Respeto Laboral, aplicables en la especie en virtud de lo dispuesto en el artículo 33 N°14 del Reglamento de Personal.

Finalmente cabe agregar que sobre el concepto de maltrato y acoso laboral nuestra Institución tiene actualmente una "Política de Prevención y Tratamiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual", a través de la cual *"El Ministerio Público busca promover el buen trato laboral al interior de la Institución, propiciando conductas de respeto a la dignidad humana, con la finalidad de que las relaciones laborales se basen en un trato digno hacia las personas, favoreciendo el desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en la organización"*.

Que dicha Política acoge las definiciones y los conceptos que el Servicio Civil ha sugerido a través de las "Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual" (MALS) y en otros documentos de esa misma Institución.

Conforme a estos lineamientos del Servicio Civil, se busca garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas al interior de la Institución, promoviendo ambientes laborales sanos.

En consecuencia, en este escenario se puede aseverar que se han verificado las infracciones a los deberes funcionarios que se han señalado en cada caso, haciéndose efectiva la responsabilidad administrativa de la forma que se propondrá en el párrafo respectivo.

6.2. Respecto de los hechos que el investigador estima sobreseídos.

Éstos corresponden a los hechos denunciados números 1, 2 y 3, y ubicados por la denunciante en las siguientes fechas: Junio de 2019, Mayo de 2029 y Julio de 2019, respectivamente. Respecto de este último y, mediante prueba de carácter documental consistente en la Carta DEN/LT N° 185/2020, el investigador logró acreditar que éste tuvo lugar el 11 de Marzo de 2020 por lo que, en los tres casos y conforme a las normas de responsabilidad administrativa al interior del Ministerio Público, de ser efectivos tales hechos, los mismos se encontrarían prescritos y, por ende, propone el sobreseimiento a su respecto.

6.3. Respecto de los hechos que el investigador estima que no lograron acreditarse en el presente proceso sumarial.

A juicio del investigador no lograron acreditarse, pese a la copiosa prueba acompañada, los hechos denunciados correspondientes a los numerales 5, 8 y 11. De acuerdo a lo señalado en el Informe Final, la prueba rendida y producida en esta investigación, respecto de estos tres hechos relatados en la denuncia, resultó insuficiente para lograr formar convicción para considerarlo como cargos respecto de hechos concretos y específicos, razón por la que propone el sobreseimiento de los mismos conforme a lo establecido en el art. 27 del Reglamento sobre Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios.

6.4. Respecto de los hechos que, a juicio del investigador, no son constitutivos de maltrato laboral.

En esta situación se encuentran los hechos denunciados correspondientes a los numerales 7 y 10. En este sentido el investigador se pronuncia de la forma siguiente.

Respecto de los episodios de Agosto de 2021 en que, en resumen, doña Ymay Ortiz habría anulado y desautorizado completamente la función de subrogante de la denunciante, doña María Angélica San Martín, contestando correos que iban dirigidos a la denunciante, el investigador estima que el hecho relatado hace referencia a una situación que puede ser de común ocurrencia, y que no necesariamente implica una forma de anulación de las acciones de quien subroga en un cargo de forma automática, sino de un exceso de celo por parte de la destinataria original y primitiva de esos correos recibidos durante periodos de permiso o ausencia por otra razón y que, pese a ello, opta por responderlos, más aun considerando que pese a que el asistente que proporciona el sistema Outlook para “fuera de oficina” se encuentre activado, los mensajes electrónicos de todos modos son recibidos por el destinatario al cual iban dirigidos en primera instancia, quien puede perfectamente dar respuesta a los mismos.

Otra cosa distinta es que el tenor de esas respuestas contenga expresiones que puedan desmerecer a la persona que subroga, lo cual no se observa en la especie.

Respecto del Hecho N° 11 consistente, en resumen, en que doña Ymay Ortiz remitió a la fiscal de Alto Hospicio, doña Camila Albarracín, un correo con una opinión sobre calificación jurídica diferente a la que previamente dicha fiscal había recibido en forma telefónica por parte de la denunciante, el funcionario investigador estima que una mera diferencia en una calificación jurídica respecto de determinados hechos, no puede ser considerada como un maltrato laboral, a menos que sea expresada en términos o en forma inapropiados.

En el evento en cuestión, nada de ello se ha acreditado, por el contrario, se trata más bien de una cuestión de común ocurrencia en la dinámica del trabajo de las Unidades especializadas o de Apoyo, en que las respuestas frente a solicitudes de apoyo por parte de fiscales, pueden ir variando en la medida que se conocen más antecedentes.

