

N°

RIT T-14-2020/T-79-2020

RUC 20-4-0244790-8/20-4-0259939-2

HÉRNANDEZ LEIVA, PAMELA ALEJANDRA CON

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

SENTENCIA

Iquique, doce de noviembre de dos mil veinte.

**VISTOS:**

Que, con fecha 17 de enero de 2020 y con fecha 21 de marzo de 2020, doña **PAMELA ALEJANDRA HERNÁNDEZ LEIVA**, socióloga, con domicilio en calle Cerro Colorado N°3746, departamento 504, Iquique, interpone denuncia por tutela de derechos fundamentales, en contra de **SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**, en adelante **SERNAMEG**, representado legalmente por su Directora Nacional (S) doña **MARÍA CAROLINA PLAZA GUZMÁN**, relacionadora pública, ambos domiciliados en calle Huérfanos N°1219, Santiago, Región Metropolitana y, solicita se acoja, en todas sus partes, la denuncia interpuesta, más intereses, reajustes y las costas de la causa.

Que, con fecha 26 de febrero de 2020 y con fecha 23 de abril de 2020, se tuvieron por contestadas las demandas.

Que, en audiencias preparatorias celebradas con fecha 06 y 15 de mayo de 2019, se llamó a las partes a conciliación, la cual no se produjo.

Que, en audiencia preparatoria celebrada con fecha 06 de mayo de 2020, se confirió traslado a la demandante de las excepciones



PXPTSXTZKV

de incompetencia absoluta y de caducidad, quedando su resolución para definitiva.

Que, en audiencia preparatoria celebrada con fecha 15 de mayo de 2020, se confirió traslado a la demandante de las excepciones de incompetencia absoluta; en subsidio, excepción de litispendencia, en subsidio, excepción de caducidad y/o extemporaneidad de la acción de tutela, quedando su resolución para definitiva.

Que, en audiencia preparatoria celebrada con fecha 06 de mayo de 2020, se fijaron los siguientes puntos de prueba:

1.- Monto de la remuneración mensual.

2.- Efectividad de haber incurrido la demandada en conductas constitutivas de acoso laboral y/o conductas constitutivas en vulneración a los derechos fundamentales que se denuncian durante la relación laboral, hechos y circunstancias.

3.- Perjuicios sufridos por la actora con ocasión de los hechos denunciados.

4.- Hechos fundantes de las excepciones alegadas por la parte demandada.

5.- Efectividad de encontrarse vigente la relación laboral, en su caso fecha de término de la misma.

Que, en audiencia preparatoria celebrada con fecha 15 de mayo de 2019, se fijaron los siguientes puntos de prueba:

1.- Efectividad de haberse vulnerado los derechos fundamentales alegados por la demandante con ocasión del término del vínculo, hechos y circunstancias.



PXPTSXTZKV

2.- Efectividad de haber padecido la demandante el daño moral que alega, hechos y circunstancias.

3.- Efectividad de adeudársele a la actora las prestaciones que alega.

4.- Efectividad de haberse producido discriminación en contra de la actora respecto del término del vínculo, por razones de carácter político.

5.- Hechos, fundamentos y circunstancias de las excepciones alegadas por la parte demandada.

Que, las partes ofrecieron prueba, al tenor de los puntos de prueba decretados por el tribunal.

**CON LO RELACIONADO VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, la demandante expresa en demandas presentadas con fecha 17 de enero de 2020 y 21 de marzo de 2020 que, asumió sus funciones como Directora Regional del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género de Tarapacá, grado 6° Escala Única de Sueldos de la Planta de Directivos, el 2 de noviembre de 2017, a través del proceso de Concurso de Alta Dirección Pública realizado por el Servicio demandado, lo cual se concretó mediante Resolución TRA 121830/191/2017, de fecha 14 de diciembre de 2017, siendo la primera Directora Regional a nivel nacional cuyo cargo fue proveído de esta forma y su nombramiento se extendía hasta el día 2 de noviembre de 2020. Asimismo, señala que su jornada era de 44 horas semanales y una remuneración de \$3.130.037.- y cada tres meses \$5.378.452.-, por lo que cifra su remuneración mensual promedio en la suma de \$4.254.244.-



PXPTSXTZKV

Indica que, a inicios del mes de mayo de 2018, hizo uso de licencia prenatal, reingresando a su trabajo en el mes de noviembre de 2019. A su regreso recibió la visita de la Directora Nacional de Servicio -en aquella época- Sra. Viviana Paredes, quien le comunicó que todo el equipo de trabajo de la Dirección Regional debía estar tranquilo, porque no se desvincularía a ningún funcionario. Agrega que, a días de este hecho el día 30 de ese mes, se desvinculó a 3 profesionales -Julia Gandarillas Güiza, Eduardo Reyes y Patricio Arriaza- de la Dirección Regional, sin que tuviera participación ni ser informada, pero se le ordenó notificar la carta de no renovación al funcionario encargado de buenas prácticas laborales.

Explica que informó la situación vía telefónica al Jefe de Gabinete y envió un correo electrónico a su jefatura, haciendo presente su molestia por la decisión tomada; de lo cual nunca recibió respuesta.

Afirma que el hecho descrito provocó una paralización de funciones en el equipo de trabajo de la Dirección Regional, por tres días, debido a la decisión tomada por la Directora Nacional y se autorizó la contratación de una persona, en el cargo de Abogado de Femicidios, a pesar, de sus múltiples solicitudes formales para la reposición de los cargos, por lo que en el año 2019, estuvo liderando un equipo de trabajo sobrecargado de funciones, lo que implicó ausencias laborales de los profesionales por uso de licencias médicas (enero hasta mayo, cinco personas menos).



PXPTSXTZKV

Durante el año 2019, sufrió múltiples, sistemáticos y públicos actos de menoscabo laboral por parte de la SEREMI de la Mujer y Equidad de Género de la Región, Sra. Milca Pardo.

Afirma que, no fue invitada al Desayuno convocado por el GORE de Tarapacá, en el día de conmemoración del día de la Mujer, 8 de marzo, fue eliminada de la Mesa de Trabajo Técnica de Mujer y Minería, liderada por el SEREMI de Minería y de la Mujer, cuando le consultó a la SEREMI, le respondió: "que cuando me necesitara me iba a llamar", lo que no ocurrió durante todo el año; lo cual, a su entender dificultó el acceso a empresas mineras para poder desarrollar el Programa de Buenas Prácticas Laborales con equidad de género.

Señala que la SEREMI, nunca le entregó lineamientos de trabajo y al solicitarle reuniones formales no respondía. Agrega que, semana a semana, le enviaba correos electrónicos, con copia, incluso, a la Ministra de la Mujer y a la Subsecretaria de la cartera, solicitando información que ya se le había enviado, recriminándola por no haberle informado, a pesar de tener la información en su poder.

En agosto de 2019 viajó a la región la Sra. María Carolina Plaza, Directora Subrogante de SERNAMEG y la Subdirectora Nacional y continuaron sus menoscabos laborales; ya que, en el último momento cambiaron los planes, por lo que no tuvo oportunidad de reunirse para revisar cumplimiento de metas y compromisos, dentro del ámbito laboral.



PXPTSXTZKV

El 6 de agosto, delante de la Directora Nacional (S), la Sra. Plaza le llamó la atención con un tono de voz muy alto, delante de don José García, conductor del vehículo.

El 7 de agosto, en conjunto con el SERVEL, efectuaron un seminario que fue un éxito, siendo fuertemente criticada por la Subdirectora Nacional Subrogante, quien llegó tarde a la actividad, en compañía de la SEREMI de la Mujer. Manifiesta que, en dicha ocasión la Subdirectora la ignoró y le dio los créditos de la organización a la SEREMI.

El 8 de agosto se llevó a cabo una actividad en Alto Hospicio y la Subdirectora Nacional, Sra. Patricia Campos, en su discurso, señaló que ella era la Directora Subrogante y no la Titular y la increpó imputándole falta de información de las mujeres.

Acto seguido señala que fueron tan fuertes los menoscabos, que decidió ir al médico psiquiatra Sr. Wilmer Alexy Intriago Bravo, quien le diagnosticó trastorno adaptativo mixto, por relación laboral conflictiva con la Jefatura.

El 12 de septiembre, fue intervenida en su mano izquierda, por lo que estuvo con licencia médica, reintegrándose el 11 de noviembre encontrándose con incumplimiento de plazos, en solicitudes y modificaciones de convenios, lo que se debía, en gran parte, a que la asesora jurídica estaba con licencia. Gestionó una comisión de servicio y una abogada de Copiapó vino por una semana, del 25 al 29 de noviembre y gracias a su labor pudo agilizar el trabajo.



El 19 de noviembre el equipo regional paralizó las funciones para apoyar las movilizaciones sociales.

El 23 de noviembre llegó sin previo aviso, la encargada nacional del programa mujer y participación política nacional, junto a la SEREMI de la Mujer, a la actividad Escuela de mujeres líderes políticas que se estaba realizando en el Hotel Diego de Almagro de Iquique y la encargada del Programa dijo, públicamente, delante de las y los asistentes: "que se iba con una sensación amarga porque mi trabajo estaba mal hecho", diciendo incluso que "los recursos del estado se estaban desperdiciando", aludiendo a que todo era su responsabilidad. Agrega que envió un correo electrónico a la Directora Nacional (S) quien le señaló que lo lamentaba y que pediría elaborar un informe para corroborar sus dichos, pero nunca llegó el informe.

Los días 5 y 6 de diciembre se presentó en la Dirección Regional la Directora Nacional (S), por petición suya, porque el equipo de trabajo estaba demandando la contratación de los dos profesionales cuyos cargos quedaron vacantes desde el año anterior, quien no se reunió con ella, atendió a tres funcionarios privadamente y efectuó una reunión ampliada con la ANEF, ANFUSEM, todos los asociados, la SEREMI de la Mujer, dos funcionarias de Gabinete y nuevamente fue menoscabada en público. La Directora comenzó la reunión diciendo despectivamente: "La Pamela me dijo que si yo venía, se acababa el paro", para luego continuar, "o ¿Pamela estás mintiendo? ¿me mentiste? o ¿te equivocaste?". Agrega que le preguntó sobre propuestas que le había realizado sobre



PXPTSXTZKV

cambios estructurales y la Directora Nacional (S), le respondió verbalmente: "que no hiciera ningún cambio y que tendría noticias de ella pronto."

El 9 de diciembre de 2019, pidió tres días de permiso administrativo, para viajar a la ciudad de Santiago, por la muerte de un familiar.

El 12 de diciembre encontró sobre su escritorio el memorándum N°1109-2019 de la Directora Nacional (S), de fecha 9 de diciembre de 2019 quien instruyó al Jefe de Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas realizar acto administrativo de subrogación para la Región de Tarapacá a partir del 9 de diciembre de 2019. Acto que no fue notificado legalmente y en horas de la noche, al retornar a su hogar, el Conserje le entregó una correspondencia, Oficio Ordinario N°0540, sin fecha, dictado por doña Carolina Plaza Guzmán, Directora Nacional (S) de SERNAMEG, solicitando su renuncia al cargo de Directora Regional, a contar 16 de diciembre de 2019, imputándole una serie de hechos, a su juicio infundados, de los que nunca fue notificada por parte de su jefatura, vulnerándose su garantía de defensa y que merman su prestigio laboral.

Acto seguido, indica una serie de hechos, de los que realiza su defensa en forma pormenorizada.

El 13 de diciembre acudió al psiquiatra quien le extendió licencia médica electrónica, por enfermedad profesional, que fue recibida el mismo día por su empleador y fue derivada a la ACHS,





donde se validó su diagnóstico de enfermedad profesional y le extendió licencia médica con reposo total.

El día 14 de diciembre de 2019 y por sugerencia de su médico tratante, efectuó vía web una denuncia ante Contraloría General de la República, por los actos de acoso laboral. Denuncia a la que se le asignó el folio: W019104 del año 2019.

Con fecha 23 de diciembre fue notificada electrónicamente del Oficio N°16.817 de Contraloría que ordenó a la Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género, ponderar la procedencia de investigar su denuncia sobre acoso laboral.

El 18 de diciembre de 2019, le pagaron la mitad de su remuneración de diciembre, por lo que realizó reclamo ese mismo día y el 30 de diciembre, sin recibir respuesta.

Con fecha 7 de enero de 2020, remitió correo electrónico al Subdirector (S) del Servicio, a fin de que tomara conocimiento de su situación y se procediera a cursar el pago de su remuneración, ya que contaba con licencia médica autorizada, sin respuesta.

El 23 de diciembre realizó un reclamo vía web en Contraloría General de la República, sin respuesta.

El 10 de enero, estando con prescripción de reposo laboral total, recibió carta de fecha 2 de enero de 2020, suscrita por la Directora Nacional (S) doña Carolina Plaza Guzmán, por el que se le solicitaba segundo informe anual de gestión de su convenio de desempeño de Alta Dirección Pública; lo cual, a su juicio, constituye una vulneración a su integridad síquica, ya que se encontraba con licencia médica.



El 14 de enero de 2020, se percató que en la página web del servicio ya no figuraba como Directora.

Afirma que la llamaban vía telefónica desde la Dirección Regional de Administración y Finanzas, por encargo de una nueva Directora Subrogante, doña Noelia Garrido, para pedirle las llaves de la oficina y las llaves del vehículo que tenía a resguardo; por lo que con fecha 17 de enero de 2020, demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, vigente la relación laboral, en contra de SERNAMEG, causa RIT: T-14-2020 de este Tribunal.

En cuanto al término de la relación laboral y la vulneración de derechos alegada, indica que el 20 de enero de 2020, se reincorporó a su trabajo, conforme al Certificado Término de Reposo Laboral, recepcionado debidamente por la oficina de partes de SERNAMEG Tarapacá.

Afirma que no pudo marcar su huella, no pudo ingresar al sistema informático, porque su cuenta de usuaria no estaba registrada, ni tampoco su correo electrónico institucional. Pudo constatar que la oficina que ocupaba para desarrollar sus funciones como Directora Regional del Servicio en Tarapacá, se encontraba sin placa indicativa en la puerta de acceso y que sus efectos personales ya no estaban allí, por lo que se comunicó con la Notaría de don Carlos Vila, a fin de que pudiese certificar lo que estaba sucediendo, apersonándose en el lugar. Se acercó a la abogada regional del Servicio, doña Eugenia Alvarado, quien le señaló verbalmente que se encontraba despedida, que la resolución



PXPTSXTZKV

que así lo indicaba se encontraba en Contraloría y que el Fiscal Nacional le había indicado que debía retirarse de inmediato de las dependencias, puesto que, en caso contrario, sería retirada por la fuerza pública, con Carabineros, ya que estaba interrumpiendo el normal funcionamiento del servicio.

Señala que se dirigió a la ACHS y estuvo con licencia médica hasta el 29 de febrero de 2020.

El 20 de enero de 2020, a las 12.21 recibió en su casilla de correo electrónico personal, correo de parte de la casilla de correo electrónico institucional de la abogada regional del Servicio, doña Eugenia Alvarado y autoridades que indica, por el que se le comunicaba que, por no haber renunciado como se le pidió, se declaraba vacante el cargo, a partir del 18 de diciembre de 2019.

Afirma que, la real causa del despido obedece a discriminación política, arbitraria e irregular de la autoridad, lo cual funda en que, a partir del 2 de enero de 2020, es presentada en reuniones públicas, doña Noelia Garrido Jorquera, como la actual Directora Regional (S) de SERNAMEG Tarapacá, quien contestó la demanda de tutela laboral, quien es cercana a la coalición política actual que dirige la Administración y que su contratación de forma directa, sin cumplir los requisitos establecidos en la ley 19.882, obedece a criterios de exclusiva confianza política de la Directora Nacional (S) del Servicio demandado, así como también, de la SEREMI de la Mujer de Tarapacá. Agrega que, a su parecer, evidencia que el real motivo de su



PXPTSXTZKV

despido fue de carácter político y no, por falta de competencias, puesto que, el plazo de seis meses para pedir la renuncia conforme al artículo quincuagésimo octavo de la ley de Alta Dirección Pública, ya se encontraba caducado.

Manifiesta que se han vulnerado las garantías constitucionales de integridad psíquica, su honra, el derecho a recuperar su salud, la libertad de trabajo y que fue discriminada y acosada laboralmente por razones políticas, por haber sido contratada en el anterior gobierno y ser madre: hecho que le otorgó fuero maternal, impidiendo ser desvinculada durante los primeros seis meses de administración del actual Gobierno

Acto seguido indica que existen indicios suficientes de las vulneraciones alegadas.

En cuanto a la indemnización compensatoria por daño moral, derivada de la situación de acoso laboral y clima laboral hostil, sostiene que se han visto severamente dañados su modo de vida, las relaciones familiares, sentimientos de pena, temor y angustia, y como corolario, verse sometida a un tratamiento médico psiquiátrico para sobrellevar la situación laboral a la que estuvo expuesta. Por lo que, tomando en consideración el daño psíquico que experimentó, el tiempo que se ha prolongado la actual situación de acoso laboral, y el nivel de sus remuneraciones, demanda por concepto de daño moral la cantidad de \$50.000.000.- o, lo que se estime de acuerdo a la justicia y el mérito del proceso.

Por tanto, en causa RIT T-14-2020, solicita, tener por interpuesta demanda de Tutela de Derechos Fundamentales, vigente



PXPTSXTZKV

la relación laboral, en contra de su empleador Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, ya individualizado, acogerla a tramitación en todas sus partes, y en definitiva declarar:

1.- Que la demandada ha lesionado sus derechos fundamentales, en particular el derecho a la vida e integridad física y psíquica contenido el artículo 19 N°1 inciso primero, N°4 y 16 de la Constitución Política de la República, al no haber cumplido con su deber de protección de la vida y salud de sus trabajadores, y mantener relaciones laborales fundadas en un trato compatible con la dignidad humana, ejerciendo constantes actos de acoso laboral en su contra, que han afectado su salud física y síquica.

2.- Que la demandada cese en forma inmediata su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo.

3.- Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de sus derechos fundamentales, a fin de obtener una reparación integral:

a. Carta de disculpas públicas extendida por su jefatura directa, donde se reconozca que se han lesionado sus derechos, y que contenga el compromiso de adoptar las medidas posibles para que dichas acciones y omisiones no vuelvan a repetirse.

b. Publicación de la sentencia en la página web del Servicio.

c. Publicación de la sentencia en la página web de la Inspección del Trabajo.

d. La indemnización por daño moral que es avaluado en la suma \$50.000.000.- o, la suma de dinero mayor o menor que se estime de acuerdo al mérito del proceso.



4.- Con expresa condenación al pago de las costas de la causa.

Por su parte en causa RIT T-79-2020, solicita, tener por interpuesta demanda de Tutela de Derechos Fundamentales, con ocasión del despido, despido discriminatorio, cobro de prestaciones laborales, indemnizaciones y cotizaciones previsionales, en contra de la ex empleadora de la demandante, Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, acogerla a tramitación en todas sus partes, y en definitiva declarar:

1.- Que la demandada ha lesionado los derechos fundamentales de la demandante, en particular el derecho a la integridad psíquica contenido el artículo 19 N°1 inciso primero, N°4 y 16 de la Constitución Política de la República, en relación con los artículos 2 y 5 del Código del Trabajo, al no haber cumplido con su deber de protección de la vida y salud de sus trabajadores, y mantener relaciones laborales fundadas en un trato compatible con la dignidad humana, ejerciendo constantes actos de acoso laboral en su contra, que han afectado su integridad psíquica. Lo anterior, relacionado, además, con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 5 inciso 2° de nuestra Carta Magna.