La mera existencia de una hilo de mensajes que dé cuenta de todo el proceso de respuesta de la solicitud original, y que contenga las respuestas y opiniones de diversos funcionarios, no puede ser considerada una forma de maltrato,

más aun si del hilo de correos se puede leer además que la Directora, en correo enviado sobre el particular a Sebastián Cabezas y María Angélica San Martín Ponce, con copia a Matías Dutra y a Nadia Robledo, que rola a fojas 482, reconoce que, al dar su primera opinión, María Angélica San Martín Ponce no contaba con muchos antecedentes y, tal como observa la Fiscal Camila Albarracín al declarar a fojas 437, en el correo que Ymay Ortiz Pulgar le dirige con fecha 21 de septiembre de 2021 a las 18:42 horas, y que rola a fojas 440, la denunciada le hace ver que un principio y con los antecedentes que tenía hasta ese momento, también le había parecido que era más clara la intimidación respecto del abuso, pero que ahora, con más antecedentes, le parecía que había primado la incapacidad para oponerse.

A juicio del funcionario investigador, esas aseveraciones no pueden ser entendidas necesariamente como una desautorización ni menos como una forma de maltrato, sino más bien constituyen el reconocimiento de que esa primera opinión, vertida con la premura impetrada por la peticionaria, no ha podido contar con antecedentes que después se han conocido y que han permitido hacer variar la calificación jurídica luego de un intercambio de opiniones entre los profesionales de la Unidad.

No obsta a todo lo anterior lo declarado por Nadia Robledo Alvial a fojas 425, refrendado en registro de audio acompañado a fojas 688, en cuanto a que le pareció que con lo acaecido, María Angélica San Martín Ponce podría haberse sentido pasada a llevar o desautorizada, lo cual se podría entender en relación con lo que a su vez señaló en su declaración a fojas 424, en el sentido que le constaba que María Angélica San Martín Ponce le había manifestado que estaba *“muy chata”* de Ymay *“y se notaba que estaba cansada y trabajando con desagrado e incomodidad...”*

Por ello, el investigador propone el sobreseimiento dado que no pueden considerarse como constitutivos de maltrato si por tal entendemos *“cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza*

por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica".

6.5 Propuesta de Absolución

De conformidad a lo señalado en el párrafo XI del Informe Final, fundamentos que se dan por expresamente reproducidos, respecto del **Hecho correspondiente al cargo N° 2** supuestamente acaecido en una reunión con el Fiscal MIGUEL ÁNGEL ORELLANA PÉREZ, de acuerdo a lo allí señalado y al mérito de los antecedentes acompañados por los intervinientes, ese cargo será DESESTIMADO, por lo que a su respecto el investigador propone la **ABSOLUCIÓN** de doña Ymay Ortiz Pulgar.

6.6. Proposición de sanciones y consideración de circunstancias atenuantes y agravantes:

De conformidad a lo establecido en el artículo 50 del Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público, al momento de procederse a establecer una medida disciplinaria, se debe previamente analizar las circunstancias atenuantes y agravantes de responsabilidad que arroje el mérito de la investigación.

En la especie, el investigador estima que concurren atenuantes de responsabilidad administrativa en favor de doña Ymay Ortiz Pulgar, Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, como su irreprochable conducta anterior, al no haber sido objeto de sanciones administrativas previas (de acuerdo a la información proporcionada por la División de Contraloría Interna de la Fiscalía Nacional) y el hecho de contar con una buena evaluación de desempeño en los últimos períodos.

En consecuencia, teniendo en consideración las citadas circunstancias, a juicio del investigador se debe generar una morigeración en relación a que existen tres cargos que han sido debidamente acreditados, en virtud de los medios de prueba que latamente se detallaron en el presente informe y que, por ende, no ameritan sugerir una medida

disciplinaria de mayor entidad por lo que propone a este Fiscal Nacional, la aplicación de la medida disciplinaria de CENSURA POR ESCRITO, contemplada en el artículo 9° N°2 del Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios para la Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, doña Ymay Ortiz Pulgar.

6.7 Propositiones de medidas de mejora:

El investigador sugiere la intervención de la División de Personas de la Fiscalía Nacional, a fin de que se adopten las medidas inmediatas tendientes a recomponer y mejorar las relaciones y el clima laboral dentro de la Unidad Especializada de Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos sexuales y por otro lado, se evalúe la realización de un proceso de Coaching individual a doña Ymay Ortiz Pulgar, con el objeto de potenciar sus habilidades que le permitan ejercer un liderazgo adecuado a la especial realidad de esa Unidad y poder mejorar las relaciones interpersonales con todos los funcionarios de la misma.