2.- Como consecuencia de lo anterior, que se condene a la demandada al pago de las siguientes sumas de dinero:

a) Indemnización del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, solicitando el máximo allí contemplado, es



PXPTSXTZKV

decir, el equivalente a 11 meses de remuneraciones, esto es, la suma de \$46.796.684.-

b) Indemnización compensatoria del daño moral, en atención a los hechos denunciados, su gravedad, la extensión de éstos y otros inconvenientes derivados de esta situación, la suma de \$50.000.000.- o la suma que se establezca.

c) Indemnización legal que regula el artículo quincuagésimo octavo de la ley N°19.882, equivalente a dos remuneraciones, por un total de \$8.508.489.-

d) Remuneraciones adeudadas, correspondiente a los meses de diciembre de 2019 y, enero y febrero de 2020.

e) Pago de las cotizaciones previsionales de la demandante, correspondiente a los meses de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020, en AFP Modelo e ISAPRE Cruz Blanca oficiándose a tales entidades, para los fines correspondientes.

f) Los reajustes e interés del máximo permitido para operaciones reajustables, según lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

3.- Que se haga devolución inmediata de los efectos personales de la demandante:

1.- Mandala constelación familiar, equipo de música philips, 1 planta, marcos de fotografías 2 lacados, 1 metálico y 3 blancos, un galvano de FOSIS, porta lápices de madera, figura de puerta del sol aymara, 1 rosa eternizada, esfera de navidad, adornos navideños de cristal, par de velas, par de gatos de madera, frasco de vidrio para dulces, uno grande y uno pequeño, licuadora



PXPTSXTZKV

personal pistacho, caja de madera de té, té variedades, café Juan Valdés, Estevia Lansa Zerok, 1 bolsa de semillas de zapallo, 1 bolsa de coco corte de bastones, 1 bolsa de semillas de Chía, 1 bolsa de sésamo blanco, 1 caja de almendras, 1 bolsa de avena sin gluten, 1 pote de leche de almendras en polvo veggmilk.

4.- Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de los derechos fundamentales de la demandante, a fin de obtener una reparación integral:

a. Carta de disculpas públicas extendida por la ex empleadora de la demandante o quien la reemplace, subrogue o haga sus veces, en la que se reconozca que se han lesionado sus derechos y que contenga compromiso de adoptar las medidas posibles para que dichas acciones y omisiones no vuelvan a repetirse. "Directora Nacional (S) del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, Sra. María Carolina Guzmán Plaza, quien suscribe, ofrece disculpas públicas a la Ex Directora Regional de SERNAMEG Tarapacá, Sra. Pamela Hernández Leiva, por el maltrato que recibiera de parte de esta Autoridad. De la misma forma, se compromete a impedir que hechos tan lamentables se reiteren, mediante la creación de un ambiente laboral en que se respeten los derechos fundamentales de todas las funcionarias. El aviso deberá medir 5 por 10 centímetros. Esta medida reparatoria debe ser cumplida en un plazo no superior a 15 días contados desde que la sentencia se encuentre firme y/o ejecutoriada.

b. Publicación de la sentencia en la página web del Servicio Público demandado.





c. Publicación de la sentencia en la pagina web de la Inspección del Trabajo.

5.- Con expresa condenación al pago de las costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, la parte demandada, en causa RIT T-14-2020, opone excepción de incompetencia absoluta de la acción por daño moral, de conformidad con el artículo 108 del Código Orgánico de Tribunales (COT), en relación al artículo 420 letra f) del Código del Trabajo.

Afirma que, el supuesto daño alegado por la actora, respecto de la enfermedad invocada, no ha provenido del supuesto acoso laboral, acorde a resolución de la Asociación Chilena de Seguridad, la que no se encuentra firme y ejecutoriada, estando en proceso de apelación ante la Superintendencia de Seguridad Social -SUSESO-.

Agrega que, el procedimiento de Tutela queda limitado a la tutela de derechos fundamentales, por lo que no puede acumularse con acciones de otra o diversa naturaleza no comprendidas o dispuestas para las materias objeto de la presente materia, por lo que solicita se acoja la excepción de incompetencia absoluta respecto de la acción civil de indemnización de perjuicios por daño moral, en todas sus partes con expresa condena en costas.

Acto seguido opone excepción de caducidad, a pesar de que los acontecimientos descritos, son vagos, imprecisos y no circunstanciados y que niega absolutamente; ya que, la demandante manifiesta que los hechos habrían ocurrido en agosto de 2019, por



lo que transcurrió con creces el plazo dispuesto en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo. Agrega que, en casos similares, causa RIT: T-17-2010 de este mismo tribunal, así se ha determinado, por lo que la acción debe ser rechazada, con expresa condena en costas.

Por su parte, en causa RIT T-79-2020, opone excepción incompetencia absoluta, regulada en artículo 303 N°1 del Código de Procedimiento Civil, aplicable en la especie por mandato de los artículos 418 y 432 del Código del Trabajo, solicitando la corrección del procedimiento atendido el vicio que le afecta por acoger a tramitación una demanda que carece de competencia para conocer de la materia, pues la designación del actor terminó por petición de renuncia hecha por su superior jerárquico, por lo que su cese de funciones se ajustó a derecho, siendo aplicable al caso de marras la Ley N°19.882. Por lo que, a su juicio, la incompetencia del Juzgado del Trabajo para conocer de este litigio surge de la Ley y, por lo mismo, así debe ser declarado.

Afirma que, los supuestos actos vulneratorios denunciados por la actora, ocurrieron con posterioridad a su desvinculación y separación del servicio, con fecha 20 de enero de 2020, esto es, 31 días hábiles después de su separación y desvinculación.

Sostiene que, la demandante en su libelo reconoce expresamente haber tomado conocimiento, en su domicilio, del oficio N°540 el día 12 de diciembre de 2019, en virtud del cual se le solicitó su renuncia de conformidad a la ley 19.882, produciéndose en la especie, su desvinculación y separación del



PXPTSXTZKV

servicio, siendo declarado vacante el cargo, con fecha 18 de diciembre de 2019, según consta en Resolución TRA 121830/55/2019.

En subsidio, opone excepción de *litispendencia*, ya que, en causa RIT T-14-2020, con posterioridad a la interposición de su demanda y antes de su notificación, con fecha 20 de enero de 2020, la actora presentó un nuevo escrito de complementación a la demanda dando cuenta de los mismos hechos en que funda la presente demanda, solicitando suspender el efecto del oficio N°0540, dictado por la Directora Nacional (S) del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, en virtud del cual se le solicita su renuncia de conformidad a lo dispuesto en la ley 19.882.

Indica que, la demandante solicita que se ejerza su autoridad respecto a los mismos hechos en que funda la presente acción, constituyendo dicha solicitud una mera ampliación de los hechos contenidos en su primera demanda. A este respecto, invoca jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema y sostiene que, en la especie, se materializaría el absurdo de condenar en dos oportunidades distintas a su parte al indemnizar un supuesto daño moral, haciendo procedente la interposición de la excepción de cosa juzgada, sin perjuicio del evidente enriquecimiento sin causa.

En subsidio, opone excepción de caducidad y/o extemporaneidad de la acción de tutela interpuesta en un plazo superior a 60 días hábiles desde la separación, puesto que, de la petición de renuncia conforme al artículo 148 del Estatuto Administrativo, con fecha 12 de diciembre de 2019, la que en caso de no presentarse,



PXPTSXTZKV

comenzaría a regir a las 48 horas siguientes con la consecuente declaración de vacancia del cargo, conforme lo prevé la norma, la que finalmente se produjo con fecha 18 de diciembre de 2019. En este punto invoca jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, Dictamen N°27.114 de 16 de abril de 2014 y agrega que la demandante acompañó certificado de término de reposo laboral, el cual indica los periodos de reposo de la demandante; por lo que, en el evento de estimarse que la separación no se produjo en ninguna de las fechas anteriores; sí se materializó a partir del día 16 de diciembre de 2019, fecha en que la demandante fue dada de alta, según consta en la documentación por ella acompañada, por lo que a su parecer, no existió impedimento alguno que obste a materializar la ruptura del vínculo que ligaba a las partes de este juicio, toda vez que a la actora ya se le había requerido su renuncia, se encontraba notificada y en pleno conocimiento de dicha petición, y el plazo señalado en el referido oficio se encontraba vencido, considerando, además, que la actora se presentó al servicio médico recién a las 14:32 horas del día 17 de diciembre de 2019, sin perjuicio que conforme a los dictámenes del órgano contralor, la circunstancia de encontrarse gozando de licencia médica no obsta a que la autoridad pueda ejercer su facultad discrecional de solicitar la renuncia a funcionarios de exclusiva confianza.

En cuanto al término de la relación laboral sostiene que su parte no mantiene una relación laboral vigente con la denunciante. Señala que, dada la naturaleza del cargo que servía la demandante,



PXPTSXTZKV

estaba sujeta a que en cualquier momento y antes de que se venciera el plazo original por el que estaba designada se le pidiera su renuncia no voluntaria, ya que ello es de la esencia del tipo de cargo que servía, por lo que su remoción se efectuó en aplicación de los artículos quincuagésimo primero y quincuagésimo octavo de la ley 19.882. Asimismo, invoca jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema y Dictámenes de la Contraloría General de la República.

En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales, sostiene que, en ninguno de los pasajes de la demanda se desprenden hechos o circunstancias claras y concretas de acoso laboral, sino que refiere a un suceso aislado, sin aportar antecedentes puntuales o circunstancias de acoso, hostigamiento o de maltrato, por lo que la falta de precisión en dicho relato, impide a su parte efectuar una adecuada defensa, y por consiguiente determinar el acaecimiento de los hechos, puesto que no sabe el contenido de los supuestos malos tratos o cómo afectaron a la denunciante, por lo que, sostiene que, debe ser desestimada la denuncia de tutela, por este motivo, en todas sus partes.

Afirma que, no existiendo actos u omisiones que afecten a la integridad física, psíquica, honra y dignidad del demandante, la demanda de autos no puede prosperar, por lo que debe ser rechazada en todas sus partes, con costas.

En cuanto a las sumas demandadas, manifiesta que son improcedentes, ya que el concepto de daño moral no coincide con la



acción de tutela de derechos y por encontrarse la misma, de la forma solicitada, fuera de la esfera de la competencia laboral, más aún, cuando se desprende de la misma redacción, que no demuestra la efectiva producción de un daño en su esfera sicofísica y el correspondiente vínculo causal entre el hecho denunciado y el perjuicio experimentado.

Sostiene que el término del vínculo se produjo en ejercicio de atribuciones legales y alude a la teoría de los actos propios, al tenor del cargo que ocupaba la demandante, esto es, un cargo de exclusiva confianza.

En cuanto al despido discriminatorio por razones políticas indica que, la actora no ha entregado antecedentes específicos y circunstanciados que permitan, al menos, determinar indiciariamente, que su desvinculación se funda en razones políticas, indicando únicamente que la supuesta discriminación surge del hecho de haber sido contratada durante el gobierno anterior, circunstancia que en ningún caso constituye un acto discriminatorio en su desvinculación, más sí su designación se produjo en el mes de noviembre de 2017, y se mantuvo en su cargo hasta el 18 de diciembre de 2019, fecha en que se declaró vacante su cargo por no presentación de renuncia voluntaria, esto último -a su parecer- demuestra que se mantuvo un año nueve meses trabajando con las actuales autoridades del país, por ello la supuesta discriminación de carácter político evidentemente no se produjo, llegar a una conclusión contraria, implicaría entender que todo funcionario desvinculado de la administración pública



PXPTSXTZKV

durante un gobierno de turno distinto a aquel en que fue contratado implicaría derechamente una vulneración de garantías.

POR TANTO, en causa RIT T-14-2020, solicita tener por contestada la demanda Tutela laboral, por vulneración de derechos fundamentales vigente la relación laboral, interpuesta por la demandante doña Pamela Alejandra Hernández Leiva, y rechazarla en todas sus partes, toda vez que no se reúnen los requisitos para que los actos que alega la demandante sean considerados vulneratorios de sus garantías constitucionales como trabajador, en razón de los fundamentos de hecho y de Derecho expuestos y se declare:

I.- Que no ha existido por parte de Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, vulneración de derechos fundamentales, por cuanto no se le sanciona ni condena a realizar medidas reparatorias.

II.- Que la demandada no adeuda:

1.- La suma de \$50.000.000.- por concepto de daño moral o la suma que se determine en derecho otorgar.

III.- La demandada tampoco adeuda suma alguna por concepto de intereses, reajustes y costas por no existir vulneración alguna.

IV.- Se solicita que la demandante sea condenada en costas.

POR TANTO, en causa RIT T-79-2020, solicita tener por contestada la demanda, en los términos expuestos y, en su oportunidad, acoger la excepción de incompetencia absoluta en razón de la materia; en subsidio de ésta, acoger la excepción de *litispendencia*; en subsidio, acoger la excepción de caducidad y/o



PXPTSXTZKV

extemporaneidad de la acción de tutela de derechos deducida; y en subsidio de las excepciones anteriores, tener por contestada la demanda en cuanto al fondo de la acción deducida, procediendo a rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas, y en definitiva declarar:

1.- Que el término de la relación de la demandante con la administración se produjo con fecha 12 de diciembre de 2019, fecha en que se notificó legalmente la solicitud de renuncia voluntaria, o bien el día 18 de diciembre de 2019, en que se declaró vacante el cargo que ocupaba la actora, o la fecha que en razón a la prueba rendida se estime conforme a derecho.

2.- Que, no existen hechos vulneratorios de los derechos fundamentales demandados por la actora, ni con ocasión del despido ni con posterioridad a la separación de sus funciones.

3.- Que, en consecuencia, SERNAMEG no adeuda ninguna de las indemnizaciones demandadas por la actora.

4.- Que, SERNAMEG no realizó ningún hecho lesivo a la honra o dignidad de la demandante, por lo que tampoco no procede ninguna de sus solicitudes de carácter no pecuniario.

5.- Que, no se adeudan intereses ni costas.

6.- Que la demandante sea condenada en costas por no tener motivo plausible para volver a intentar una nueva demanda, argumentando los mismos hechos contenidos en una demanda anterior y cuyo procedimiento se encuentra pendiente.





**TERCERO:** Que, la parte demandante, con la finalidad de acreditar sus dichos incorporó en audiencia de juicio, los siguientes documentos, respecto de ambas denuncias:

**I.- Documentos:**

1.- Copia de Resolución TRA 121830/191/2017, en que se lee: "Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Nombra en cargo de Alta Dirección Pública Resolución TRA 121830/191/2017. RM Región Metropolitana, 14/12/2017. (...)

CONSIDERANDO:

1.- Que, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género requiere contar con personal para que se desempeñe en el cargo de Directora Regional, tal como lo establece el Título III, artículo 10 de la ley 19.023.

2.- Que, el artículo 13 de la ley 20,820, modificó el artículo primero de la ley 19,023 agregando el siguiente inciso segundo, 'el servicio estará afecto al sistema de Alta Dirección Pública establecido en el título VI de la ley 19.882'.

3.- Que, se hace necesario realizar el nombramiento del cargo antes mencionado.

4.- Que doña Pamela Alejandra Hernández Leiva, cumple con los requisitos legales para el desempeño del cargo conforme al artículo quincuagésimo tercero de la ley 19.882.

RESUELVO:

NÓMBRASE a Pamela Alejandra Hernández Leiva, (...) en calidad de titular, en el cargo de DIRECTOR REGIONAL, grado 6° ESCALA ÚNICA DE SUELDOS, de la planta de directivos, con jornada de 44 horas semanales, del SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO, cargo afecta el sistema de



PXPTSXTZKV

Alta Dirección Pública, por el periodo de 3 años, a contar del 2 de noviembre de 2017 y hasta el 2 de noviembre de 2020.

Asume sus funciones el 2 de noviembre de 2017.

Tendrá derecho a percibir el 17% designación de Alta Dirección Pública.

La persona antes señalada deberá rendir caución por '24' sueldo base.

Impútese el gasto que corresponda al subtítulo 21-01-001, del presupuesto del SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO, el año del presupuesto vigente."

2.- Perfil de cargo de Directora Regional de Tarapacá, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Alta Dirección Pública, en que se lee: "I. EL CARGO. 1.1. Misión del cargo. Al/a la directora/a regional, región de Tarapacá le corresponde gestionar la ejecución de las políticas públicas e institucionales en la región que le encomiende el servicio nacional de la mujer y la equidad de género, de acuerdo a las orientaciones del ministerio de la mujer y la equidad de género y los lineamientos gubernamentales, con el fin de contribuir al desarrollo de la política pública en materia de igualdad de género y garantizar, a nivel regional, la implementación de los planes y programas definidos por la dirección nacional del Servicio. (...) II características del servicio 2.1 definiciones estratégicas del servicio. Misión institucional el servicio Nacional de la mujer y la equidad de género tiene como misión fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de políticas planes y programas de igualdad y equidad de género aportando a la transformación cultural del país.

Objetivos estratégicos institucionales. El servicio nacional de la mujer y equidad de género tiene los siguientes objetivos estratégicos: a) Fortalecer la autonomía económica de las mujeres (...) b) Fortalecer la



PXPTSXTZKV

autonomía física de las mujeres mediante la promoción de sus derechos sexuales y derechos reproductivos. c) Fortalecer la autonomía de las mujeres a través de la promoción de una vida sin violencia. d) dar la autonomía política y social de las mujeres mediante la implementación de planes y programas que promuevan sus derechos ciudadanos, el fomento de liderazgo y la participación incidente. e) implementar modelos y acciones programáticas de igualdad y equidad de género mediante la coordinación intersectorial en el territorio. Productos estratégicos (bienes y/o servicios). a) Programas e iniciativas para el fortalecimiento de la empleabilidad, el emprendimiento y la asociatividad. b) Programas e iniciativas de sensibilización información sobre sexualidad y reproducción desde un enfoque de género y derechos. c) Programas de iniciativas destinadas a fortalecer la autonomía física de las mujeres una vida sin violencia. De iniciativas para la promoción de derechos, liderazgo y participación incidente de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. e) Modelos programáticos e iniciativas para la atención de los problemas asociados a las desigualdades e inequidades de género en el territorio. Población desagregada por producto estratégico. a) Programas iniciativas para el fortalecimiento de la empleabilidad, el emprendimiento y la asociatividad. a.1) Programa mujeres trabajadoras y jefas de hogar. Mujeres económicamente activas (ocupadas, desocupadas o que busca un trabajo por primera vez) jefas de hogar mayores de 18 años y menores de 60, de los quintiles de ingreso I, II y III. (...) a.2) Programa mujer, asociatividad y emprendimiento. Mujeres de 18 años o más que desarrollan un emprendimiento o microemprendimiento formal o informal, pertenecientes a los quintiles I, II y III. Intersector público y privado asociado a emprendimiento en la región. a.3) Programa de buenas prácticas laborales y trabajo decente para la igualdad de género. Empresas y organizaciones sindicales interesadas en incorporar prácticas de equidad



PXPTSXTZKV

de género en las relaciones laborales. A.4) programa 4 a 7. Madres y/o mujeres entre 18 y 65 años de edad responsables de niños/asas de 6 a 13 años que trabajan, se encuentran buscando trabajo capacitándose. Niños/as estudiantes de 6 a 13 años de edad. Intersector público, particularmente sector educación y privado vinculado a sistemas de cuidado en la región.

a) Programas e iniciativas de sensibilización información sobre sexualidad y reproducción desde un enfoque de género y derechos. b.1) Programa buen vivir de la sexualidad y la reproducción. Jóvenes entre 14 y 19 años y mujeres entre 20 y 80 años participantes en talleres de formación en buen vivir de la sexualidad y la reproducción. Intersector público y sociedad civil vinculadas a temas de sexualidad y reproducción en la región. b) Programas de iniciativas destinadas a fortalecer la autonomía física de las mujeres una vida sin violencia. c.1) Programa de prevención, atención de violencia contra las mujeres. Mujeres de 18 años y más que han sido víctimas de violencia por parte de su pareja o ex pareja (...) Funcionarios/as de la Red de atención directa de mujeres víctimas de violencia sexual. Mujeres y hombres de 14 y más años de edad beneficiarias/as de las acciones de prevención integral de violencia contra las mujeres. Intersector público y sociedad civil vinculada a estas materias en la región. c) iniciativas para la promoción de derechos, liderazgo y participación incidente de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. D.1) Programa mujer, ciudadanía y participación. Mujeres organizadas a nivel local mayores de 16 y hasta 80 años de edad. Mujeres no organizadas participantes o egresada de los programas de SERNAMEG. Intersector público y sociedad civil vinculada a temas de participación en la región. 2.2. Desafíos gubernamentales actuales para el servicio. Los principales desafíos del servicio Nacional de la mujer y la equidad de género se desprenden de la agenda de género del programa de gobierno de la presidenta Bachelet, los cuales se pueden sintetizar:



instalación y puesta en marcha de la nueva institucionalidad de género creada por el actual gobierno. Instalación de enfoque territorial, pertinencia a todas las acciones emprendidas por el servicio en cada región. Ejecución de planes y programas destinados al enfrentamiento de las principales barreras que limitan el acceso de las mujeres al mundo del trabajo. Ejecución de planes y programas destinados al enfrentamiento de la violencia contra las mujeres, en los ámbitos de prevención, atención protección y reparación psicosocial y jurídica. Ejecución de planes y programas destinados al fortalecimiento de la autonomía física de la diversidad de mujeres. Ejecución de planes y programas destinados a la promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito político, económico social y cultural.

### 2.3 contexto externo del servicio nacional de la mujer y la equidad de género.

El servicio Nacional de la mujer y de la equidad de género es el sucesor y continuador legal del servicio Nacional de la mujer y fue creado como un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente mediante la ley N°19.023 (...) constituyendo su brazo ejecutor de las políticas y prioridades programáticas que este defina. (...) mediante éstas, se vincula con ejecutores públicos y privados en el ámbito regional, provincial y comunal, para la implementación de sus programas. (...) Con una institucionalidad fortalecida que permite abordar de manera más efectiva las demandas de igualdad y equidad de género en el país. En efecto la ley N°20.820 creó el ministerio de la mujer y la equidad de género como órgano rector de las políticas públicas en materia de equidad de género, y modificó, a su vez, la planta del servicio Nacional de la mujer y la equidad de género con el objeto de fortalecer su desarrollo institucional. Actualmente se encuentra en un importante proceso de encasillamiento de su personal. (...) (Director/a regional) deberán vincularse fuertemente cada una en el ámbito de su competencia,



PXPTSXTZKV

con las secretarías regionales ministeriales, actualmente en plena implementación. El servicio nacional de la mujer y la equidad de género en subdirecciones regionales se coordinan con la Secretaría regional del ministerio de la mujer y la equidad de género con el fin de trabajar por la eliminación de la desigualdad de género en el territorio. Asimismo, el servicio nacional de la mujer y la equidad de género se vincula directamente con fundación de promoción y desarrollo de la mujer (Prodemu) y fundación las familias, mediante la transferencia de recursos que sean ejecutados por estas instituciones. Contexto regional (...) Trabajo (...) Es de un 53, 3%, 20 puntos menor a la de los hombres, que alcanza un 73, 4%. En términos del valor nacional se encuentra 2.3 puntos bajo la tasa de participación femenina. (...) Alcanza aún 49, 5%,17 bajo los hombres y 6.1 puntos bajo la tasa nacional de ocupación femenina. Sobre la tasa de desempleo, en el caso de las mujeres, es de 1.8 puntos más bajo que la de los hombres. (...) Es de un 39, 7% de mujeres y un 60, 3% de hombres. Con una diferencia de 1.1 puntos, respecto del valor nacional (...) a diferencia de los hombres, donde 73,4% está en la fuerza de trabajo y sólo 26,6% inactivos. (...) Comercio al por mayor y al por menor siendo además donde están presente en la mayoría de las mujeres. Por otra parte, la explotación de minas y canteras es la segunda actividad económica más desarrollada, seguida de la construcción. En estas dos últimas, las mujeres tienen escasa presencia. (...) Comercio al por mayor y al por menor, donde las mujeres proporcionalmente a los hombres son mayoría. Ubicadas en la categoría ocupacional trabajadores por cuenta propia y empleado u obrero del sector privado. Respecto de las razones entregadas para encontrarse fuera de la fuerza de trabajo, tenemos que, en el caso de las mujeres, la principal razón corresponde a quehaceres del hogar en todos los tramos etarios (...) Calidad del empleo (...) De informalidad en la relación laboral. (...) Las mujeres (18.1%) casi



PXPTSXTZKV

siete puntos más de los hombres (11.2%) (...) De acuerdos de palabras (49.2% y 53,05) (...) en relación al tipo de relación contractual (directo triangular), tenemos que, en la región, las mujeres asalariadas que están en empresas de servicios temporales o suministradoras de trabajadores, alcanza un porcentaje mayor al que los hombres (8,5 puntos más). (...) Brecha o diferencia salarial entre mujeres y hombres (...) 29,7% y en la región, esto aumenta 35,4%. (...) sindicalización y derechos colectivos: sobre sindicalización podemos señalar que, en la región, la proporción de mujeres afiliadas a sindicatos es menor a las cifras nacionales que ya son bajas. La composición de la población de mujeres sindicalizadas en la región es de 16 puntos debajo de las cifras nacionales. Es decir que cada 10 personas sindicalizadas, sólo dos son mujeres. Violencia contra las mujeres: la violencia psicológica es aquella que se encuentra en mayor medida en la región de Tarapacá se extiende a un 12%. Sin embargo, hay que considerar que esta cifra comparativamente con las otras regiones es la más baja. (...) Los niveles de violencia sexual en general son menores en relación a la prevalencia habida en otros tipos de violencia. Sin embargo, se destaca que en la región de Tarapacá este tipo de violencia tiene una prevalencia de 1.6% que se encuentra sobre de Antofagasta (0.8%) y Aysén (1,2%). Embarazos, tasas de fecundidad, nacidos vivos: (...) La cantidad de hijos/as que los/as chilenos/as deciden tener como un fenómeno mundial. (...) La incorporación de la mujer al mercado laboral y el mayor conocimiento de métodos de planificación familiar y la divulgación y distribución de distintos métodos anticonceptivos. Existe levemente una menor proporción de mujeres embarazadas en la región de Tarapacá ascendiendo a un 3% en comparación con un nivel nacional donde existe un 3,5% de mujeres embarazadas, por otra parte el porcentaje de menores de 19 años que son madres en relación al total de las madres de la región asciende a un 15%. Participación en cargas de representación



popular: senadoras/es: desde la elección del año 1989 no existe mujeres electas en el cargo de senadores en la región. Diputadas/os: las mujeres electas en los cargos de diputadas en la región no muestran una tendencia nítida al aumento estancamiento disminución. En la elección del año 2009 de las/os dos diputadas/os de la región, hubo una mujer y un hombre (50%) no obstante, la elección del año 2013 no hubo mujeres electas. Consejeras/os regionales: la región de Tarapacá su ubica en el noveno lugar a nivel nacional, en orden decreciente respecto del porcentaje de mujeres elegidas en el cargo de consejeros regionales. (...) Alcaldes/as: (...) en la elección del año 2012 no hubo mujeres electas. Concejalas/es: (...) Tarapacá un 25% de las/o 1/os son mujeres (...) Que asciende a 25.18% en la elección del año 2012 no hubo mujeres electas. Concejalas/es: (...) Tarapacá un 25% de las/os son mujeres (...) Que asciende a 25.18%. 2.4 contexto interno del servicio. (...) es una programática de la agenda de género establecido en el programa de gobierno. (...) Abordar su implementación desde el territorio. En este contexto deberá asumir como desafío en el ámbito interno los procesos de instalación y ajuste de equipos, en relación a los diseños y metas regionales, establecer instancias de coordinación con la Secretaría regional ministerial y dos demás actores presentes en el territorio.”

Se hace presente que, en el organigrama del Servicio a nivel nacional se advierte que los directores regionales se encuentran subordinados a la directora nacional y respecto del organigrama regional, la directora regional, se encuentra sobre los encargados territoriales.

“2.6 Dimensiones del servicio (...) 2.6.3 cobertura territorial. El servicio nacional de la mujer y la equidad de género cuenta con una dirección regional en cada una de las regiones en que se divide el



PXPTSXTZKV



territorio de la República, concede en la ciudad capital de la misma región. Cada una de estas direcciones regionales trabaja con ejecutores públicos y privados en el ámbito regional provincial y comunal. Dirección regional de Tarapacá. (...) 2.7. Cargos del servicio adscritos al sistema de ATP. Los cargos que pertenecen al sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes: director/nacional. Un subdirector/a. Un fiscal. 15 directores/as regionales. (...) 3.1 PROPÓSITO DEL CARGO. Funciones estratégicas del cargo. (...) al asumir el cargo de director/regional, región de Tarapacá le corresponderá desempeñar las siguientes funciones.

1. Ejercer una eficiente dirección de la gestión de la dirección regional (...) Algunos aspectos presupuestarios y de gestión de personas.
2. Dirigir gestionar y administrar la dirección regional velando por la correcta y coherente ejecución de los planes y programas del servicio Nacional de la mujer y la equidad de género, de acuerdo a los lineamientos definidos en conjunto con el ministerio de la mujer y la equidad de género.
3. Desarrollar una gestión estratégica de la dirección regional a través del análisis y la evaluación permanente de los resultados de tendencias nuevos requerimientos y desafíos del territorio.
4. identificar a los distintos actores claves del territorio (público, privado sociedad civil y organizaciones) y generar oportunamente las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y aportar a la misión institucional.
5. Coordinarse con los distintos servicios y organismos públicos en la ejecución de las políticas planes y programas relativos a la equidad de género en la región.
6. coordinarse con la secretaria regional del ministerio de la mujer y la equidad de género con el fin de trabajar por la eliminación de la desigualdad de género en el territorio, cada una en el ámbito de su competencia.
7. Proponer y desarrollar el plan de trabajo de la dirección regional en consonancia con los lineamientos del servicio, los gobiernos regionales y el ministerio.
- 8.



PXPTSXTZKV

Administrar el fondo para la equidad de género cuando corresponda. 9. Elaborar la propuesta de presupuesto en la región y someterlo a la aprobación de la dirección nacional del servicio. 10. Dirigir, coordinar y evaluar al equipo bajo su dependencia guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas en la región, generando óptimas relaciones laborales con su equipo e implementando buenas prácticas laborales que promuevan un clima laboral positivo. 11. mantener un análisis y evaluación periódica de los avances, obstáculos o desviaciones del convenio de desempeño, que permita tomar las decisiones adecuadas para su cumplimiento. 3.2. Desafíos y lineamientos del cargo para el periodo. Desafíos 1. Posicionar la temática de género como uno de los elementos centrales de desarrollo en la región (...) 2. impulsar alianzas estratégicas entre los distintos actores regionales para promover y desarrollar los planes y programas desplegados por el servicio en el territorio. 3. Conducir el proceso de instalación regional del servicio para promover el desarrollo de las personas, el uso eficiente de los recursos y la calidad de la atención de los/as participantes de los programas. (...) Condiciones para el cargo. 4.1 valores y principios para el ejercicio de la dirección pública. Valores y principios transversales. Probidad y ética en la gestión pública (...) Vocación de servicio público. Creer firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad (...) Conciencia de impacto público. Es capaz de comprender y evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas. (...) 4.2 atributos del cargo. A1. Visión estratégica ponderados 20% (...) A2. Experiencia y conocimientos ponderado 15% (...). A3. Gestión y logro 15% (...) A4. Liderazgo externo y articulación de redes 15% (...) A5. Manejo de crisis y contingencias 10% (...) A6. Liderazgo interno y gestión de personas 15% (...) A7. Innovación y



PXPTSXTZKV

flexibilidad 10% (...) Total 100%. Características del cargo. 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO. Número de personas que dependen del cargo 14. Presupuesto que administra (...) 5.2 EQUIPO DE TRABAJO (profesional apoyo, un/a encargado/a de administración y finanzas, un/a encargado/a de gestión de personas, un/a secretario/a, un/a conductor/a, un/a auxiliar y ocho profesionales encargados del territorio contenido. (...) 5.4 renta. El cargo corresponde al grado sexto de la escala única de sueldos (...) más un porcentaje de asignación de Alta Dirección Pública de un 17% incluye asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$2.970.000.-"

3.- Copia de Resolución Exenta N°3684, de fecha 21.12.2017, que Aprueba el Convenio de Desempeño de Alta Dirección Pública, de la Directora Regional de Tarapacá, en que se lee: "VISTO: Lo dispuesto en la ley N°20.981: ley de presupuesto del sector público del año 2017, lo dispuesto en el párrafo 5° del Título VI de la ley N°19.882; Decreto Supremo N°172 de 2014 del Ministerio de Hacienda en la Resolución 1600 de 2008 de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO: 1. Que, mediante resolución TRA 121830/191/2017, se nombra doña Pamela Alejandra Hernández Leiva, Directora Regional de Tarapacá del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. 2. Que, mediante memorándum N°1592 de 6 de diciembre de 2017, esta directora acompaña original del referido convenio firmado por ambas partes, el fin de emitir la respectiva resolución aprobatoria.

RESUELVO:

Apruébase el convenio de desempeño de Alta dirección pública, suscrito entre la directora nacional (TyP) del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y la Directora Regional de Tarapacá.



PXPTSXTZKV

4.- Memorandum N°1109-2019, de fecha 9 de diciembre de 2019, extendido por doña Carolina Plaza Guzmán, Directora Nacional (S) de SERNAMEG al Jefe Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, en que se lee: "Junto con saludar, solicito a usted realizar acto administrativo de subrogación para la región de Tarapacá, estableciéndose a partir del 09 de diciembre del presente año el orden detallado continuación:

1.- Verónica Andrea Meza Daniels, (...) calidad contractual contrata grado 12. Encargada de OIRS.

2.- Eugenia Adriana del Carmen Alvarado Mercado (...), calidad contractual contrata grado 10, abogada regional.

Además, solicito a usted asignar funciones directivas a ambas funcionarias, en caso de no contar con ellas, para que puedan asumir la subrogación del cargo de directora regional, en caso de ausencia de la titular. Chequeando el cumplimiento de las condiciones jurídicas correspondientes, instruyo a usted elaborar, resolución correspondiente a través del sistema SIAPER."

5.- Oficio Ordinario N°540, sin fecha, dirigido a la demandante, por doña Carolina Plaza Guzmán, Directora Nacional (S) del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, en que se lee: "Por medio del presente, en virtud de lo dispuesto en los artículos 7, 148 y 150 del Decreto con Fuerza de ley 29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, vengo en solicitar a usted su renuncia al cargo de Directora Regional de Tarapacá, a contar del día 16 de diciembre de 2019. Lo anterior, y de acuerdo al inciso 4° del artículo quincuagésimo octavo de la ley 19.882, se debe a la pérdida de confianza que ha generado su desempeño y gestión propios de



PXPTSXTZKV

su cargo y que constituye como un elemento esencial de toda relación de Alta Dirección Pública y que es esencial para ejercer la función administrativa que se le ha encomendado. Además, existe un desempeño deficiente ineficaz de su gestión administrativa, lo cual se demuestra a través de nudos críticos, de alta complejidad, detectados en visita realizada a la región de Tarapacá, siendo los principales los siguientes: (...) invito a usted a emitir el respectivo informe de cierre de su gestión en donde deberá enumerar, por orden de importancia, las actividades que están pendientes de ser desarrolladas; un informe completo de las tareas que realizaba, indicando el estado en que quedan, los avances logrados y los recursos requeridos; las recomendaciones de mejoras de su área de desempeño, listado de comités de los cuales era miembro, indicando sus funciones asignadas en cada uno, y por último, el informe del estado de avance de las metas establecidas en su convenio de desempeño, si así lo hubiere.

Informo a usted, además, que de acuerdo a lo previsto en el artículo 148 inciso final del DFL N°29 de 2004 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo, si la renuncia no se presenta dentro de las 48 horas de requerida, se declarará vacante el cargo.

Mis agradecimientos por su colaboración y la labor prestada al servicio.”

Sobre S/F y seguimiento por Correos de Chile, en que se lee: recibido en planta de origen 08/12/2019; despachado a oficina de Correos de Chile, sucursal Amunátegui 09/12/2019, Planta CEP 09/12/2019, recibido en planta destino 10/12/2019 envío en reparto 12/12/2019, envío entregado 12/12/2019.

6.- Correo electrónico, de fecha 30.11.2018 dirigido por la demandante desde su casilla electrónica institucional, a la



PXPTSXTZKV

Directora Nacional de la época, doña Viviana Paredes, motivo: Sobre no renovaciones Tarapacá, en que se lee: "Estimada Directora: Junto con saludar, le escribo respetuosamente para manifestarle mi descontento porque no estaba en antecedente -no fui consultada ni informada- de la no renovación de contrato de tres funcionarios de la dirección regional que dirijo, Tarapacá. Estaba en total desconocimiento. Me enteré del primer caso porque una funcionaria me informó que le había llegado carta certificada a su domicilio y luego de los dos casos siguientes me enteré después de consultar a la jefa de gabinete. Desconozco los criterios utilizados para tomar las decisiones, sin embargo, respeto absolutamente a la autoridad Nacional considerando aquello, agradecería que cuando tomen decisiones de ese tipo, que afectan directamente la gestión del servicio en la región que hoy se encuentra en paro, movilizado por las no renovaciones puedan informarme oportunamente para poder responder frente a los funcionarios cuando estos me consulten."

7.- Correo electrónico, de fecha 12 de agosto de 2019, dirigido por doña Patricia Campos Subdirectora Nacional (S) a la demandante: Motivo seminario de participación de las mujeres en la política y equidad de género en el espacio de lo público en Tarapacá, en que se lee: "En el seminario participación de las mujeres en la política y equidad de género en el espacio de lo público en Tarapacá, organizado por esa dirección regional en el marco del programa mujer y participación política, planificado con la participación del Servel y el patrocinio de la Universidad Arturo Prat, se instaló en la testera con el pendón y mini pendón de sobremesa de nuestro servicio y del Servel no obstante sólo estuvieron en dicha testera durante el desarrollo y ronda de preguntas el representante del Servel y la



PXPTSXTZKV

representante de la universidad (adjunto foto). En esto, se estima no se cumplió con relevar el rol preponderante de nuestro servicio, estando presentes la directora regional y la subdirectora nacional (S).

Por otra parte, al día siguiente en la charla dictada por la Universidad Santo Tomás se utilizó un logo de nuestro servicio que no es el vigente, sin autorización, a pesar de que en la organización participó una funcionaria de la dirección regional (adjunta foto). Tengo entendido que la directora nacional hizo la observación este respecto e instruyó oficiar a dicha universidad haciendo el reclamo formal de lo cual no se ha recibido copia.