Se propone, además, al Sr. Fiscal Nacional la mantención por un período de tres meses, de las medidas de protección que se decretaron en favor de María Angélica San Martín Ponce y de las que se han propuesto en relación a doña Ivonne Sepúlveda Sánchez y de don Sebastián Aguilera Vasconcelos, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 31 inciso final del Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público, al término del cual la División de Personas de la Fiscalía Nacional deberá evaluar un informe pronunciándose sobre la conveniencia o no de continuidad de las medidas de protección que rigen en favor de las referidas personas.

7° Que, correspondiendo a este Fiscal Nacional pronunciarse sobre la investigación llevada a cabo por el investigador, Director de Unidad Sr. Pablo Campos Muñoz, se hace presente que se coincide, en general, con las conclusiones a que ha arribado el investigador en su informe, el que se entiende como parte integrante de la

presente Resolución. Así también se coincide, en general, con el análisis respecto de descargos presentados, basado en los diversos antecedentes reunidos y medios de prueba rendidos.

Sin perjuicio de lo anterior, este Fiscal Nacional cumple con efectuar ciertos alcances, precisiones y divergencias específicas respecto de las conclusiones del investigador, los que se referirán en los considerandos siguientes.

8° Que, en primer lugar, cabe descartar la existencia de infracciones al debido proceso en la presente investigación administrativa, así como la parcialidad del funcionario investigador aludidas por la defensa. En efecto, de la profusa investigación llevada a cabo por don Pablo Campos Muñoz, ha podido advertirse que se han respetado todos los derechos de las y los intervinientes en el presente expediente sumarial. En efecto, se han entregado todas las copias solicitadas por la denunciada, se le tomó declaración en dos oportunidades, se le dio oportunidad de formular impugnancias y recusaciones, formular sus descargos respecto de los cargos formulados con un periodo ampliado de 16 días en los hechos, se recibió mayoritariamente la prueba ofrecida en el escrito de descargos, entre otras varias actividades que demuestran el apego irrestricto a la normativa vigente en materia de Responsabilidad Administrativa y de respeto al derecho de defensa. Dicho de otro modo, sólo quedaron fuera de probanzas materias que, a juicio del investigador, no estaban comprendidas en la Resolución que dio origen a la presente investigación por tratarse de hechos acaecidos con anterioridad a que la investigada asumiera su actual función. Por lo demás, cabe destacar que en el mismo sentido, el investigador también denegó prueba ofrecida por la parte denunciante, particularmente por la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio Público, que se refería a hechos anteriores a que doña Ymay Ortiz Pulgar asumiera la calidad de Directora de Unidad Especializada en la Fiscalía Nacional. De esta forma, el investigador ha actuado con apego a la objetividad que debía regir su actuar y, además, tratando de no extender mayormente esta investigación a hechos antiguos no sólo por encontrarse prescritos sino como una forma de evitar, con dicha

extensión, un daño mayor a las personas implicadas en esta investigación, en sus distintas calidades. No obsta a ello el hecho de haber solicitado dos informes al Equipo Técnico de MALS de la Fiscalía Nacional, no sólo porque ello normativamente no está vedado sino porque demuestra el espíritu del investigador de apearse a criterios objetivos en su accionar.

9° Que, con el cúmulo de antecedentes reunidos, este Fiscal Nacional comparte lo concluido por el investigador tras la realización una prolija y acuciosa investigación administrativa, respecto de los consignado en los puntos 6.2, 6.3, 6.4 y 6.5 del Considerando 6°, de forma que se acogerá lo propuesto para cada una de esas hipótesis por el investigador, vale decir, de los hechos que se encuentran prescritos, de los que no resultaron acreditados y de los que no son constitutivos de maltrato, conforme se indicará en lo Resolutivo de esta Resolución.

A modo de ejemplo de hechos no acreditados, respecto del signado como N°8 de la denuncia, referido a la imputación de una falta de competencia técnica de la denunciada hacia la denunciante, la investigación arroja antecedentes tan contradictorios como el testimonio del Sr. Pablo Rivera, Jefe Subrogante de la Unidad de Protección de Derechos, Legislación y Justicia del INDH que, a fojas 873 declara que *“(...) Al contrario, se daba la situación inversa ya que los abogados daban a conocer o dejaban entrever que la nueva Directora no tenía suficientes conocimientos sobre el tema. No era algo explícito, eran como bromas o algo así”*.