Cabe hacer presente que es deber de la directora regional el cumplimiento de las formalidades protocolares que realiza en la labor de nuestro servicio, así como también velar por el cumplimiento de las normas gráficas y pertinencia de la utilización de nuestros emblemas, lo que evidentemente aquí no se cumplió, por lo que quedamos a la espera del informe correspondiente, con plazo al viernes 16 del presente mes."

8.- Correo electrónico, de fecha 13 de agosto de 2019, en que la actora da respuesta al correo del día anterior: "Junto con saludar cordialmente, respecto de sus observaciones puedo indicar sobre el seminario participación de las mujeres en la política y equidad de género en el espacio público de Tarapacá del cual hemos recibido sólo felicitaciones y mensajes positivos por lo pertinente de la temática y la buena convocatoria, puedo señalar que difiero de la estimación de que no se cumplió con relevar el rol preponderante de nuestro servicio, a nuestro juicio y el de varias autoridades regionales que nos acompañaron en esta instancia, se dio absoluta preponderancia al rol de SERNAMEG, por cuanto el seminario se enmarcó en programa MPP, y cumplió con el objetivo de invitar a la reflexión para incorporar más mujeres en puestos de



PXPTSXTZKV

incidencia política. Consideramos que al abrir el seminario nuestra subdirectora, se destacaba el rol del servicio y el trabajo que se está haciendo para cumplir con la agenda mujer. Así fue planificado y se envió oportunamente el programa. Hubiese gustado recibir la retroalimentación al término de la actividad, sin embargo, no fue posible, pues no tuvimos espacio para conversar. En futuros eventos consideraremos que las autoridades del servicio estén en la testera. Respecto de la charla dictada por Santo Tomás, en el marco del proyecto generación de información y buenas prácticas con enfoque de género en Pymes regionales financiado con 5% de franquicia tributaria de Sence, actividad a la que no asistimos, pues chocaba con vuestra visita, puedo señalar que la invitación fue corregida por UST en cuanto notamos el error en el logo y se lo hicimos saber. Efectivamente no nos consultaron norma gráfica para confeccionar la invitación y enviaremos el oficio manifestando nuestra molestia, tal como me lo indicó nuestra directora nacional. Por motivos de agenda, donde tuvimos visitas de lunes a jueves, no fue posible enviarle la semana pasada, pero se hará sin falta esta semana. Sin embargo, me parece importante señalar que nuestra dirección regional no participó en la organización de esta actividad fuimos invitadas así como a todas las actividades que realiza la UST de este proyecto por cuanto entregamos patrocinio cuando postularon al mismo. Lo puede corroborar con Izaskun Bengoechea directora del proyecto.”

9.- Correo electrónico, de fecha 25 de noviembre de 2019, dirigido por la demandante a la Directora Nacional. Motivo: Reporte Escuela Mujeres Líderes Políticas Tarapacá, en que se lee: “... Una vez iniciada la jornada, en la que participé de forma activa, durante los dos días y una vez entregada la lista de asistentes, me puse en contacto con cada una de las no asistentes para conocer el por qué de



PXPTSXTZKV



su ausencia y me manifestaron diversas razones para no poder participar, entre ellas: la contingencia, no tener con quien dejar a sus hijos, un caso se trataba de un bebé de seis meses, en otro la seleccionada vive en una caleta y el vehículo quedó en panne, y no pudo llegar, 4 estaban de viaje fuera de la región, 4 que trabajan en servicios públicos tenían actividades laborales y otras manifestaron no recibir el correo del ejecutor y otras no recibir el correo informativo de SERNAMEG. En algunos casos los correos habían llegado al spam, me mostraron fotos para evidenciar que el correo estaba en los no deseados, pero todas estaban muy interesadas en participar sólo tres me dijeron que no podían asistir y que corriera la lista de espera.

Algunos aprendizajes que tenemos que considerar para una próxima escuela es el cuidado infantil para asegurar la participación de las mujeres que tienen niños menores de 5 años y contemplar que las actividades no sean los fines de semana, fechas propuestas por el ejecutor. Además, deberíamos publicar en la página del servicio las seleccionadas para que sea pública la información y con la suficiente antelación para que estén todas informadas oportunamente.

Por nuestra parte, haremos todos los esfuerzos para asegurar que la mayor cantidad de mujeres se sumen a las siguientes sesiones de las que tenemos en el registro. Con respecto al 75% de asistencia podemos solicitar coordinar a nivel local la recuperación de los módulos para aquellas que asistan las siguientes jornadas.

Por último, es importante recordar que la planificación inicial del programa se vio retrasada a nivel nacional en los dos componentes programado todo para el segundo semestre y lo que también impactó en el desarrollo de las escuelas y que terminó por extenderlo hasta el 15 de diciembre.”



PXPTSXTZKV

10.- Correo electrónico, de fecha 18.11.2019 enviado por don José Manuel Contreras Silva, a la demandante, motivo: escuela mujeres líderes políticas locales y correo electrónico de fecha 19.11.2019 dirigido por doña Paola Muñoz Barrera, a la demandante, en el mismo contexto.

11.- Correo electrónico, de fecha 26 de julio de 2019, enviado como respuesta de la demandante a la SEREMI de la mujer y equidad de género de Tarapacá, en que se lee: "Estimada SEREMI Sra. Milca Pardo Álvarez: Junto con saludar debo señalar que me sorprende el tenor de su correo, ya que esta directora regional constantemente se encuentra informando las actividades y gestiones relevantes que realiza el servicio. Si bien, no hubo respuesta al correo en el que enviaba el listado de ideas de proyecto, esto sucedió pues quien suscribe le informó personalmente en marzo y mayo que no contábamos con personal ni capacidad operativa para diseñar tal cantidad de proyectos, considerando que sólo contábamos con 10 de 15 profesionales, destinados a múltiples tareas y que se trabajaría priorizando aquellos que se marcaban directamente en la agenda mujer del presidente Piñera (VCM y 4 a 7).

Importante es señalar que existe un compromiso permanente por parte del servicio de cumplir con las tareas a la que ha sido convocado, generando permanentemente actividades en la que siempre se ha considerado esta Seremia, como ejemplo, este lunes 22 de julio, se les invitó a participar de una capacitación OIRS realizada por SERNAMEG con el fin de acercar a ambas instituciones al trabajo coordinado y evitar errores en las derivaciones.

Si hay alguna temática específica en la que usted tenga dudas, siempre estoy disponible para que la conversemos. La invito a generar una



PXPTSXTZKV

instancia de reunión para poder evitar este tipo de desencuentros y generar compromisos vía acta de reunión, a fin de hacer seguimientos. ...”

12.- Correo electrónico, de fecha 15 de julio de 2019, enviado por la demandante en respuesta a correo electrónico de la SEREMI de la mujer y equidad de género de Tarapacá, en que se lee: “Junto con saludar cordialmente, le comento que hoy me reintegré a mis funciones y me encuentro con este correo aun cuando mi subrogante respondió, me parece importante señalar que esta directora regional entregó en el mes de abril la lista del conversatorio, cuando se solicitó por primera vez, respondiendo de forma oportuna al requerimiento, adjunto copia del correo enviado. Me sorprendió que lo volviera a requerir por cuanto usted misma acusó recibo de la información me agradeció en su momento, como se puede evidenciar en el documento adjunto. Lamento que se haya generado esta confusión en mi ausencia. Respecto de las otras listas de asistencia de las actividades planificadas ejecutadas por el servicio en el marco del programa BPL en las que la Seremia se sumó no se habían requerido formalmente las listas, en esta oportunidad se pidieron y se entregaron inmediatamente como es la constante en el servicio siempre responder a los requerimientos de la Seremia. Por tanto, no estamos incumpliendo compromisos adquiridos, por el contrario, siempre estamos considerando la Seremia en las actividades que gestiona el servicio promoviendo desde nuestro trabajo la colaboración para cumplir con nuestra misión institucional, cumplir con la agenda mujer del presidente Piñera y aportar a construir una sociedad más justa para todas y todos.”

13.- Correo electrónico, de fecha 11 de julio de 2019 enviado por la SEREMI de la Mujer y la equidad de género a Directora Regional Subrogante de Tarapacá con copia a la demandante, a la Directora Nacional del SERNAMEG, la respuesta de fecha 11 de julio



PXPTSXTZKV

de 2019 y de 15 de julio de 2019, respuesta que remite la demandante. Asunto: Solicita dar cumplimiento a instrucciones ministeriales, en que se lee: "Junto con saludarle me permito comentar que esta mañana tomé conocimiento de la feria pro MYPE que está organizando INACAP y en la que se me indica que la participación de nuestro ministerio está siendo coordinada por la señora Pamela. Lamento que esta información me haya sido entregada por terceros y no por la directora que es el conducto regular que corresponde. No es primera vez que SERNAMEG Tarapacá no aclara que es el ministerio el representante de las temáticas de género en la región y por ende quien debe estar presente las actividades que se realizan a nivel intersectorial. A veces presente, que ese servicio no está dando cumplimiento a las instrucciones emitidas desde el nivel central en el sentido de realizar un trabajo colaborativo, coordinado y de cooperación con esta Secretaría regional ministerial, hecho que se ha planteado de forma reiterativa por las diversas autoridades tanto del ministerio como de la dirección nacional. ..."

Correo electrónico, de 15 de julio de 2019, de Pamela Hernández a Milca Pardo: "Junto con saludar cordialmente informo a usted que hoy me he reintegrado a mis funciones. En relación a su correo le puedo comentar (...) Actividad que aún está en diseño. Inacap fue quien diseñó la publicidad y el volante que adjunte un primer boceto, no oficial ni autorizado por Sernameg, ya que no ha sido aprobado con el servicio bajo sus normas gráficas. Fue un error de un tercero al poner el logo del ministerio, solicitaremos se modifique. Por cuanto es una actividad del servicio a la que por supuesto será invitada como a todas las actividades que organiza el servicio.

En ningún caso esta directora regional ha comprometido la participación del ministerio ni menos entregado patrocinio por parte del ministerio,



PXPTSXTZKV

eso no me corresponde y tengo claro cuál es mi rol. Importante señalar que SERNAMEG constantemente está aclarando cuál es el rol que tiene el ministerio y el servicio. Y no ha incumplido a las instrucciones emitidas por el nivel central. Por el contrario, siempre se propende a la gestión colaborativa, coordinada y de cooperación. La actividad mencionada es parte del trabajo que debe hacer el servicio en torno al programa mujer emprende. Por tanto, estamos cumpliendo con lo mandado por el presidente Piñera, en su agenda mujer al fortalecer la autonomía económica de las mujeres de Tarapacá. Que es parte de la misión del SERNAMEG, estamos haciendo nuestro trabajo.

Ahora bien, si se quiere sumar a la iniciativa gestada por el servicio, agradecería me indicara cuál sería su aporte para la ejecución de la actividad. La invito a que nos reunamos a ver los detalles, ya que como le indicaba es una actividad que aún está en diseño.”

14.- Correo electrónico, de fecha 10 de julio de 2019, enviado por la SEREMI de la Mujer y la equidad de género a Directora Regional Subrogante de Tarapacá con copia a la demandante, a la Directora Nacional de SERNAMEG, la respuesta de fecha 11 de julio de 2019 y de 15 de julio de 2019, respuesta que remite la demandante. Asunto: Reitera solicitud de información en carácter de urgente.

Mismo tenor que el anteriormente incorporado, por el que la Directora Subrogante de la demandante de autos remite a la Sra. Pardo misma información previamente remitida por la demandante.

15.- Correo electrónico, de fecha 24.04.2019, enviado por la demandante a la SEREMI de la Mujer de Tarapacá y respuesta de recepción de ésta, de la misma fecha. Asunto: Remite lo



PXPTSXTZKV

solicitado. Listado de Asistencia. En dicho documento se adjunta lista de asistencia conversatorio MPP SERNAMEG, de fecha 20 de marzo de 2019, dirigida a Milca Pardo Álvarez.

16.- Ordinario N°16.817, de fecha 19.12.2019, de la Contraloría General de la República, REF: W019104/2019, respecto a denuncia por acoso laboral, efectuada por la demandante en contra de la demandada, en que se lee: "... ante eventuales situaciones de acoso laboral corresponde a la superioridad dotada de la potestad sancionatoria ponderar si los hechos denunciados son susceptible de ser castigados con una medida disciplinaria, caso en el cual ordenará incoar un procedimiento sumarial, sin perjuicio, por cierto de las atribuciones de su organismo de control en particular.

En consecuencia, y de acuerdo a lo reseñado precedentemente corresponde a esa autoridad evaluar conforme a sus facultades la procedencia instruir un proceso disciplinario en relación con la denuncia formulada por la recurrente, motivo por el cual y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 inciso segundo de la aludida ley 19.880 se le remite una copia de la presentación en análisis."

17.- Correo electrónico, de fecha 18.12.2019, dirigido por la demandante desde su casilla de correo electrónico personal, al Jefe de Unidad Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, solicitando le remitiesen la liquidación de sueldo correspondiente a mes de diciembre.

18.- Correo electrónico, de fecha 30.12.2019, dirigido por la demandante desde su casilla de correo electrónico personal al Jefe de Unidad Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Nacional



de la Mujer y la Equidad de Género, solicitando le remitiesen la liquidación de sueldo correspondiente a mes de diciembre, ya que no tuvo respuesta de su consulta anterior.

19.- Correo electrónico, de fecha 07.01.2020, dirigido por la demandante desde su casilla de correo electrónico personal al Director Nacional (S), al Jefe Nacional de la Dirección de Administración y Finanzas, Jefe de Unidad Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, solicitando le remitiesen la liquidación de sueldo correspondiente al mes de diciembre, ya que no tuvo respuesta de su consulta anterior.

20.- Reclamo Funcionario, recepcionado con fecha 23 de diciembre de 2019, en la Unidad de Protección de Derechos Funcionarios de la Contraloría General de la República, R1419/2019, efectuado por la demandante, por no pago íntegro de su remuneración correspondiente al mes de diciembre de 2019.

21.- Copia de Resolución Exenta N°8, de fecha 2 de enero de 2020 de la Contraloría General de la República, Unidad de Protección de Derechos Funcionarios, respecto a declarar admisible el reclamo efectuado por la demandante, en relación al no pago de su remuneración íntegra, estando con licencia médica.

22.- Reclamo Funcionario, recepcionado con fecha 25 de enero de 2020, en la Unidad de Protección de Derechos Funcionarios de la Contraloría General de la República, R221/2020, efectuado por la demandante por vulneración de su derecho a hacer uso de licencia médica.



PXPTSXTZKV

23.- Copia de Resolución Exenta N°762, de fecha 11 de febrero de 2020 de la Contraloría General de la República Unidad de Protección de Derechos Funcionarios, respecto a Disponer la acumulación de Reclamos efectuados por la demandante, en contra de la demandada.

24.- Certificado de Atención y Reposo Ley N°16.744, de fecha 17 de diciembre de 2019, en que la ACHS indica: Fecha de presentación 17.12.2019. Detalle de indicaciones: Reposo médico: sí. Tipo de alta: Sin alta laboral. Control futuro, el día 30 de diciembre de 2019.

25.- Resumen de Alta en Servicio de Urgencia en Red Salud Clínica Iquique de la demandante, de fecha 20 de diciembre de 2019.

26.- Resolución N°659842130122019 de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley N°16.744, de fecha 30 de diciembre de 2019, recibida por la demandada con timbre de recepción de fecha 20.01.2020, en el que se aprecia el nombre de la demandante y en los datos de la resolución el N°3, el que indica *enfermedad profesional* y se señala: "Detectado el agente de riesgo: LIDERAZGO DISFUNCIONAL A TRAVÉS DE ESTILO AUTOCRÁTICO, el empleador tiene la obligación de seguir lo establecido en las circulares N°3241 y N°3298 re-ajustar puesto de trabajo o cambiar al trabajador de dicho puesto con la finalidad de cesar la exposición a la agente causante de la enfermedad profesional. Además, se indica implementar las medidas señaladas en carta de recomendaciones y el trabajador debe seguir su tratamiento en agencia de su región. Se deberá privilegiar la indicación



PXPTSXTZKV



de medidas que tengan por finalidad modificar las condiciones de riesgo causantes de la enfermedad profesional.”

27.- Informe sobre Fundamentos de la Calificación de Patología de la Demandante, elaborado por la ACHS, en que se indica que la calificación es la de enfermedad profesional con evaluación médica psicológica y evaluación de puestos de trabajo, esta última indica que “Se evidencia presencia de riesgo condicionante para la enfermedad en estudio.”

28.- Certificado de Término de Reposo Laboral N°Paciente: 1003190542, de la demandante, emitido por la ACHS, con fecha 14 de enero de 2020, recepcionado por la demandada, con fecha 20 de enero de 2020, en el cual se indica que la fecha de inicio de reposo fue el 13 de diciembre de 2019 hasta 16 de diciembre de 2019, con 4 días de reposo y desde el 17 de diciembre de 2019 hasta el 17 de enero de 2020, con 32 días de reposo.

29.- Copia de Certificado de Atención y Reposo Ley N°16.744 de la demandante en la ACHS, de fecha 20 de enero de 2020, con timbre de recepción de la demandada, en que se lee como fecha de presentación de la demandante 17 de diciembre de 2019.

30.- Resumen Informativo Paciente, de fecha 20 de enero de 2020, respecto de la demandante en ACHS, de dos hojas, que contiene listado de medicamentos prescritos por psiquiatra.

31.- Resumen Informativo Paciente, de fecha 4 de febrero de 2020, respecto de la demandante en ACHS, de dos hojas, que contiene listado de medicamentos prescritos por psiquiatra.



PXPTSXTZKV

32.- Certificado de Término Reposo Laboral N°Paciente: 1003190542 respecto de la demandante, emitido por la ACHS, con fecha 18 de febrero de 2020, en que se lee como fecha de inicio de reposo el 13 de diciembre de 2019 hasta el 16 de diciembre de 2019, por 4 días; desde el 17 de diciembre de 2019 al 17 de enero de 2020, por 32 días y desde el 20 de enero de 2020 al 28 de febrero de 2020, por 40 días.

33.- Copia de carta enviada a la demandante, por don Daniel Gutiérrez Orrego, Jefe Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 30 de diciembre de 2019, en el que se lee: "Junto con saludarla, tengo a bien recordar a usted que según lo señalado en la ley 20.880 sobre probidad y función pública y de acuerdo a su cese de funciones de fecha 17 de diciembre de 2019. Tiene usted la obligación de declarar patrimonio e intereses."

34.- Carta enviada a la demandante, por la Directora Nacional Subrogante, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, doña Carolina Plaza Guzmán, de fecha 2 de enero de 2020, en que se lee: "... no he recibido a la fecha su segundo informe anual de gestión de su convenio de desempeño de Alta Dirección Pública, el cual debió haber sido entregado a más tardar el 02 de diciembre de 2019, (...) En el caso de haberlo despachado, le agradecemos enviar una copia a la directora nacional (S) a la brevedad posible, considerando que tiene efectos sobre las remuneraciones del periodo posterior al 02 de noviembre de 2019 (...) De no contar con dicho informe, le agradecemos nos comunique dicha situación a la brevedad, de manera escrita en un plazo máximo de 5 días hábiles desde recepcionada esta carta, en el caso de no recibir



PXPTSXTZKV

respuesta se presumirá que no lo confeccionó y que por dicha razón no ha sido recibido (...). Lo anterior con el objeto de informar al servicio civil y adoptar las acciones administrativas y legales que correspondan.  
..."