10° Que en relación a los cargos que el investigador estima acreditados, cabe señalar lo siguiente:

10.1. Que el primer cargo, efectivamente, se encuentra acreditado en los términos siguientes: que doña Ymay Ortiz Pulgar, Directora de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, **desde Enero a Diciembre de 2021**, ha incurrido en conductas reiteradas de maltrato laboral en contra de los funcionarios de dicha Unidad, doña María Angélica San Martín Ponce, 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, consistente en alzar la voz para llamarles la atención o reprocharles 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 .

A juicio de este Fiscal Nacional y, compartiendo el criterio del investigador en relación a una supuesta indeterminación en fechas, lugares, horas y circunstancias que alega la defensa de la investigada, es necesario expresar que las conductas constitutivas de maltrato laboral pueden y generalmente presentan hechos que pueden tener cierto nivel de imprecisión en cuanto a las fechas de ocurrencia de las conductas constitutivas de MALS, ya que éstas son normalmente extendidas y reiteradas en el tiempo, no resultando posible determinar en forma absoluta y con la precisión que pretende la defensa, la fecha exacta de ocurrencia de éstas, más aun considerando que las situaciones denunciadas se arrastran por espacio de más de dos años.

10.2. Que, sin embargo, debe tenerse presente conforme a la prueba rendida que, durante el mismo periodo, es decir, **desde Enero a Diciembre de 2021** se encuentra acompañada copiosa documentación, en fojas 403 y ss., fojas 588 y ss. y en toda la pieza de la investigación correspondiente a un archivador completo caratulado como “**Carpeta Administrativa Investigación IA N° 1303/2021 DOCUMENTO ANEXO TOMO II**” que contiene los “**DOCUMENTOS ACOMPAÑADOS POR LA DEFESA DURANTE EL TÉRMINO PROBATORIO**” se da cuenta de mensajería vía Outlook o WhatsApp, sea de carácter bilateral entre doña Ymay Ortiz Pulgar y los funcionarios que reclaman la situación de malos tratos, o en forma grupal, como equipo de la Unidad Especializada. Revisada toda esta 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 de 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; se

solicitaban permisos concedidos, sea de carácter administrativo o, simplemente, dando aviso que se trabajaría desde casa; se aprecian disculpas previas por parte de la investigada cada vez que tuvo que efectuar un requerimiento a miembros del equipo en fin de semana o fuera de horario laboral, con la debida justificación de la urgencia en cada caso y, finalmente, se aprecian bromas y expresiones de humor al interior del equipo.

10.3. Que lo anterior corresponde a prueba de la defensa, agregada correctamente a la investigación y que puede ser fácilmente consultada conforme a las ubicaciones ya señaladas en el expediente sumarial que, si bien no logra revertir el testimonio de los testigos citados en el punto 10.1., al comprender el mismo periodo de tiempo, viene en exigir, a juicio de esta autoridad, una mayor precisión respecto de los eventos de maltrato. Así las cosas, los eventos que en la presente investigación han logrado ser acreditados corresponden únicamente y en términos cronológicos a la reunión de Enero de 2021 (Reunión de Metas) y a la reunión de 3 de Junio de 2021 (Responsabilidad de los Altos Mandos), ambas entonces comprendidas dentro del periodo de Enero a Septiembre de 2021 y a la descripción que el investigador efectúa en la redacción de su primer cargo. De esta forma, la reunión de Enero de 2021 NO corresponde a un tercer cargo sino que, a todas luces, se encuentra comprendida en la descripción que el investigador hace del primer cargo, de modo que los cargos primero y tercero que formula el investigador deben lógicamente encontrarse refundido en uno solo.

La refundición anterior no implica ninguna merma en términos de congruencia fáctica de la imputación, desde que la investigada ha podido defenderse de ambos reproches. Tampoco implica ninguna modificación de los cargos sino que, consistiendo en la misma conducta general descrita por el propio investigador en su Formulación de Cargos como Cargo N° 1, corresponde únicamente a la constatación de que los dos hechos componen dicha conducta, sin modificación de ninguna de ellos.