35.- Deuda Detalle de Cotizaciones, de la demandante en ISAPRE Cruz Blanca, emitido con fecha 24.02.2020, por el que se le informa que tiene una deuda total de \$150.658.- en dicha institución.

36.- Histórico Subsidios por afiliado, de la demandante, emitido por ISAPRE Cruz Blanca, emitido con fecha 24.02.2020.

37.- Copia de reclamo interpuesto ante Contraloría General de la República, I<sup>a</sup> Región, de fecha 20.01.2020, N°10.190, por la demandante, en contra de la demandada.

38.- Acta de Certificación Notarial, efectuada el día 20.01.2020 por el Notario Público de Iquique, don Carlos Vila Molina, en que se lee: "... me constituí en las dependencias de la Dirección Regional del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, (...) 08:40 horas aproximadamente donde se constató lo siguiente:

1.- En presencia de la requirente se pudo observar que ésta al colocar su dedo índice derecho en el lector de huella, para efectos de registrar su hora de ingreso, el computador que tiene dicho programa señaló 'huella inválida', intentando este proceso tres veces la requirente. Se pudo constatar que las personas que se identificaron como funcionario de dichas dependencias al realizar este mismo procedimiento pudieron realizar sin problema el registro de huella de su horario de entrada. (...)  
2.- Se pudo constatar que en la oficina que la requirente señala como la que ocupaba para desarrollar sus funciones de director regional del



PXPTSXTZKV

servicio Nacional de la mujer y equidad de género, se encuentra sin placa indicativa de ello en la puerta de acceso apreciándose que hubo retiro de un objeto de ella (...) 3.- Se pudo constatar que al ingresar en la oficina que la requirente señala como la que ocupaba para desarrollar sus funciones de trabajo de directora regional, la cual se encontraba sin cerrojo pudiendo acceder sin ningún problema ella, ésta se encuentra en las condiciones que se aprecian (...) 4.- Se pudo constatar que al momento de realizar la presente certificación la requirente fue informada por una persona, que señala ser funcionario de dichas dependencias, que las pertenencias personales de estas se encontraban en unas cajas en una sala de reuniones, las cuales revisadas por éstas fueron identificadas positivamente como suyas, (...) 5.- Se constató que la requirente registró en el libro de constancias existentes las dependencias donde se realizó la presente certificación, el hecho de no poder marcar su hora de ingreso en el sistema de huella digital así como el hecho de no poder acceder a sus correos institucionales (...) 6.- Se constató que al intentar la requirente ingresar a su sesión intranet y cuenta de correo electrónico institucional esto no fue posible indicando el sistema que no existía la cuenta. Siendo las 09:30 aproximadamente se pone término a la inspección notarial."

39.- Certificado Médico, emitido por el médico psiquiatra Don Wilmer Alexy Intriago Bravo, de fecha 2 de marzo de 2020, respecto de la demandante, en que se lee: "... consulta por presentar síntomas cognitivos, conductuales y emocionales en respuesta a factores estresantes identificados en el área laboral refiere un acoso laboral descendente desde marzo del 2019 de parte de la SEREMI Regional de la mujer y de la directora nacional su jefatura directa menoscabando sus funciones al no aprobar contrataciones, críticas directas de sugestión



PXPTSXTZKV

sin ningún fundamento técnico, malos tratos públicamente en su contra en varios escenarios, (...) todo esto le causado disfunción en área familiar, social. ...”

40.- Certificado Médico, de fecha 21 de octubre de 2019, emitido por el Médico Traumatólogo Don Marcelo Crispieri Thomas, en que se lee: “La paciente fue operada de su mano izquierda realizando liberación del túnel carpiano. (...) fecha de último control 09/10/2019 correspondiendo nueva cita a corto plazo.”

41.- Correo electrónico, de fecha 20 de enero de 2020, a las 12.21 horas dirigido por Eugenia Alvarado Mercado, Abogada Regional de Tarapacá a la demandante, motivo: Adjunta resolución, en que se lee: “Respetada doña Pamela en relación a su presentación en esta dirección regional acompañada con Claudio Vila, de la notaría Vila, cuarta notaría de Iquique, cuya presencia me informa el señor Vila que viene a levantar acta de su presentación a trabajar en calidad de directora regional, respecto de lo cual informé al señor Vila que usted se encontraba desvinculada de este servicio y que se le había remitido a usted carta certificada en la cual se le solicitó su renuncia y que al no producirse la misma dentro del plazo legal, por mandato legal se declaró vacante el cargo de directora regional, resolución que se encuentra en la Contraloría para toma de razón según lo informado a usted verbalmente esta mañana documento que usted pidió como condición para retirarse de la oficina. En mi calidad de abogado y por expresa solicitud del fiscal nacional, le expliqué las implicancias de su permanencia en esta dirección regional en la forma y calidad en que usted lo hizo, con toda gentileza y respeto a su persona y con el solo objeto de volver al orden estatutario la circunstancia acontecida. En relación a lo anterior y de acuerdo a lo solicitado por el fiscal Nacional del servicio adjunto para



PXPTSXTZKV

vuestro conocimiento en la resolución respectiva que declara vacante el cargo y que se encuentra en toma de razón, reiterando a usted lo dicho, en el sentido de que se le pagará lo que corresponda una vez tomado de razón que sea la ante dicha resolución, y por tanto el plazo del pago dice relación con el avance de la tramitación de la Contraloría General de la República. Por otra parte, se le informa que los dineros correspondientes a su persona se encuentran apartados a la espera de que esté afinada la resolución indicada según lo informado telefónicamente por fiscalía nacional.”

42.- Copia de Resolución TRA 121830/55/2019 del Servicio demandado, sin toma de razón, de fecha 23 de diciembre de 2019, en que se lee: “...10. Que, al respecto habrá que tener presente que los altos directivos públicos tendrán en materia de remoción la calidad de empleados de la exclusiva confianza de la autoridad facultada para disponer su nombramiento, de conformidad a lo establecido en el artículo 58 ley 19.882, razón por la cual, la remoción se hace efectiva mediante la petición de renuncia que formula la autoridad llamada a efectuar el nombramiento para los altos directivos Segundo nivel jerárquico, que en el caso de la especie la directora nacional (S). 11. Que en consecuencia si la renuncia no se presenta dentro de las 48 horas siguientes a su requerimiento, el cargo se declarará vacante de conformidad a lo establecido en el artículo 148 ley N°18.834. 12. Que, la señora Hernández Leiva no presentó su carta de renuncia dentro del plazo antes descrito. 13. Que conforme a lo expuesto: 1. DECLARARSE VACANTE, por no haber presentado dentro del plazo legal la renuncia solicitada por la autoridad:

1) Doña PAMELA ALEJANDRA HERNÁNDEZ LEIVA (...) DIRECTOR REGIONAL grado 6° ESCALA ÚNICA DE SUELDOS, de la planta DIRECTIVOS con jornada de 44 horas



PXPTSXTZKV

semanales, el servicio del SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO, a contar del 18 de diciembre de 2019.”

44.- Listado de Participantes, del proyecto más sonrisas, ejecutado en la comuna de Alto Hospicio durante el año 2019.

45.- Carta, de fecha 30 de enero de 2020, dirigida a la demandante, por doña Verónica Meza Daniels, Directora Subrogante de SERNAMEG Tarapacá, por la que se le solicita hacer entrega de juego de llaves de la dirección regional y juego de llaves de vehículo fiscal.

46.- Informe de Gestión Semestral Región de Tarapacá, Programa Mujer y Participación Política del SERNAMEG, año 2019, emitido con fecha 2 de enero de 2020.

47.- Recepción Denuncia N°W010839/2020, efectuada por la demandante en Contraloría General de la República.

48.- Informe de Estado de Postulaciones, año 2020 del Servicio Nacional de la mujer y la Equidad de Género Región de Tarapacá, reporte generado el día 29 de julio de 2019, con datos correspondientes al Módulo de Postulaciones 2020, con fecha de cierre al 30 de junio del 2019.

## **II.- Oficios:**

1.- F.1573.2020, oficio evacuado por la Asociación Chilena de Seguridad, con fecha 25 de mayo de 2020, en que se lee: “INFORME EVALUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO POR SOSPECHA DE PATOLOGÍA SALUD MENTAL LABORAL (EPT-PM) Fecha: 23 de diciembre de 2019. (...) Riesgo (s) laborales solicitados indagar (marque X): (...)   X   Liderazgo Disfuncional. (...) 4. Liderazgo disfuncional (Jefatura mantiene un estilo autocrático o de excesiva permisividad, escasos o nulos canales de comunicación con



PXPTSXTZKV

subordinados, favoritismo en distribución de tareas, premios u oportunidades, mala resolución de conflictos entre subalternos y/o comportamientos hostiles hacia el/la trabajador(a)). Antecedentes relevantes, hechos y conductas: (...) Se indica casi de manera unánime que la paciente realizaba las consultas sobre la ejecución de los programas a jefatura nacional, quien nunca respondía a la información solicitada. Indican, era muy maltratada, humillada, algunos funcionarios se unieron para causar daño. (...) Tiempo de exposición al riesgo (indique desde hasta mes y año). Según la mayoría de los informantes desde la llegada de la paciente al cargo siempre ha sido anulada, Paciente refiere desde su regreso de postnatal, es decir, este año 2019, pero de acuerdo a la información obtenida, en este último período se agudizó.

Frecuencia de exposición al riesgo (diaria, semanal, mensual. Justifique): Frecuencia diaria, hay anulación de la profesional en su cargo tanto desde nivel nacional como de parte del equipo regional, esto afecta en su gestión diaria. Hay evidencia de otras situaciones que son esporádicas, como reuniones y encuentros.

Intensidad de exposición al riesgo (ejemplos de conductas. Escala 1 a 10. Justifique): Intensidad 8, hay evidente anulación de la profesional del cargo a partir de la no entrega de información, llamados de atención en público y frente al equipo regional y la falta de consideración en algunos eventos. (...) VI)

#### Conclusiones

Conforme los antecedentes obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a testigos aportados por la empresa y el paciente, y la evaluación de las condiciones generales de trabajo, puede concluirse: Presencia del agente de riesgo Liderazgo Disfuncional. La mayoría de los informantes indican que la paciente no era atendida en relación a los correos que ella enviaba, solicitando información de su gestión o para la



PXPTSXTZKV



ejecución de los programas, lo que es una forma de acoso y que impide en que se pueda desempeñar adecuadamente en el cargo. También hay evidencia en relación a eventos, con fechas específicas, de llamados de atención de manera pública y delante del equipo regional, denostando la labor de la paciente y anulándola en el cargo. Paciente en la actualidad fue desvinculada del cargo, lo que ya había sido anticipado a través de comentarios de una jefatura nacional, quien habría indicado "van a volar plumas". Se evidencia también a un grupo minoritario en gestión con jefaturas nacionales para la desvinculación de la paciente en el cargo, sin acciones para fortalecer las competencias débiles, como una instancia previa a la desvinculación."

2.- Ordinario N°307, emitido por el Servicio Electoral, con fecha 22 de junio de 2020, por el que se indica que la demandante, no se encuentra afiliada a ningún partido político.

**CUARTO:** Que, la demandante requirió la exhibición de los siguientes documentos, bajo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo:

1.- Actas asistencia técnica de trabajo y/o Reunión de Consejo Técnico; N°1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21 celebradas durante el año 2019, que se efectúan en la Dirección Regional del Servicio demandado en Tarapacá.

2.- Informe de atenciones durante el 2019 del Programa HEVPA (Hombres que Ejercen Violencia de Pareja).

3.- Oficios enviados durante los años 2018 y 2019, que entregan lineamientos de trabajo en el área de prevención de violencia contra la mujer enviado a los dispositivos ejecutores,



Centros de la Mujer de Iquique de Alto Hospicio y Pozo Almonte y Casas de Acogida de Iquique y Alto Hospicio.

4.- Histórico de licencias médicas de la demandante que se encuentra en el Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas del servicio demandado.

Exhibición que se tiene por cumplida en forma satisfactoria.

**QUINTO:** Que, la demandante llamó a confesar a la representante legal de la demandada, doña María Carolina Plaza Guzmán, bajo el apercibimiento del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, quien debidamente notificada no concurre a declarar, sin causa justificada.

En consecuencia, se hará efectivo el apercibimiento decretado presumiéndose como efectivas en relación con los hechos objeto de la prueba las alegaciones de la parte demandante, con costas.

**SEXTO:** Que, la demandante llamó a estrados a los siguientes testigos:

**1.- Julia Annabella Gandarillas Güiza,** quien debidamente juramentada, en síntesis expresa que es trabajadora social, no está trabajando ahora, trabaja desde hace 26 años, ha detentado cargos de la red de SENAME, centro de diagnóstico en el SERNAMEG, que en ese tiempo era SERNAM; luego se fue a PRODEMU como directora regional, allí estuvo 5 años y después estuvo en la casa de acogida en Alto Hospicio, por 8 años. Asimismo, fue Directora Regional por 5 años y en el SERNAMEG fue encargada de prevención de violencia contra la mujer e hizo subrogancia en Alto Hospicio. Cuando estuvo en SERNAMEG, a mediados de 2016, la directora era



Patricia Pérez, quien renunció y se llamó a concurso a comienzos de 2017, pero el concurso se inició en julio, ella participó. Pasó todas las etapas, pero no entró a la terna y ahí asumió Pamela Hernández que estuvo todo el periodo hasta que ella fue desvinculada. La designó Laura Echeverría Correa y a ella la designó la Ministra que era Claudia Pascual. Trabajó en SERNAMEG hasta 2018, a fines de noviembre de 2018 recibió una carta por Correos de Chile, de la que la directora no se encontraba en conocimiento, fueron tres los desvinculados, el encargado de femicidio y otra persona que fue desvinculada, sin que la directora Pamela Hernández tuviera conocimiento. No recibió respuestas claras, había contradicciones, no tuvo posibilidad de dar su opinión respecto al desempeño de quienes estaban siendo desvinculados; lo que sabe, porque ella misma le comunicó a la directora, habían cumplido con todo y ella estaba muy satisfecha con el trabajo en equipo; lo manifestó, estaba muy sorprendida por esta decisión que habían tomado. La directora es una persona muy calificada, con mucha calificación técnica es socióloga y tiene varias especializaciones en el área social. Hizo todos los esfuerzos para que todo funcionara, pero a pesar de eso había mucho conflicto anterior. Cuando cambian las directoras siempre tienen que ajustarse, pero ella creía que las personas iban a cooperar en un trabajo mancomunado. Era diligente para facilitar el trabajo en equipo. La primera vez que la vio fue cuando se presentó para asumir el cargo ante el equipo regional. La directora regional es la figura que tiene que hacer las



PXPTSXTZKV

coordinaciones con las otras autoridades políticas, además, era conoedora de la materia, facilitaba la llegada para otras instituciones. Milena Flores se hizo cargo de la dirección regional cuando salió con pre y post natal. En noviembre de 2017, asumió la directora con las autoridades anteriores del servicio y en marzo hay cambio de directora nacional; pusieron a una persona para trabajar con la directora en un doble cargo, esperaban que todas las directoras renunciaran, pero ella fue elegida por concurso de Alta Dirección por tres años. Recuerda que querían que renunciara, pero se dieron cuenta que estaba cubierta con fuero, después de marzo, al mes, tomó la licencia que correspondía; hubo una tregua, pero los problemas se suscitan cuando retorna de la licencia post natal. Hubo problemas, porque a ella por estar con licencia le dijeron que no podía viajar a Santiago ni participar en ninguna capacitación, no podía hacer nada de eso, vio mermada su participación en el equipo de los directores regionales que componen el equipo de la dirección nacional. Necesitaba dirección y directrices, pero no siempre le contestaban, había una forma de no validarla como directora regional tampoco había profesional de apoyo, porque se acogió a retiro, estuvo sin periodista y debía hacer la parte técnica, como tres funciones a la vez y sin validación a nivel central. Repercutió en el equipo profesional, venía el equipo ya con problemas de relaciones interpersonales, lo cual gatilló que había gente que no la respetaba y otras personas que empezaron a tener choque dentro del mismo equipo, porque había un maltrato contra la directora, hacerse parte de ese maltrato era



PXPTSXTZKV

difícil, como para ella, porque era una persona que tenía mucho para entregar y se vio afectada, lo que hizo mella en el equipo, no logró establecer nuevas formas de trabajo. Cuando realizó subrogancia en Alto Hospicio, en agosto del año pasado, recibieron la visita de Carolina Plaza, directora, y ella en conjunto de la SEREMI invitaron a un programa de casa de acogida, a desayuno; invitaron a algunas mujeres que había en la casa en que ella estaba como coordinadora; lo que vio no fue muy agradable, porque el trato de la directora nacional fue de deslegitimarla más, algunas usuarias se dieron cuenta que había una molestia. Había una trata de personas y la directora nacional presumió que no se había hecho nada por la directora, y luego una usuaria hizo unas preguntas sobre unas capacitaciones sobre violencia, y la directora hizo comentarios deslegitimándola fue muy desagradable, la usuaria se lamentó por lo que se provocó; la directora nacional se enojó e hizo ver que doña Pamela no tenía control en la región; en esa ocasión estaban la directora nacional, la SEREMI, la directora regional, los coordinadores de las dos casas y tres usuarias por cada casa, había unas diez personas. La directora estaba muy molesta con doña Pamela, no había un diálogo, era desagradable el trato hacia doña Pamela, con una forma muy maltratadora, doña Pamela no merecía eso como directora, menos delante de las usuarias. Como a los dos días llegó la subdirectora fue una visita totalmente inesperada, le preguntó cómo estaba en la visita y dijo que estaba muy mal, no se cumplieron protocolos estuvieron más con la SEREMI que con ella, hubo desaires, estas



PXPTSXTZKV

dos visitas la habían tratado muy mal, lo cual era lo que ellas veían. Físicamente, en Pamela se resintió su salud, perdió peso, estaba afectada anímicamente, tomó licencia médica, incluso ella organizó una actividad en la oficina regional, porque se habían hecho unos arreglos y la dejaron plantada, cosas así de grotescas que la afectaron, la dejó plantada, no recuerda bien, pero cree que fue la directora nacional. **No hay conainterrogación.**

**2.- María José Andrea Bruno Contreras,** quien debidamente juramentada, en síntesis expresa que es abogada, actualmente, para Universidad Arturo Prat. En SERNAMEG trabajó como abogada en la línea de violencia extrema, desde febrero de 2019 hasta febrero de este año. En agosto de 2019 vinieron varias autoridades de la dirección nacional, a la dirección regional; hubo varios eventos en que se maltrató a doña Pamela Hernández la directora nacional maltrató verbalmente a doña Pamela, en la casa de acogida en Iquique, se hizo un desayuno, la directora nacional le hizo unos comentarios a una usuaria, le dijo que quería trabajar y se le explicó que para eso debía revisar el programa de jefa de hogar y la directora nacional la increpó, le dijo que cómo era posible que los programas no se vincularan, cómo era posible, qué estaba pasando acá. En agosto vino la directora subrogante Patricia Campos, se hizo un encuentro de escuela de formación para mujeres de Iquique, en la Universidad Arturo Prat, la subdirectora llegó atrasada con la SEREMI; doña Pamela le entregó la minuta y no se la recibió, no la mencionó y luego dijo que era una directora subrogante; luego la recriminó, porque concurrieron como 50 o 70



PXPTSXTZKV

personas y le dijo que era para 100 personas más o menos. Le mandaron un correo después, en dicho correo la denostaban. Cambió su ánimo. Conoce a doña Pamela desde el 2016, porque trabajó en Pozo Almonte y Alto Hospicio, siempre tuvo desplante para enfrentarse al público, luego cambió, se quebraba fácilmente, porque la cuestionaban, adelgazó mucho, la cuestionó la directora nacional, Patricia Campos, la encargada de VCM, les preguntaban a ellas y la pasaban a llevar a la directora. A partir de 2018, en VCM hubo sobrecarga laboral, en noviembre los funcionarios se fueron a movilización por la sobrecarga. En una reunión en conjunto con la ANEF, porque tenían dirigentes de AMFUSAN, la directora nacional les solicitó que se bajaran de la movilización, le dijo a Pamela, delante de todos, que no había conversado con los trabajadores, la maltrató y le dijo que porque ella no lo había hecho era la responsable; Patricio, de la ANEF, le dijo a la directora nacional que dejara de maltratarla. Ellos no le dijeron nada a la directora nacional, porque estaban en desventaja. En enero, después de una licencia médica, estaba volviendo a sus labores, había varios compañeros, Verónica Meza, Jasón que era el periodista y la directora Noelia Garrido, estaba la abogada en el segundo piso, se reunieron como funcionarios y se originó una tensión; llegó un Notario a verificar que Pamela Hernández había sido sacada del sistema, subió al segundo piso, y la abogada le dijo que estaba desvinculada y que si no se iba llamaría a carabineros, luego bajó la abogada no le quería pasar el teléfono, fue muy triste ver cómo se maltrataba y se trataba a una señora



PXPTSXTZKV

que fue la directora, después le comentó que se subió a su auto y no pudo partir. **Contrainterrogada** señala que la escuela de mujer existió en agosto de 2019, se dio inicio a las escuelas el programa en que estuvo presente, en noviembre de 2019 y este programa se realizó en noviembre de 2019. En noviembre de 2019, no estuvo presencialmente en dicho acto, la compañera Rosa Abarzúa solicitó colaboración, previamente, antes de la llegada de la SEREMI, no estuvo físicamente en el momento de la vulneración. Ella era trabajadora a honorarios, pero sí pertenecía a la Asociación, si bien no pagan cuota, tienen derecho a voz, los encargados de AFUSEM los consideran a nivel nacional. Puede ser que se haya equivocado en las fechas, porque desde agosto vinieron muchas autoridades, no recuerda la fecha si fue en noviembre o en agosto, pero fue en el acto público, cuando se inauguró la escuela, ahí se produjo la denostación. Patricio es el presidente de la ANEF, estuvieron todo el día en reunión cuando llegó la directora, entre las 02:00 y las 03:00 horas, estuvieron en reunión desde las 02:00 a las 07:00 horas. Patricio es el presidente de la ANEF y Joaquín Rubio es parte de la Asociación de Funcionarios de SERNAMEG. Estaba Patricio y Rubio, vino la ANEF y ANFUSEM. La ANEF llegó cuando llegó la directora. Patricio estuvo en la reunión completa. En el año 2019 hubo muchas licencias médicas, por la sobrecarga de trabajo, su compañera Rosa Hernández estuvo con licencia médica en el periodo de octubre a noviembre, puede ser, no recuerda específicamente la fecha, pero ella la tuvo



PXPTSXTZKV



que subrogar, no recuerda si fue esa fecha, porque después igual tomó vacaciones, Rosa Abarzúa.

**3.- Liliana Carolina Romero Quezada,** quien debidamente juramentada, en síntesis expresa que es trabajadora social, no está ejerciendo su profesión. Su último trabajo fue como directora ejecutiva regional en PRODEMU, desde noviembre de 2015 hasta noviembre de 2019. Conoce a la actora, porque la Fundación tiene un convenio operativo con SERNAMEG y Pamela fue nombrada en SERNAMEG Tarapacá, los convocó para llevar a cabo este convenio a nivel nacional. Se reunía con la actora cuando PRODEMU tenía cursos, certificaciones y convocados por el Gobierno Regional. En marzo de 2018, se produjo el cambio de gobierno, ambas eran directoras regionales. Recuerda que fue convocada en representación técnica y política en su cargo, dejó de ser convocada, en todas las instancias, en las actividades de su cargo, lo que sabe porque no la vio más en estas instancias, en los subcomités de género, en varias convocatorias no aparecía, era invitada vía mail, pero no llegaba a las actividades. No participaba, preguntó y le dijeron que por protocolo no debía participar, solo la SEREMI de la mujer. En marzo de 2019, en el desayuno del día de la mujer, no fue convocada, en marzo también PRODEMU hizo convocatoria y envió la invitación a Pamela Hernández y le llamaron la atención, porque la había invitado, siendo que debía ir la SEREMI, pero ella se negó a llamarla y fue. Vio que la maltrató Milca Pardo vio el maltrato y menoscabo. En noviembre de 2018, participaban todos los servicios a nivel nacional en la mesa



PXPTSXTZKV

mujer rural e indígena, pero no participó Pamela Hernández, porque no fue invitada, llegó la SEREMI; ella le dijo que Pamela Hernández se había comprometido en esas regiones Colchane y otras; luego le preguntó por qué no había ido y le dijo que no la habían invitado y que la SEREMI faltó a la verdad. Les decían que no la invitaban por protocolo regional, se daban cuenta como colegas que era una discriminación política. En la actividad del mes de abril de 2019, se los convocó al subcomité de género, estuvo presente la SEREMI de la mujer, CONADI y carabineros, vio que Pamela no estaba presente, por lo que le dijo a otra colega que estaba ahí, que siendo un ente primordial no entendía, por qué no estaba ahí Pamela, porque era su rol fundamental. En noviembre, además de esa mesa pudo presenciar otro hecho en la mesa de la mujer rural, a mediados de noviembre se realizó la conmemoración del día de la mujer rural, estaban presentes otros directores, estaba invitada por el equipo de INDAP, no por la SEREMI, y en esa oportunidad estaban saludando a las mujeres y la SEREMI la ignoró, Milca se dio vuelta, lo hizo delante de todos. La vio mal, triste, nerviosa en oportunidades en la mesa de trabajo, se mostraba rápido, en el último tiempo no se le entendían las palabras. Estaba muy delgada, estaba más delgada de lo que estaba antes de estar embarazada. Esto era una situación pública, con muchas mujeres participantes eso denosta a cualquier mujer, más si viene llegando de un post natal. Estuvo con licencia, por enfermedad profesional, desde diciembre de 2019 y después, en enero regresó a tomar sus funciones y es informada del despido en la casa regional de



PXPTSXTZKV

SERNAMEG, le dijeron que iba a ser sacada con la fuerza pública, por carabineros. Lo sabe, porque se lo contó la Sra. Hernández y por otras funcionarias de la oficina. **No hay conainterrogación.**

**3.- Patricio Alfredo Llerena Chamberlain,** quien debidamente juramentado, en síntesis expresa que es funcionario público de la dirección general de aeronáutica civil, desde el 1 de octubre de 1994, es presidente regional de la dirección general y presidente de la ANEF Tarapacá, desde el año 2016, dirigente de la ANEF Tarapacá desde hace más de quince años. En diciembre de 2018, respecto al tema de los despidos, como agrupación nacional sientan mesas de conversación con los gobiernos regionales, se enteraron de despidos en la región SERNAMEG, tres casos. Los motivos, los argumentos, Pamela dijo que había sido inconsulta, no le dieron antecedentes de los que estaban despidiendo y los llevó a conversar con la autoridad regional de la época. En diciembre de 2019, participaron en forma conjunta con SERNAMEG, por clima de trabajo en ese servicio, les pidieron poder mejorar el clima laboral, estaban teniendo varios problemas, en una forma mediadora, también. Tuvieron tres reuniones, donde se establecieron acuerdos para avanzar y salir del problema. Estuvo la directora nacional de ese servicio, estuvo un dirigente nacional Joaquín, la ANEF y todas las trabajadoras y trabajadores, el 6 de diciembre en la tarde. Se pudo establecer al menos la mesa de conversación. La directora nacional tenía una forma particular de referirse a las personas, en general, en particular hacia la directora era muy peyorativa frente a ellos, inclusive era



PXPTSXTZKV

violenta y agresiva, le dirigía comentarios en forma displicente. Hernández estaba muy complicada, ellos eran los invitados y estaban muy complicados por cómo estaba siendo tratada por la directora nacional, lo que se notaba en los gestos, trataba de intervenir y la directora nacional no le daba pie para dar argumentos, aunque no la hacía callar, se notaba que había animosidad, se notaba mucho. Luego tuvieron dos mesas de trabajo y Pamela Hernández no participó, lo hizo Paulina que era la asesora y como la persona que iba a llevar la mesa de conversación, estaba Noelia, a ella la presentaron la última vez, cuestión que no hizo la nacional con Pamela. Trabajó hasta enero de 2020, esa fue la fecha, lo que sabe por las mesas de trabajo, porque no apareció más.

**SÉPTIMO:** Que, la parte demandada, con la finalidad de acreditar sus dichos incorporó en la audiencia de juicio, los siguientes documentos:

**I.- Documentos:**

1.- Resolución que aprueba convenio de desempeño de alta dirección pública, con fecha 21 de diciembre 2017, del mismo tenor que la incorporada por la demandante.

2.- Toma de razón de contraloría, con fecha 12 de febrero 2018 (resolución nombramiento), del mismo tenor que la incorporada por la demandante.

3.- Solicitud de renuncia voluntaria Of. Ord. N°540, del mismo tenor que la incorporada por la demandante.



PXPTSXTZKV

4.- Resolución de vacancia de cargo, por no presentación de renuncia, de fecha 23 de diciembre 2019, del mismo tenor que la incorporada por la demandante.

5.- Liquidaciones de sueldo de la actora de los meses de: julio 2019, por 30 días trabajados, sueldo base \$543.772.-, Ley 18.675/87 artículo 10 \$246.575.-, Ley 19.185 artículo 19 asignación profesional \$435.014.-, Ley 18.566/86 \$102.719.-, Ley 19.185 artículo 17 y 18 asignación sustitutiva \$971.691.-, DL 3.501 artículo 2° incremento 13,05 \$70.962.-, Asignación Alta Dirección Pública \$454.792.-, asignación de zona \$304.512.-Total Haberes \$3.130.037.-; septiembre 2019, sueldo base 90 días \$543.772.-Ley 18.675/87 artículo 10 \$246.575.-, Ley 19.185 artículo 19 asignación profesional \$435.014.-, Ley 18.566/86 \$102.719.-, Ley 19.185 artículo 17 y 18 asignación sustitutiva \$971.691.-, DL 3.501 artículo 2° incremento 13,05 \$70.962.-, Asignación Alta Dirección Pública \$683.672.-, asignación de zona \$304.512.-, bonificación zona extrema IMP \$228.997.-, desempeño colectivo \$468.114.-, desempeño institucional \$444.708.-, Ley 19.553 componente base \$877.716.-, Total Haberes \$5.378.452.-; noviembre 2019, por 30 días trabajados, sueldo base \$543.772.-, Ley 18.675/87 artículo 10 \$246.575.-, Ley 19.185 artículo 19 asignación profesional \$435.014.-, Ley 18.566/86 \$102.719.-, Ley 19.185 artículo 17 y 18 asignación sustitutiva \$971.691.-, DL 3.501 artículo 2° incremento 13,05 \$70.962.-, Asignación Alta Dirección Pública \$454.792.-, asignación de zona \$304.512.-Total Haberes \$3.130.037.-

6.- Certificados de pago de cotizaciones previsionales de la actora, desde noviembre 2017 a noviembre 2019, en que figuran debidamente pagadas las cotizaciones de la trabajadora correspondiente a AFP, Isapre y ACHS; se destacan los meses de



PXPTSXTZKV

noviembre de 2017 a marzo 2018, desde agosto de 2018 hasta enero de 2019 y desde junio 2019 a noviembre 2019.

7.- Historial de licencias médicas de la demandante, en que se leen:

1.- Fecha de emisión: 27 de abril de 2018; licencia maternal pre y post natal, inicio 30 de abril de 2018, término 10 de junio de 2018, por 42 días.

2.- Fecha de emisión: 28 de mayo de 2018; licencia maternal pre y post natal, inicio 19 de mayo de 2018, término 10 de agosto de 2018, por 84 días.

3.- Fecha de emisión: 11 de agosto de 2018; licencia maternal pre y post natal, inicio 11 de agosto de 2018, término 02 de noviembre de 2018, por 84 días.

4.- Fecha de emisión: 03 de diciembre de 2018; enfermedad grave hijo menor de un año 4 de diciembre de 2018 a 10 de diciembre de 2018, por 7 días.

5.- Fecha de emisión: 31 de mayo de 2019; enfermedad accidente no del Trabajo 31 de mayo de 2019 al 10 de junio de 2019, por 11 días.

6.- Fecha de emisión: 13 de agosto de 2019; enfermedad accidente no del Trabajo, 13 de agosto de 2019 al 27 de agosto de 2019, por 15 días.

7.- Fecha de emisión: 27 de agosto de 2019; enfermedad accidente no del Trabajo, 28 de agosto de 2019 al 11 de septiembre de 2019, por 15 días.

8.- Fecha de emisión: 13 de septiembre de 2019; enfermedad accidente no del Trabajo, 12 de septiembre de 2019 al 11 de octubre de 2019, por 30 días.

9.- Fecha de emisión: 09 de octubre de 2019; enfermedad accidente no del Trabajo, 12 de octubre de 2019 al 26 de octubre de 2019, por 15 días.



PXPTSXTZKV

10.- Fecha de emisión: 25 de octubre de 2019; enfermedad accidente no del Trabajo, 27 de octubre de 2019 al 10 de noviembre de 2019, por 15 días.

11.- Fecha de emisión: 13 de diciembre 2019; enfermedad profesional, 13 de diciembre de 2019 al 27 de diciembre de 2019, por 15 días.

8.- Copia de carta enviada a la Directora Nacional por funcionaria Verónica Meza a presidenta ANFUSEM, sin fecha, en que se lee, en su parte final de un total de 12 páginas: "Cabe destacar que, durante estos meses, he podido constatar las siguientes situaciones:

1.- He sufrido menoscabo por parte de algunos de mis colegas de trabajo y mi propia Directora Regional que mencionan que el trabajo de la OIRS es fácil y cualquiera lo puede hacer.

2.- Me han excluido de mi solicitud de ir a presentarme a los equipos de trabajo (centros de la mujer, etc.) de los programas lo cual es parte de mi labor como unidad para poder tener derivaciones vinculantes ya que son actores claves en mis derivaciones donde esta área tiene responsabilidad, esto fue solicitado desde un inicio de año, pero al momento de manifestar mi reclamo a la Directora Regional se me dice que lo hare con el periodista cuando llegue (el lleva 6 meses de comisión) y yo estoy con la incertidumbre si el vuelve o se va nuevamente en comisión para poder realizar mis labores.

3. Me han asignado tareas, ajenas a mi profesión como ser secretaria de reemplazo permanente ya que 'soy la más desocupada' y que mis compañeros tiene más responsabilidad. Cuando la secretaria titular toma sus vacaciones, no pudiendo realizar mis labores OIRS.

4.- He recibido un trato vejatorio y discriminatorio, al comunicar en mi ausencia en reuniones técnicas que es poco lo que hace la encargada OIRS, no atreviéndose hacerlo en persona.



PXPTSXTZKV

5.- Me ha estigmatizado ante mis compañeros de trabajo, transmitiendo supuestos problemas de asumir otro cargo escuchando rumores de otros compañeros.

6.- Se ha difamado mi imagen profesional, ya que se comenta que ahora viene menos gente porque estoy yo y cuando estaba la anterior venía más.

7.- Solicité a la directora Subrogante nota de mérito por Cursos realizados con éxito, 14 en total, lo cual fue negada ya que me expresa que no pondrá notas y que esos son 'tonteras' y que se lo consultara a la directora cuando regresara. Pero sí pone a las otras colegas.

8.- No se cumplen con los turnos de colación dispuestos, lo he expresado en innumerables ocasiones no tomando en cuenta la gravedad de esto."

9.- Carta de Paola Ignacio, dirigente de ANFUSEM a Directora Nacional, en que se lee: "Sra. Directora Nacional Carolina Plaza SERNAMEG. Presente. Mediante el presente y junto con saludarte, quisiera exponerle a Ud., las siguientes situaciones que han complejizado mi labor como funcionaria de esta Dirección Regional, tengo más de 14 años de servicio en esta Institución y como funcionaria pública de otras instituciones del Estado alcanzando una antigüedad y experiencia de casi 25 años de servicio público.

Durante estos últimos meses, la relación de asesoramiento en materias financieras y jurídicas para el apoyo en la gestión institucional con la autoridad regional y la subrogante ha sido sin ningún respaldo hacia mi función y una nula participación de la suscrita en la toma de decisiones, afectando la labor para la cual fui contratada. Estas hechos no solo se deben a la ausencia de la profesional Doña Eugenia Alvarado por licencia médica extendida por la ACHS desde principios del primer semestre y parte de este último trimestre del año, mas también a malos climas laborales, acusaciones entre funcionarios, expresiones físicas desde hace mucho tiempo sin que estas hayan sido mejoradas por las Autoridades Regionales





del Servicio y que fueron conversadas con la Directora Regional Pamela Hernández y la suscrita cuando está aún era Dirigenta de la ANFUSEM.

Como profesional he sido cuestionada y criticada por mi labor en la solicitud de antecedentes para confeccionar actos administrativos (resoluciones y convenios) que van en favor de los ejecutores que presentan modificaciones por reasignación de recursos y que dificultan la debida fundamentación que debe respaldar cada encargado/a de programa para posteriormente ser enviada a la fiscalía para su revisión y aprobación.

Con relación a lo anterior, puedo señalar a Ud., que como ex Dirigenta Regional de la ANFUSEM de Tarapacá, fui señalada como la principal socia quebrantadora por la representación sindical en esta Región, la que fue conversada con la Directiva Nacional en su oportunidad, informando no solo diferencias, actitudes, y malas prácticas antisindicales hacia mi persona, sino también de palabras expresadas por la socia Noemí Salinas de la inconsecuencia que dicta la SEREMI con la Institucionalidad de este Servicio y sus políticas, expresiones verbales que fueron sabidas y comentadas por otros funcionarios sin el ánimo de querer saber lo que estaba pasando en la Región. (Libro de acta de ANFUSEM que da cuenta de las actividades sindicales a las cuales convoqué como dirigente y a solicitud de funcionarias que ha ese momento estaban supuestamente siendo hostigadas por la Encargada de OIRS y SEREMI), (carta enviada a Directiva ANFUSEM Nacional).

Sra. Directora nacional, al día de hoy, he conversado por segunda vez con la Directora Regional Titular Pamela Hernández, de lo acontecido el día 14/11/2019 en hechos que a mi parecer van más allá de los malos tratos de las funcionarios/as de esta Regional, más aún cuando llega a la Dirección Regional de su licencia médica, mantuvimos una pequeña conversación de solo algunas situaciones de la cual fui objeto como persona de lo



PXPTSXTZKV

ocurrido en su ausencia, hasta mi renuncia anticipada como Dirigente Regional y funcionaria, sobre todo el apoyo que estaba cumpliendo nuevamente para confeccionar y tramitar actos jurídicos.