10.4. Que, se reitera que los hechos se encuentran acreditados con los testimonios referidos en el punto 10.1., por cuanto este Fiscal Nacional coincide con el investigador en términos de excluir una ganancia secundaria por parte de la denunciante y de los demás testigos que declararon en el

mismo sentido que ella. Respecto de la denunciante, se trata de una funcionaria de larga y muy reconocida trayectoria al interior del Ministerio Público, que ha ejercido cargos directivos por extensos periodos y que, conforme a la prueba rendida, ha podido acreditarse que ha pasado por momentos muy difíciles en términos laborales, situación que bajo ningún fundamento puede resultar ajena a esta autoridad nacional, y que por ello también se resolverá de la forma que se indicará en materia de protección. Sin embargo, en lo que respecta al abogado Matías Dutra, ex integrante de la Unidad no existe claridad respecto de su motivación. En efecto, conforme declara la investigada a fs. 459, a mediados de 2021 se recibió un alerta desde la División de Informática, que fue levantada por la Fiscalía Regional de Tarapacá, sobre un excesivo número de ingresos y accesos a diversas causas. Este hecho resulta de conocimiento del suscrito en atención a las facultades de superintendencia que rigen respecto de este Fiscal Nacional y fue informado en términos de una eventual irregularidad cometida por el ex funcionario Dutra. En tal sentido logra entenderse que en su declaración el ex funcionario Dutra haya señalado que dejaba claro que no le gustaría dejar de trabajar en el Ministerio Público (fs. 72) y que luego no haya aceptado la renovación de su contrato a honorarios refiriendo estar motivado por la situación de maltrato que vivía, la misma que tiempo antes había señalado que no mermaba sus deseos de seguir trabajando en el Ministerio Público. Si bien este cambio de opinión sin duda puede materializarse en alguien que sufre una situación de maltrato, las inminentes consecuencias que tendría el eventual acceso indebido a los sistemas del Ministerio Público hacen al menos dudar de su motivación al momento de renunciar.

10.5. Que tampoco constituye óbice para desacreditar el cargo descrito en el punto 10.1. los testimonios de personas integrantes del equipo de la Unidad Especializada en cuestión que no se sintieron afectados por el trato dado por la Directora, vale decir, Paula Falcón (fs. 234 y ss), Maurizio Sovino (fs. 370 y ss), Roberto Rodríguez (fs. 397 y ss), Sofía Huerta (fs. 177 y ss), Marisa Curín (fs. 206 y ss), Nadia Robledo (fs. 424 y ss) y Ricardo Thompson (fs. 382 y ss). A juicio del investigador ellos también reafirman el alza en el volumen de la voz, otros refieren la existencia de golpes en la mesa (algunos

dicen con las manos, otro que golpeaba con los anillos). Señala que quienes no se manifiestan afectados por el trato recibido, lo atribuyen a su carácter fuerte, a su apasionamiento con los temas que trataban o a su vehemencia.

Al respecto cabe considerar, en todo caso, que revisados todos los testimonios referidos ninguno de ellos da cuenta de golpes en la mesa sino sólo que la investigada gesticulaba mucho con las manos e incluso algunos testigos explicitan que nunca la vieron golpear la mesa con las manos.

También se comparte con el investigador que el maltrato tiene que ver con la percepción que las personas afectadas tienen sobre las situaciones y conductas, de forma que no son recibidas exactamente de la misma forma por todas las personas.

En este estado de cosas, también debe considerarse las presiones objetivas a las que se encontraba sujeto, en particular, el equipo de Derechos Humanos de Unidad, sobre exigido por la alta carga laboral que implicó particularmente para este equipo humano la situación del Estallido Social en el país, añadida la complejidad que presentó el trabajo durante la crisis sanitaria y las demandas a las que estaban sometidos. Ello podría conllevar a que las conductas, particularmente aquellas a las que se ha hecho referencia en el primer cargo afectaran de manera especial a los funcionarios aludidos y, en particular, a la denunciante. Es así como podemos ver que una conducta que a la denunciante en el año 2019 le pareció un apoyo que solicitaba a su jefatura, como el hecho de ayudarla a terminar una reunión con una usuaria, lo que se demuestra en el WhatsApp en que doña María Angélica San Martín le pedía a la denunciada en términos coloquiales “*Mejor ven*” y “*Help*” (fs. 404), en Noviembre de 2021 al momento de formular la denuncia, le haya parecido que la conducta de la investigada de pasearse fuera de la oficina en que la denunciante se encontraba reunida con la requirente –conducta solicitada por la propia denunciante- constituía uno de los elementos fundantes del primer hecho denunciado como maltrato.

10.6. Ahora, en lo que se refiere a la reunión de Metas, sólo importa a esta autoridad resolutoria dejar claro que éste es un proceso que tiene como objetivo guiar el desempeño de las personas hacia el logro de los objetivos institucionales, mediante un proceso que evalúe el desempeño individual en

un contexto que valore el trabajo en equipo, asegure la retroalimentación, propenda a la mejora continua y al desarrollo de las personas. La etapa de Planificación constituye la etapa inicial del Ciclo de Gestión del Desempeño y consiste en la definición y comunicación por parte del evaluador, de las metas individuales para cada evaluado, de acuerdo con las directrices impartidas por el Fiscal Nacional. El Reglamento prevé que determinadas las metas, el evaluador deberá comunicarlas de manera grupal o individual al evaluado, dependiendo del tipo de cargo y/o naturaleza de las metas. La comunicación es obligatoria y deberá efectuarse dentro del mes de enero. Es importante dejar consignado de forma exacta las obligaciones que el evaluador tiene en esta materia, por cuanto en caso alguno el Sistema de Gestión del Desempeño al interior del Ministerio Público, más allá de sus objetivos institucionales y la necesidad de propender a la mejora continua, pasa por alto el carácter jerárquico de la institución, consignado ya en su definición en la Carta Fundamental y en el art. 1° de la Ley N° 19.640, y con mayor especificidad en el art. 7° de la misma ley, que lo consagra respecto de jefaturas dentro del ámbito de su competencia administrativa y en los niveles que corresponda.

Por supuesto, ello en caso alguno obsta al diálogo al interior de los equipos, éste no sólo es deseable sino exigible, por ello la necesidad de retroalimentación que el sistema fija, sin embargo preocupan aseveraciones como la del abogado Dutra Cetusic al declarar que “(...) *Esas Guías quedaron consignadas como Metas, pese a nuestros reparos*” (fs. 74), como si fuera una falta por parte de la jefatura no contar con el consentimiento expreso de los evaluados al momento de definir las metas, las que, como se dijo, deben atender a los objetivos institucionales y respetar las directrices fijadas por el Fiscal Nacional.

10.7. En lo que sí se difiere del investigador en lo que respecta a este cargo es el hecho de atribuir responsabilidad a doña Ymay Ortiz Pulgar en la división existente al interior de la Unidad Especializa entre los distintos integrantes del equipo, de forma de reconocerse dos grupos al interior del mismo. En efecto, ello corresponde a una situación existente en forma previa a la llegada de la investigada como Directora de la misma Unidad y relacionada con la remoción del anterior Director como resultado de una investigación

administrativa, decisión adoptada por este mismo Fiscal Nacional. Es abundante la prueba que da cuenta de esa situación, v.gr. testimonio de Paula Falcón (fs. 234 y ss), Maurizio Sovino (fs. 370 y ss), Roberto Rodríguez (fs. 397 y ss), Sofía Huerta (fs. 177 y ss), Marisa Curín (fs. 206 y ss), y corresponde, por lo demás, a un hecho público y notorio al interior, a lo menos, de la Fiscalía Nacional del Ministerio Público, de forma que no puede ser desconocido. Esta circunstancia lo que implicó, en los hechos, fue una dificultad adicional para la investigada al asumir su función de Directora.

El investigado sostiene que el anterior Director dejó en los hechos de prestar funciones a fines de 2018, por lo que transcurrió un tiempo más que suficiente para arbitrar todos los medios necesarios para haber adoptado medidas eficaces para terminar con esa división, más aún si advertía que estaba teniendo incidencia en el trabajo de la Unidad. Sin embargo, no sólo se advierten intentos de la investigada –a todas luces insuficientes, ponderados al día de hoy- de superar esta situación con el trabajo del consultor Zambrano y con insistir en obtener las conclusiones del trabajo de la Consultora VA, efectuado con anterioridad a su llegada a la Unidad, sino que debe considerarse que esta dificultad adicional asumida por la investigada tiene lugar en un periodo de tiempo anterior pero bastante cercano a la situación de Estallido Social existente en el país que, a toda la angustia que puede implicar para cualquier ciudadano en Chile, se suma la consecuente sobre exigencia que eso tuvo particularmente para ese equipo de trabajo, seguido por una situación de crisis sanitaria, cuarentenas y adaptación de toda la forma de trabajo conocida dentro de la Fiscalía, cuestiones que no pueden ser omitidas en el análisis. Particular relevancia en este sentido tiene el testimonio de doña Marcela Vergara, tercera absolutamente ajena al Ministerio Público y a estos hechos que, además, ostenta la calidad de experta en el área de consultoría y coaching y que refiere, en lo pertinente, a fojas 893 y siguientes que *“Era un equipo difícil de recibir de parte de cualquier jefatura que debiera hacerse cargo, ya que había un liderazgo muy marcado que había dejado Luis Torres y dejaba posiciones muy cerradas respecto del conflicto”, “Mi impresión es que Ymay tiene un compromiso muy importante con su área y equipo, pero le fue muy difícil desempeñarse como líder de esta Unidad en esas condiciones”,*