Ante la nula respuesta a lo sucedido el día de ayer con la profesional de VCM Rosa Hernández y de la cual fue testigo la Directora Regional Titular Pamela Hernández y la Subrogante Rosa Malebran, he tomado la decisión de no seguir apoyando la tramitación y confección de actos jurídicos; mi único afán es de cumplir con la Gestión Institucional tanto a nivel nacional y regional y cumplir con la Misión del Servicio, que es la debida atención a las usuarias de este País; ya que como se me indica en el estatuto administrativo. 'Derechos y Deberes del funcionario', más aun cuando aquí no se me dice nada de la funcionalidad del Servicio cuando ambas Directoras Regionales la Titular y la Subrogante no me dan instrucciones ante cualquier eventualidad que pueda ocurrir, si no se me quiere decir e indicar nada, esta funcionaria le señala a Ud., con respeto que no me haré responsable de cualquier eventualidad que pase en esta Dirección Regional y no permitiré que se me apunte como una de las actoras de este circo del cual ya está bueno de que se me trate de esta forma.

Por último, solicito a Ud., se apersono o medie una intervención a esta Dirección Regional y se realice una reunión general a fin de cesar estas indiferencias, malos tratos, denostaciones personales entre otras particularidades que tienen o tenemos los/as funcionarios/as de los tratos hacia mi persona y otras/os a la que he sido testigo, la cual me ha hecho que me defienda de la misma manera, lo único que le pido es seguir trabajando en mi quehacer y misión institucional o en su eventualidad me designe en comisión de Servicio a otra institución, ya que es insostenible el mal clima laboral, ya que habiendo profesionales de todas las áreas no exista una mínima educación al respecto, por aquí



PXPTSXTZKV

no se saluda, no se respeta la diversidad de opiniones, y el entorno laboral cada vez es más hostigador.

Agradeceré a Ud., considerar mis palabras, ya que mi principal preocupación es velar por mi salud como Mujer indigna (sic), Jefa de Hogar y madre de una familia de esfuerzo y lucha.”

13.- Historial de Licencias Médicas de la Abogada Eugenia Alvarado, en que se destacan licencias correspondientes a:

1.- Fecha de emisión, 7 de octubre de 2019, por enfermedad o accidente no del trabajo, fecha de término 8 de octubre de 2019, por 2 días.

2.- Fecha de emisión, 11 de octubre de 2019 al 13 de octubre de 2019, por 3 días.

3.- Fecha de emisión, 14 de octubre de 2019 al 22 de noviembre de 2019, por 40 días.

14.- Copia de libro de Resoluciones Exentas, SIAPER 2019, en el que se lee en forma manuscrita, en el folio 34: Funcionario Pamela Hernández, concede licencia médica, día 8 de enero de 2019; Rosa Hernández Vázquez, concede licencia médica día 10 y 11 de enero de 2019. Folio 35: Eugenia Alvarado, Concede licencia médica 21 al 1 de febrero de 2019; Eugenia Alvarado Mercado, concede licencia médica 3/08/19; Paola Ignacio Montecino, concede licencia médica 11/03/19. Folio 36: Eugenia Alvarado Mercado, concede licencia médica 19/03; Eugenia Alvarado Mercado, concede licencia médica 27/03; Eugenia Alvarado Mercado, concede licencia médica 10/04; Eugenia Alvarado Mercado, concede licencia médica 18/04.

15.- Carta enviada a demandante, en que se le solicita llave del Servicio, de fecha 30 de enero 2020, con su certificado de envío, de igual tenor que la incorporada por la demandante.



18.- Correo, de fecha 22 de enero, en que se comunica a la ACHS la circunstancia de no pertenecer al Servicio desde el 18 de diciembre, doña Pamela Hernández.

19.- Ordinario N°27, de fecha 24 de enero de 2020, dirigido a Servicio Civil para solicitar concurso público, para proveer cargo director/a regional de Tarapacá.

20.- Evaluación primer año de la demandante, Ordinario N°0038, de fecha 18 de enero de 2019, a Alejandro Weber Pérez Director Servicio Civil, de Viviana Paredes Mendoza, directora nacional SERNAMEG, en que se lee: "Se adjunta evaluación, la cual además concluye que en virtud de la situación de ausencia de la directora regional de sus labores por un periodo prolongado por estar con licencia pre y post natal (desde el 27 de abril al 5 de noviembre de 2018) y a pesar de la falencia del informe de convenio desempeño, se ha tomado la decisión de aprobar el respectivo convenio por el periodo 2/11/2017 al 2/11/2018 con un 100% en virtud de la facultades legales que poseo. Además, dicho convenio será modificado y estandarizado al de las demás directoras regionales por el periodo 2018-2020. (...) CONSIDERANDO:

1.-Que, en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 5° del título VI de la Ley N°19.882 y su Reglamento, con fecha 21 de diciembre de 2017 se aprobó mediante resolución exenta N°3684 de 2017 el convenio de desempeño individual de Alto Directivo Público de doña Pamela Alejandra Hernández Leiva, Directora de la Región de Tarapacá del Servicio Nacional de la Mujer y la equidad de género.

2.- Que, por motivos de licencia pre y post natal, la Directora Regional de Tarapacá se ausentó de sus labores desde el 02 de abril del 2018 hasta el 05 de noviembre de 2018.



PXPTSXTZKV

3.- Que, de conformidad el informe de evaluación recibido por la directora nacional con fecha 28 de diciembre 2018 se procedió a evaluar en un 100% la gestión de la funcionaria Pamela Alejandra Hernández Leiva, correspondiente al periodo de gestión entre el 02 de noviembre de 2017 al 22 de noviembre de 2018.”

## **II.- Oficios:**

.- Oficio J015526/2020, evacuado por la Contraloría General de la República, con fecha 01 de junio de 2020, en que se lee: “En primer lugar, respecto al procedimiento para solicitar la renuncia a los cargos de exclusiva confianza, cumple con acompañar copia de los dictámenes Nos. 17.802 y 32.167, ambos de 2019, de la Contraloría General de la República, sobre la materia.

Luego, en cuanto a la señora Hernández Leiva, cabe señalar que, consultado el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado -SIAPER-, se puede advertir que la demandante fue nombrada mediante la resolución TRA N°121830/191/2017, de 14 de diciembre de 2017, del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, en un cargo de Alta Dirección Pública, a contar del 2 de noviembre de 2017 y hasta el 2 de noviembre de 2020, acto que fue tomado razón el día 12 de febrero de 2018, tal como lo dispone el numeral 1, del artículo 6° de la resolución N°10, de 2017, de la Contraloría General de la República, vigente a esa fecha.

A continuación, se puede informar que a través de la resolución TRA N°121830/55/2019, de 23 de diciembre de 2019, del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, tomada razón con fecha 16 de marzo de 2020 -de acuerdo al artículo 11, N°12, de la resolución N°6, de la Contraloría General de la República, vigente en la actualidad-, se declaró vacante, a contar del 18 de diciembre de 2019, el cargo de la señora Hernández Leiva



por no presentación de renuncia dentro del plazo legal de 48 horas que dispone el artículo 148 de la ley N°18.834, luego de habersele solicitado el día 13 de diciembre de 2019.”

**OCTAVO:** Que la demandada llamó a estrados a los siguientes testigos:

**1.- Paola Ignacio Montecino,** quien debidamente juramentada, en síntesis expresa que es jefa del DAF del SERNAMEG, desde el 25 de septiembre de 2005 a la fecha, trabajó en otros servicios públicos desde los 17 años en adelante, en la misma área de finanzas. Las agendas de visitas se ven desde el nivel central, son consensuadas, son mencionadas a la periodista, a la secretaria, a las autoridades y al chofer. Las modificaciones son consensuadas desde el nivel central, con las directoras. En noviembre de 2019, existió inconvenientes con la Sra. Alvarado por licencia de la ACHS, no se efectuó inconveniente con convenios. Se le informó a la Sra. Pamela de la comisión a otra región, pasajes y viáticos, porque había mucha carga laboral a nivel central; solicitó una comisión a ambas direcciones regionales, porque al momento que llegó la abogada Munizaga, llegó la Sra. Eugenia a tomar el cargo a la dirección regional, las tres trabajaron juntas y entregaron la información de firma y visaciones, impresión de documentos. Diciembre de 2019 fue la visita de Carolina Plaza, mandó una carta a la directora subrogante por la funcionalidad del servicio y por paro de funcionarios que se enteró esa misma semana. Está declarando en juicio, por la demanda que presentó la Sra. Pamela, por su tema de desvinculación, emitió una carta, se le estaba



PXPTSXTZKV

cuestionando su gestión a la Sra. Pamela y a otros funcionarios, por el apoyo que se dio a la unidad de jurídico, evidenció retrasos en la llegada de convenios que debían presentarse a la Sra. abogado, se lo hizo presente a la Sra. Pamela cuando llegó de su licencia médica; le dijo que estaba asumiendo esta labor, y al enviar memorándum internos, ella evidenció malos tratos internos hacia ella y la Sra. Pamela, no tomó cartas en el asunto, por lo que le mandó carta a doña Carolina Plaza, porque se sentía muy mal por su carrera funcionaria. La Sra. Carolina Plaza, estuvo en diciembre a raíz de estas situaciones, se llevó a cabo un paro de funcionarios de la asociación. Se dio término al ADP, el 13 de diciembre, sabe porque le informaron del nivel central cuando llegaron dos funcionarios Cáceres y Zúñiga, jefe de la unidad de auditoría. Después de la desvinculación no sabe si doña Pamela volvió al servicio, porque ella estaba con licencia médica.

**Contrainterrogada** señala que la actora empezó a trabajar el 27 de noviembre de 2017, asumió como ADP. La directora era la Sra. Laura Echeverría, era la directora nacional, la designación no sabe por quién fue hecha, la hizo la Sra. Claudia Pascual, eso es un cargo de confianza. Sabe que es el 13 de diciembre de 2019, porque trabaja en el servicio, maneja la información, porque tiene la subrogancia de la titularidad, se les informó desde el nivel central de la desvinculación, se los dijeron en forma verbal desde el nivel central.

**2.- Eugenia Adriana Alvarado Mercado,** quien debidamente juramentada, en síntesis expresa que trabaja en SERNAMEG Tarapacá,



PXPTSXTZKV

en el cargo de asesora jurídica de la dirección regional, desde el año 2015 a la fecha. Conoce a Pamela Hernández, trabajó como directora ADP, en la dirección regional de Tarapacá. La relación laboral, en general, no era muy cercana, en pocas oportunidades consultaba su opinión, estuvo con licencia desde el 21 de enero de 2019 hasta el 31 de mayo del mismo año, durante ese reposo laboral se le bajó la evaluación, estaba con enfermedad profesional, por acoso laboral y le llegó a su domicilio una baja en sus calificaciones, pasó a la Contraloría y el colega que lo revisó señaló que era contradictorio y que estaba cargando de responsabilidad a ella de su enfermedad laboral. Cuando regresó para señalarle que había llegado y a pedirle instrucciones, no la atendió y la dejó parada en la puerta, le dijo que iba al doctor, y de vuelta la atendió; tuvieron una conversación en que le dijo que la iba a cambiar de puesto de trabajo, a la OIRS (oficina de información reclamaciones y sugerencias), ella le dijo que por qué no cambiaba a la otra profesional que la había afectado a ella, a la persona que la acosó laboralmente y le dijo que si la cambiaba debía contratar a otra persona, y ella le contestó que entonces tendrían que contratar a alguien por ella, que entendía que tenía una relación mejor con la otra profesional, porque eran mas jóvenes, le habló de sus calificaciones y ella le indicó que lo verían volviendo del médico, pero cuando volvió doña Pamela estaba con licencia. Le dijo que no entendía las contradicciones, porque los comentarios eran muy buenos y las notas muy bajas. Hablaba de un liderazgo, por lo que cualquiera que leyera eso entendía que el



PXPTSXTZKV



acoso parecía venir de ella, eso influyó en su calificación; doña Pamela le dijo que en ese momento estaba con licencia y quedó que lo hablarían cuando retornara. De octubre a noviembre tuvo otra licencia profesional y el 25 de noviembre, se solicitó que llegara otra funcionaria, de otra región, para que pusiera al día el trabajo atrasado. Lo que había en la oficina regional eran 4 convenios, 2 de se podían realizar y los otros 2 estaban con errores. Todos los atrasos se informaron con el rezo de la ausencia de la abogada regional lo que fue todo el año, afectando su imagen, porque su licencia médica fue por causa del mismo servicio, doña Pamela le dijo que se estaba tomando todo muy a lo personal, pero sabía desde la primera reunión que estaba en reposo médico, por causa del trabajo. Cuando llegaba de su licencia médica informaba, pero el trato no siempre fue muy amable y ella es muy respetuosa, por lo que le afectaba. La actual directora titular vino a la región en diciembre 6, 7 y 8, porque hubo paro de funcionarios; cuando llegó a trabajar ya había paro de funcionarios; no se sumó al paro, porque no pertenece a la asociación gremial. La directora vino por el clima laboral. Ella también escribió una carta a la directora. La directora vino a propósito de las cartas y del paro. Ella le mandó una carta, en calidad de reservada a la directora nacional. Los otros mandaron sus propias cartas, las que desconoce. Le dijo en la carta que no existía apoyo, fue un clamor de ayuda a la directora nacional, por el clima de la oficina, que trajeran profesionales externos que ayudaran a trabajar al equipo regional. Si la primera vez habían



PXPTSXTZKV

bajado sus calificaciones tenía temor a que a su regreso pasara algo más. La directora hizo una reunión con el equipo, con la ANEF y AFUNSEM, les pidió que salieran los de la ANEF, para sostener un encuentro con el equipo, que quien quisiera hablara con ella en forma privada, hablando con sus dos asesoras. Se entrevistaron Paola Ignacio, Paola Meza y ella, los demás funcionarios estaban todos en paro, por lo que no recogieron el ofrecimiento de la directora. Luego ingresaron la ANEF y ANFUSEM, comenzó una mesa de trabajo y les indicó que podían empezar una mesa ese mismo día; preguntó si con eso se deponía el paro y le dijo a Pamela, tú me dijiste que si yo venía se deponía el paro, te equivocaste o me mentiste y ella le dijo que se equivocó. Finalmente, depusieron el paro y se hicieron las mesas. Después de las reuniones, Pamela tuvo una licencia médica común, por algo de la mano, luego pidió unos días administrativos en diciembre. Terminó el ADP y se le solicitó del nivel central su renuncia. El ordinario tenía relación con el funcionamiento de la oficina y su actividad como directora. El día 12 fue recibida por ella, pero no presentó la renuncia y se declaró vacante el cargo. Era a contar del 12 hasta el 18 de diciembre o 16, 48 horas desde la notificación. El 20 de enero, ingresó a la oficina, ella estaba en su oficina, estaba el conductor, sintió que sonó la chapa y sintió la voz de Pamela y vio que conversaba con otros compañeros del servicio, muy bien empoderada; ella era la única de mayor grado en el servicio en ese minuto y llamó al fiscal nacional, para que la instruyera y estaba hablando con él y ella ingresó con Vila, a levantar un acta; le



PXPTSXTZKV

explicó a don Claudio que estaba separada de sus funciones, al otro lado del teléfono estaba el fiscal nacional, don Jorge Lavanderos, le dijo que no le iba a colgar para que supiera lo que ocurría, le dijo que lo dejara hablar con Vila, luego don Claudio bajó con Pamela y don Jorge le dijo que había hablado con Vila, que habían ingresado y podía llamar a carabineros, porque ingresaron a un servicio público sin autorización, le pidió que bajara y le comunicara que debía retirarse, lo cual hizo. Le dijo que ella no había renunciado, porque pensó que no le iban a pagar sus indemnizaciones. La llevó a la nueva oficina de la directora regional, ella entró muy tranquila, le dijo que no se iba a ir hasta que le entrega la resolución y llamó nuevamente al fiscal nacional, le dijo que se esperara para que se la mandara y preguntaba por su dinero, ella le indicó que sus dineros estaban separados y que cuando se tomara razón de la separación se tramitarían los dineros, salió y le dijo que iría a dejar las cosas en su auto. Venía llegando la directora subrogante, y Pamela no volvió. Cuando estaban en la oficina de la regional, le dijo que era verdad que podía llamar a carabineros. **Contrainterrogada** señala que el 20 de enero después que se retiró habló con el fiscal nacional y le mandó el correo en que le describe cómo fue su trato y le adjunta la resolución y le explica que su dinero quedaba aparatado, porque así fue la forma en que se lo dijeron del central, al correo que Pamela envió la resolución que declaraba la vacancia del cargo, que estaba aún en toma de razón, para que la Contraloría la remita y como consecuencia de aquello



PXPTSXTZKV

también se demora su carga. La fecha que declaraba el documento no recuerda que fecha decía. Se había ausentado Pamela con una licencia médica, por el tema de su mano, después no supo por qué había pedido permiso. Sabe que tenía un permiso administrativo, no recuerda la razón, porque ahí la subrogó otra compañera. Ella, en el año 2019 estuvo desde el 19 de enero con licencia médica, estaba cursando un infarto cerebral, hospitalizada hasta el último día de abril, desde el 2 de mayo al 31 de mayo, luego hasta octubre que estuvo con licencia, hasta los primeros días de noviembre. El cambio no se concretó, le dijo que tenía autorizado desde Santiago traer a una abogada, pero no se concretó, porque salió con licencia médica y lo iban a conversar con la funcionaria de la AFUNSEM, porque debían cambiar, también, a la funcionaria de OIRS; nunca supo, pero le dijo que si a ella la cambiaban tendría que hacer la denuncia. La carta que mandó no la hizo pública ni tampoco la hizo presente a Pamela para que la autoridad hiciera algo. En ese momento Pamela era su superior jerárquico.

**4.- Verónica Andrea Meza Daniels,** quien debidamente juramentada, en síntesis expresa que está a cargo de la oficina de OIRS, es la única que atiende público en el servicio, desde el 2011. Cuando vino la directora, por el reclamo de los funcionarios y cartas, ella mandó una carta en contra de Pamela Hernández, por malos tratos hacia ella. La directora venía, porque estaban en huelga por distintos motivos. Les preguntó por qué seguían en paro. La directora nacional le dijo que se rigiera por el estatuto administrativo y fuera a la Contraloría. La directora le ocultaba



PXPTSXTZKV

los reclamos, nunca lo supo, le preguntó por qué estaba interfiriendo su trabajo, no hubo nada más. El contenido de su carta era porque la quería cambiar de aérea, por su otra colega Eugenia Alvarado y le decía que no podía cambiar a la acosada y no cambiar al acosador. Le dijo que hiciera algo al respecto, porque había mucho maltrato en el servicio, era entre superiores y pares, la directora hacia la compañera más el que la ejercía en contra de ella. La respuesta que le dio es que ella podía hacer lo que quisiera. Luego tomó una licencia por su tendinitis, al volver fueron como 4 días y la desvincularon. La desvincularon el 13 de diciembre. A ella le dijeron si podía estar como directora subrogante hasta el 31 de diciembre, le dijeron que le habían mandado carta certificada. Su contratación era directora ADP, proceso de selección de directora, por concurso público.

**Contrainterrogada** señala que, en el 2011, en ese tiempo entró por concurso Natalia Currín era la directora en ese momento, en gobierno del presidente Piñera. Hay otra persona que tiene más grado que ella, Rosa Malebran, pero ella había realizado varias mentiras consecutivas, por eso la directora nacional no quiso dejarla a ella, porque siempre estaba con licencia; sabe las mentiras de la Sra. Malebran por ser OIRS, porque le hacen consultas de transparencia y reclamos, siempre informa a la directora por los reclamos que llegan y le llegaban reclamos, cosas que la directora no realizaba, no había ido a audiencia y ella decía que sí se hacían. Puso en conocimiento a la directora de la carta que la hizo llegar por la asociación de funcionarios.