“Ella se encuentra con un equipo con muchas resistencia a recibirla y adaptarse y a pesar de que incorporó a personas de su confianza, se encuentra con un equipo no disponible para adecuarse y probablemente debería haber sido ideal que hubiera recibido apoyo en su instalación efectiva” , “Consultada, no recuerdo el nombre de quien ejercía la jefatura subrogante [denunciante], pero le consulté por qué no asumía ella la jefatura oficial si estaba acostumbrada a ese rol, a lo que dijo que no quería y de ella recuerdo que mostró una defensa muy apasionada del anterior jefe y una posición igual de apasionada respecto de la persona que había hecho la denuncia. Ella lideraba en ese momento el equipo y no pudo resolver la situación, ella era parte del quiebre y por eso debieron recurrir a nuestro apoyo. Había algo roto y ella era parte de esa ruptura”.

10.8. Respecto del Cargo signado como N° 4, consistente en la reunión sostenida aproximada en Octubre de 2021 con el abogado Sebastián Cabezas en que la investigada, al interior de su oficina le habría gritado al abogado Cabezas recriminando su falta de compromiso con la institución al anunciarle intempestivamente que dejaría la misma por haber sido seleccionado en otro trabajo.

El investigador estima que este cargo se encuentra acreditado en virtud de las declaraciones de don Sebastián Cabezas Chamorro (fs. 81) y de don Matías Dutra Cetusic (fs. 72). Además, con la declaración de doña Marisa Curín (fs. 206) que, si bien desconoce el contenido de lo conversado ese día entre Sebastián Cabezas e Ymay Ortiz da cuenta que se percató que él salió de la oficina de esta última por lo que la reunión sí existió.

Sin embargo, a juicio del suscrito lo que tenemos acá son versiones contrapuestas entre el abogado y la investigada que, si bien podrían resolverse en función de lo ya acreditado respecto de esta última, merece ser considerado a la luz de otros testimonios. En efecto, si bien don Matías Dutra dice haber escuchado cómo doña Ymay Ortiz le llamó la atención a gritos a don Sebastián Cabezas, la secretaria, doña Marisa Curín declara conocer esa reunión pues vio salir a don Sebastián Cabezas de la oficina de la investigada, señala que la oficina de esta última está inmediatamente a su espalda, que la puerta de dicha oficina estaba abierta y, sin embargo, no escuchó ningún grito.

En concreto la testigo señala, a foja 207 *“A su consulta, puedo señalar que desde mi puesto de trabajo, con la oficina de Ymay Ortiz a mis espaldas, no recuerdo haber escuchado que le llamara la atención a alguien y que se escuchara desde mi puesto de trabajo.*

Ella tiene un volumen de voz alto, y mantiene la puerta abierta siempre y a veces me pide cosas en voz alta o me llama cuando tiene alguna dificultad, generalmente con su equipo para que la ayude.

En cuanto a lo sucedido cuando Sebastián Cabezas tuvo su reunión con Ymay Ortiz, escuché que alguien estaba conversando con la Directora, y después me percaté que había sido Sebastián Cabezas, pero no escuché lo que hablaron.”

Claramente los testimonios de los testigos Dutra y Curín son contradictorios en este punto, el primero señala haber escuchado los gritos de la investigada hacia Sebastián Cabezas desde su oficina, en tanto la segunda declara que su estación de trabajo es inmediatamente contigua a la oficina de Ymay Ortiz, que ésta siempre mantiene su puerta abierta y escuchó sólo una conversación el día de la reunión. En razón de esta contradicción y, en la necesidad de esclarecer los hechos pero sin reabrir la presente investigación, por el consecuente daño que la dilación de la misma tiene para los afectados, decreté como medida para mejor resolver mediante Resolución FN/MP N°957/2022, de fecha 25 de Julio, el acompañamiento de un croquis de la planta del Edificio correspondiente a la Unidad Especializada en cuestión, el que ha sido acompañado por esta misma fecha por la Encargada de Seguridad del Edificio de la Fiscalía Nacional, Sra. Berenice Olhaberry, arrojando éste, conforme a normas de lógica y máxima de la experiencia, que quien estaba en mejor posición de escuchar lo ocurrido en esa reunión era doña Marisa Curín y no don Matías Dutra, de forma tal que, a lo menos, el hecho NO puede tenerse como diáfananamente establecido.

11° Que, como consecuencia de lo señalado en el Considerando anterior, el **cargo único** que se reprocha a doña Ymay Ortiz Pulgar, consiste en los cargos primero y tercero formulados por el investigador, don Pablo Campos Muñoz, refundidos por tratarse de conductas

que caben en la misma descripción en cuanto al periodo de tiempo y a la naturaleza y circunstancias que se reconocen en los mismos corresponde únicamente al 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 PONCE, 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, consistente en alzar la voz para llamarles la atención o reprocharles 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 de 2021 con su Unidad, doña Ymay Ortiz Pulgar, ante advertencia de dificultades que implicaba el cumplimiento de 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 llevada 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 VASCONCELOS, usó 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 trató de obstruccionistas, restriccionistas y que no daban el ancho, al no compartir una determinada calificación jurídica propuesta desde la Fiscalía Regional Metropolitana Centro Norte.

12° Que, a juicio de este Fiscal Nacional y coincidiendo con el investigador, los hechos descritos en el Considerando anterior corresponden a una conducta de trato inapropiado que, conforme a una rigurosa Política contra el maltrato y acoso laboral, al suscrito no le puede quedar indiferente. En efecto, cabe en la descripción de maltrato desde la perspectiva de *“cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica”*. Es decir, sin que haya habido por parte de la investigada una intencionalidad de afectar a emocionalmente a ciertos funcionarios de su dependencia, ni menos de hostigarlos o agotarlos, en los hechos dicha situación se produjo en las ocasiones ya detalladas, aquejando el estado anímico de la denunciante de forma de impedirle desarrollar sus funciones por afectación a su salud mental.

13° Que, considerando que se ha reprochado un cargo a la investigada, el cual se presenta en dos eventos específicos, habiéndose desvirtuado el Cargo N° 2 por el propio investigador y, adicionalmente, el Cargo N° 4 por el suscrito y, considerando las atenuantes que obran en favor de la investigada, esto es, su irreprochable conducta anterior y sus evaluaciones de desempeño de excelencia, corresponderá aplicar la sanción con la rebaja proporcional que implican estas consideraciones respecto de la propuesta del investigador.

Y, **VISTOS** lo establecido en los artículos 91 de la Constitución Política de la República, en los artículos 11, 13, y 17 letra d) de la Ley N° 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público; y artículos 1°, 3°, 5°, 6°, 17 y siguientes del Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público.

RESUELVO:

1° APRUÉBESE la Investigación Administrativa ordenada instruir mediante resolución FN/MP N° 1308/2022 de fecha 02 de Diciembre de 2021.

2° SOBRESÉASE a doña **Ymay Ortiz Pulgar** respecto de los hechos denunciados y signados como Nos. 1, 2, 3, 5, 7, 8, 10 y 11 de la denuncia que da origen a la presente Investigación Administrativa y contenidos en el Considerando 2° de la presente Resolución..

3° ABSUÉLVASE a doña **Ymay Ortiz Pulgar** respecto de los cargos formulados como números SEGUNDO Y CUARTO del escrito de formulación de cargos.

4° APLÍQUESE doña **Ymay Ortiz Pulgar** la sanción de **Amonestación privada**, contemplada en el art. 9° N° 1 del Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público, por su responsabilidad en el cargo descrito el Considerando 11° de la presente Resolución.

5° APLÍQUESE la medida de mejora propuesta por el investigador consistente en un plan de intervención, por parte de la División de Recursos Humanos de esta Fiscalía Nacional que permita recomponer las relaciones y el clima laboral al interior de la Unidad Especializada en Derechos Humanos, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional, plan que deberá ser presentado a esta autoridad con fecha máxima 16 de Agosto de 2022.

6° MANTÉNGASE las medidas de protección decretadas, por tres meses contados desde esta fecha, respecto de doña María Angélica San Martín Ponce y **DECRÉTENSE** las propuestas por el investigador respecto de los funcionarios Ivonne Sepúlveda Sánchez y Sebastián Aguilera Vasconcelos, conforme lo previsto en el artículo 31 inciso final del Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público.

7° **NOTIFÍQUESE** personalmente a doña **Ymay Ortiz Pulgar** la presente resolución, notificación que deberá ser realizada por el Ministro de Fe y asistente administrativo en la presente investigación, don Hernán Libedinsky Moscovich.

Anótese, comuníquese y regístrese en la Contraloría General de la República.



JORGE ABBOTT CHARME
FISCAL NACIONAL

Distribución:

- Sra. Ymay Ortiz Pulgar
- División de Recursos Humanos Fiscalía Nacional
- División de Contraloría Interna Fiscalía Nacional
- Unidad Asesoría Jurídica Fiscalía Nacional.
- Gabinete del Fiscal Nacional