PXPTSXTZKV

No hay documento por escrito que determine eso, solo lo conversó con la directora Sra. Pamela.

**NOVENO:** Que, la demandada solicitó se trabajara a la vista causa RIT T-14-2020, seguida ante este mismo Tribunal.

Se rechazará dicha solicitud, toda vez que, tanto causa RIT T-14-2020 como causa RIT T-79-2020, se conocen en forma conjunta.

**DÉCIMO:** Que, la demandada solicitó la incorporación de declaraciones de la demandante, ante distintos medios de comunicación, en que declara de manera voluntaria y expresa que se encuentra desvinculada del servicio demandado, desde el mes de diciembre del año 2019.

Links electrónicos, en los cuales no se evidencia fecha de las entrevistas realizadas por la demandante:

<https://www.facebook.com/152444305707696/videos/623951308338509/?vh=e&d=n>

No se indica la fecha, se incorporan dichos de la demandante minutos 0,49'' a 1,54, en que la actora sostiene que se le dijo que estaba despedida, desde el 18 de diciembre de 2019 y, no se le han pagado sus remuneraciones.

<https://www.facebook.com/radiopaulina/videos/489152048422071>

Se incorpora desde minuto 2,21 a 4'22'', señala que el servicio dice que la despidieron el 18 de diciembre, pero hasta la fecha no hay toma de razón por la Contraloría General de la República. Agrega que, por lo tanto, no le pagaron su sueldo de esos meses, hasta ahora.



PXPTSXTZKV

**EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA ABSOLUTA, RESPECTO DE LA ACCIÓN POR DAÑO MORAL.**

**DECIMOPRIMERO:** Que, la demandada afirma, en causa RIT T-14-2020 que, este Juzgado Laboral es absolutamente incompetente para conocer de la demanda de indemnización de perjuicios por daño moral. Funda su alegación en el artículo 108 del COT, en relación con el artículo 420 letra f) del Código del Trabajo y 69 de la Ley 16.744. Agrega que, de conformidad a los artículos 486 y 487 del Código del Trabajo, está prohibida la acumulación de acciones, por lo que solicita se acoja la excepción opuesta, contra la acción civil de indemnización de perjuicios por daño moral, en todas sus partes con expresa condena en costas.

A este respecto cabe destacar que la demandada parece olvidar que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, vigente o no el vínculo contractual, obliga en su artículo 495 N°3 al pronunciamiento del juzgador/a, "incluidas las indemnizaciones que procedan", (parte final del numeral referido) que ha sido aplicado por la jurisprudencia conteste de nuestros tribunales superiores de justicia, en el sentido de establecer que procede cualquier indemnización -incluyendo la indemnización por daño moral- (siendo evidente que no se encuentra prohibida) dado que no es posible derivar la exclusión de la indemnización del daño moral bajo el entendimiento que sólo procede indemnizar daños que se encuentren previstos en forma expresa en la ley laboral.

Esta forma de comprender el asunto significaría una infracción a un principio fundamental de la responsabilidad civil



que se sustenta en la reparación integral de los daños que se les ocasionan a las víctimas.

El planteamiento de la demandada llevaría a privar a todo/a trabajador/a que no haya sido despedido/a, de toda indemnización pecuniaria, aunque haya padecido una vulneración a algún derecho fundamental que le causó daño. Bastaría, conforme este planteamiento, que el empleador cesara en el acto lesivo desvaneciéndose los perjuicios ocasionados, los que quedarían sin reparación. De ahí que deba concluirse que todo trabajador, *haya o no sido despedido*, tiene legitimación activa para reclamar la indemnización de los daños que se le hayan ocasionado.

Ahora bien, en cuanto a lo prevenido los artículos 486 y 487 del Código del Trabajo, en lo referente a la acumulación de acciones *de otra naturaleza o con idéntica pretensión, basada en fundamentos diversos*; en relación al párrafo final del artículo 489; se hace imperativo referir, que esta forma de interpretar las normas no es justificada, puesto que, deberá entenderse que la acción de indemnización por daño moral es una acción más, desde el punto de vista de la reparación integral en el procedimiento de la tutela de derechos fundamentales, por lo que, es correcto interponer -en forma conjunta- ambas acciones.

Finalmente, en causa RIT T-79-2020 sostiene que el tribunal no es competente, puesto que, la demandante se encuentra afecta a Estatutos Especiales, esto es, Ley 19.882 y Ley 19.834.

A este respecto, conviene recordar que desde el año 2013 (ROL 10.972-2013, unificación de jurisprudencia), a la fecha, en forma





reiterada y conteste nuestros Tribunales Superiores de Justicia han establecido que *los derechos fundamentales están reconocidos a toda persona por la Constitución Política, que es jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo. No se plantea, por tanto, a este respecto una cuestión que deba ser examinada en los términos del inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo.* Agregando que las relaciones estatutarias son -también- *una relación laboral*; lo anterior a la luz de la definición de *trabajador* del artículo 3 del Código del Trabajo. A lo cual debe agregarse que, sin perjuicio, del carácter especial de los funcionarios de Alta Dirección Pública, igualmente, son trabajadores.

En consecuencia, se rechazará la excepción alegada, con costas, debiendo entenderse que este tribunal es -absolutamente- competente para conocer del daño moral demandado por la actora.

**EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD.**

**DECIMOSEGUNDO:** Que, la denunciada sostiene, en ambas causas, (RIT T-14-2020 y RIT T-79-2020) que la acción se encontraría caduca, toda vez que, en causa RIT T-14-2020, el último de los supuestos hechos alegados habría ocurrido con más de sesenta días de antelación a la interposición de la demanda y en cualquier caso, afirma que los hechos son de carácter aislado y no específicos, por lo que de suyo la demanda debe ser desechada.

Lo anterior, es más ampliamente fundado por la denunciada, en causa RIT T-79-2020, en la que sostiene que los hechos vulneratorios alegados, ocurrieron después de la desvinculación y



PXPTSXTZKV

separación de la trabajadora del servicio, puesto que, habrían ocurrido con fecha 20 de enero de 2020.

En este punto, la demandada afirma que conforme oficio N°540, de fecha 12 de diciembre de 2019, dando cumplimiento a lo prevenido en la Ley 19.882, se le solicitó a la demandante su renuncia, declarando el cargo vacante, con fecha 18 de diciembre de 2019.

En cuanto a la ocurrencia de los hechos y su especificación, cabe señalar que, respecto de causa RIT T-14-2020, si bien es cierto, la demanda fue presentada con fecha 17 de enero de 2020, no es menos cierto que, las alegaciones de la actora consisten en el relato de un cúmulo de eventos vulneratorios en su contra, cuya ocurrencia inicia en el año 2018 y que, en forma pormenorizada detalla; por lo que, no es efectivo lo manifestado por la demandada en cuanto a lo genérico de los hechos descritos por la actora.

En cuanto a la alegación realizada por la denunciada respecto de causa RIT T-79-2019, esto es, que se habría producido la separación de la trabajadora de conformidad a notificación de Oficio N°540, el día 12 de diciembre de 2019. Se hace imprescindible recordar que la demandante sostiene que, efectivamente, recepcionó con fecha 12 de diciembre de 2019, dicho comunicado; no obstante, agrega que, a primera hora del día 13 de diciembre de 2020 concurrió ante un médico psiquiatra quien le extendió licencia médica electrónica, por enfermedad profesional, la que fue recepcionada, el mismo día, por su empleador, siendo



PXPTSXTZKV

derivada a la Asociación Chilena de Seguridad, lo cual acredita con informe médico psiquiátrico, de fecha 30 de marzo de 2020, por el que se da cuenta de la historia clínica de la demandante y el acoso laboral vertical padecido (prueba 39).

Asimismo, en esta línea de acreditación, la demandante incorporó al juicio: Certificado de Atención y Reposo Ley N°16.744 de fecha 17 de diciembre de 2019, emitido por la ACHS (prueba 24). Resumen de Alta en Servicio de Urgencia en Red Salud Clínica Iquique, de fecha 20 de diciembre de 2019 (prueba 25). Copia de Certificado de Atención y Reposo Ley N°16.744 emitido por la ACHS, de fecha 20 de enero de 2020, con timbre de recepción de la demandada (prueba 29). Resumen Informativo Paciente de fecha 20 de enero de 2020, emitido por la ACHS, que contiene listado de medicamentos prescritos por psiquiatra (prueba 30). Resumen Informativo Paciente, de fecha 4 de febrero de 2020, emitido por la ACHS, que contiene listado de medicamentos prescritos por psiquiatra (prueba 31). Certificado de Término Reposo Laboral, emitido por la ACHS, con fecha 18 de febrero de 2020 (prueba 32).

Todos antecedentes, los anteriores, que dan cuenta del reposo médico de la trabajadora, a contar del 13 de diciembre de 2019; lo cual se ve reforzado a partir de Histórico de Subsidios por afiliado, emitido por ISAPRE Cruz Blanca, con fecha 24 de febrero de 2020 (prueba 36) e Histórico de Licencias Médicas que la demandante requirió como exhibición.

Ahora bien, en esta parte, merece especial atención, la prueba consistente en RESOLUCIÓN DE CALIFICACIÓN DEL ORIGEN DE LOS



ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LEY 16.744, de fecha 30 de diciembre de 2019, en la cual se indica que la enfermedad de la trabajadora es de origen profesional y se especifica que *se ha detectado como agente de riesgo liderazgo disfuncional a través del estilo autocrático* (pruebas 26 y 27).

Cabe destacar que, a este respecto, la parte demandada sostiene que la trabajadora habría asistido -por primera vez- a la ACHS, con fecha 17 de diciembre de 2019, conforme dan cuenta los certificados emitidos por dicha Institución, pero parece olvidar que la trabajadora fue derivada a la señalada Institución de Salud, por el médico psiquiatra, después de realizado el diagnóstico respectivo.

De otra parte, parece sorprendente que la testigo de la demandada, abogada Sra. Eugenia Alvarado Mercado, sostenga en juicio que (ella misma) habría sido hostigada y maltratada, por una compañera de trabajo (la cual no menciona), lo cual la mantuvo como licencia médica y que, justamente, sostenga que su caso *pasó a la Contraloría y el colega que lo revisó señaló que era contradictorio y que la estaban cargando de responsabilidad, de su enfermedad laboral* y, agrega que, *todos los atrasos se informaron con el rezo de la ausencia de la abogada regional lo que fue todo el año, afectando su imagen, porque su licencia médica fue por causa del mismo servicio, doña Pamela le dijo que se estaba tomando todo muy a lo personal, pero sabía desde la primera reunión que estaba en reposo médico, por causa del trabajo*. En efecto, la testigo manifiesta que su empleadora (representada por



PXPTSXTZKV

la demandante, con la cual -declara- conversó en una sola oportunidad, porque doña Pamela, luego tomó licencia médica), parecía olvidar que, siendo la gestora de su enfermedad, no correspondía que invocara sus ausencias, las que estaban amparadas, por licencias médicas.

Debemos destacar, en cuanto a los dichos de la testigo de la demandada que, en Derecho existe un viejo aforismo que expresa que *donde existe la misma razón debe existir la misma disposición*. De este modo, siguiendo la misma línea de razonamientos de la testigo de la demandada, para el caso de marras; lo ocurrido no es otra cosa que una enfermedad profesional, así declarada, por una Institución de Salud competente como lo es la ACHS. Enfermedad, cuya causante es la propia demandada, razón por la cual no le es lícito a la demandada ignorar dichas licencias médicas, realizando una interpretación de las mismas, desfavorable a la demandante; puesto que, esto significaría, además, no sólo negar el derecho de todo trabajador/a, a hacer uso de licencias médicas, sino que, significaría que, por el solo hecho de tratarse de un cargo de confianza, el empleador se transformaría en un ente con poderes ilimitados sobre el sujeto/a, al punto de vulnerar sus derechos y garantías constitucionales, en absoluta impunidad, lo cual no resiste mayor análisis en contra.

En este orden de cosas, en la contestación de la demanda, la demandada parece deslizar, lo impropio de presentar una licencia médica, una vez que, se ha notificado al funcionario revestido con la calidad de Alta Dirección Pública, invocando para ello Oficio



PXPTSXTZKV

REF N°J015526/2020, de fecha 1 de junio de 2020 de la Contraloría General de la República Regional de Tarapacá y Dictámenes contenidos en dicho oficio N°s 17.802 y 32.167, ambos de 2019, sobre el procedimiento para solicitar la renuncia a los cargos de exclusiva confianza.

No obstante lo manifestado por la demandada, se debe recordar que la teoría de los actos propios, no es aplicable -en caso alguno- a la Tutela de Derechos Fundamentales, puesto que, cualquier alegación que diga relación con una obediencia absoluta, implica, necesariamente, desconocer la existencia de los Derechos Fundamentales del sujeto/a. En consecuencia, al momento de serle notificada -a la demandante- la solicitud de renuncia, el plazo de 48 horas prevenido en la Ley, automáticamente, quedó sin efecto, ya que, a partir del 13 de diciembre de 2019, es decir, al día siguiente de dicha notificación y en forma permanente, la demandante se encontraba con reposo médico, (calificado como de origen laboral), hasta su reintegro, el 20 de enero de 2020.

Lo referido se desprende de exhibición realizada por la propia demandada, respecto de licencias médicas de la actora, en que se aprecia recepcionada licencia médica el 13 de diciembre de 2019, por 15 días, hasta el 27 de diciembre de 2019.

Asimismo, este hecho se desprende del informe emitido por la ACHS, F.1573.2020, de 25 de mayo de 2020 en el que, si bien es cierto, se indica que la fecha de ingreso médico ante dicha Institución es el 17 de diciembre de 2019, no es menos cierto, que en certificado de término reposo laboral, de fecha 14 de enero de



PXPTSXTZKV

2020 y recepcionado con timbre de recepción de SERNAMEG Tarapacá, oficina de partes, con fecha 20 de enero de 2020, se indica "Fecha de reposo 13.12.2019, fecha de alta 16.12.2019. Días de reposo 4. Fecha de inicio reposo 17.12.2019, fecha de alta 17.01.2020, días de reposo 32."

Ahora bien, la demandante sostiene que habiéndose indicado por el psiquiatra tratante de la Institución de Salud que, si al reincorporarse a sus funciones tenía algún problema, debía volver a la ACHS, y habiéndose reintegrado a sus funciones con fecha lunes 20 de enero de 2020, nuevamente, inicia reposo laboral -esta vez- hasta el 28 de febrero de 2020, tal como se desprende de notificación de término de reposo laboral emitido por la ACHS, con fecha 18 de febrero de 2020.

Por último, cabe tener presente que la demandada sostiene que, la resolución que califica la enfermedad padecida por la actora como una enfermedad profesional; se encontraría en apelación y, por tanto, no ejecutoriada, cuestión que no acredita en juicio, por lo que, habrá de rechazarse dicha alegación.

Todo lo anteriormente manifestado otorga verosimilitud a los dichos de la actora, por sobre lo manifestado por la demandada; máxime si a esas fechas (12 de diciembre de 2019 y 20 de enero de 2020) la Contraloría General de la República no había hecho toma de razón de la vacancia de su cargo.

En consecuencia, habrá de rechazarse la excepción de caducidad alegada por la demandada, con costas, puesto que, a la



fecha de reincorporación de la trabajadora, esto es, el 20 de enero de 2020 el vínculo se encontraba vigente.

**EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE LITISPENDENCIA.**

**DECIMOTERCERO:** Que, en subsidio, la demandada opone la excepción de *litispendencia*, fundada en la existencia de causa RIT T-14-2020 seguida ante este mismo tribunal; al respecto sostiene que en dicha causa y antes de su notificación, (sic) con fecha 20 de enero de 2020, la actora presentó un nuevo escrito de complementación de la demanda dando cuenta de los mismos hechos, los que funda en causa RIT T-79-2020.

En este punto, cabe destacar que yerra la demandada, al afirmar que no se había efectuado la notificación en causa RIT T-14-2020, cuando se interpuso demanda RIT T-79-2020. Lo anterior se desprende de notificación efectuada en causa RIT T-14-2020, con fecha 28 de enero de 2020, a las 10:50 horas mediante Exhorto N°392-2020.

Por su parte, en causa RIT T-79-2020, la demanda fue interpuesta, con fecha 21 de marzo de 2020, siendo notificada dicha demanda, con fecha 8 de abril de 2020 a las 08:47 horas.

Asimismo, en ninguna de las dos causas y, en especial, en causa RIT T-14-2020, se aprecia, que la demandante haya realizado una complementación de las demandas, como se indica en su alegación, por lo que habrán de rechazarse dichos argumentos, por evidente falta de fundamento.

En cuanto a la *litispendencia* alegada, la demandada afirma que entre dichos autos y los presentes, se produciría





*litispendencia* por conexividad, ya que, la sentencia que se pronuncie en un juicio deberá producir los efectos de la excepción de cosa juzgada en el otro, en concordancia con el artículo 92 N°3 del Código de Procedimiento Civil.

A este respecto, yerra la demandada tanto en su argumentación para sostener dicha excepción, como en la norma invocada. En efecto, la demandada confunde la excepción de *litispendencia* con la excepción de cosa juzgada, dos instituciones -claramente- diversas.

En tal sentido, debemos aclarar que la *litispendencia* es una de las excepciones dilatorias reconocidas en el juicio ordinario civil (artículo 303 N°3 del Código de Procedimiento Civil) o una excepción a la ejecución (artículo 464 N°3), sólo respecto de nuevas demandas ejecutivas iniciadas por el ejecutante.

Lo anterior, sin perjuicio que en ninguno de los artículos referidos se define dicha institución, su nitidez conceptual es obvia, es decir, con esta excepción se trata de impedir que se sustancien dos juicios en paralelo sobre la misma cosa.

A este respecto, *Mario Cassarino* adhiere a la tesis mayoritaria de que debe existir perfecta identidad legal entre los dos juicios, esto es, cosa pedida, causa de pedir y las partes, aunque respecto de este último requisito, hace una salvedad indicando que *debe existir identidad legal entre las partes del primer pleito y del segundo, no importando el papel procesal que ellas desempeñen en uno y otro pleito. Se podrá así ser demandante en el primer juicio y demandado en el segundo o viceversa.*



PXPTSXTZKV

Respecto de los efectos que produce la resolución que acoge esta excepción, este autor se inclina por la paralización del proceso "intertanto se falle el primero por sentencia ejecutoriada; a objeto de que la parte favorecida con la excepción de cosa juzgada, que pueda emanar de esta sentencia, la oponga como excepción perentoria en el segundo pleito, que estaba paralizado, y cuya tramitación ha debido reiniciarse a virtud de la terminación del primero".

Así las cosas, frente a la obvia falta de perfecta identidad legal, entre causa RIT T-14-2020 y causa RIT T-79-2020, dicha excepción no podrá prosperar, máxime si se encuentra mal fundada.

Al respecto, debe hacerse presente que la causa de pedir en ambos procedimientos es diversa, ya que, en el primero de los juicios la causa de pedir consiste en la declaración de la existencia de actos vulneratorios -con vínculo vigente- (especialmente, artículos 485, 486 y 487, todos del Código del Trabajo) y en la segunda y actual causa, se alega la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido (especialmente, artículos 485 y 489, ambos del Código del Trabajo), juicios en los cuales si bien se detenta el mismo procedimiento, existe una diferencia sustancial respecto del sujeto activo, cuando estamos frente a una acción tutelar con ocasión del despido, de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo.

Por su parte, la demandada sostiene que aparece improcedente, por contradictorio, que en el presente juicio se condenare al servicio por los mismos hechos. A este respecto, cabe señalar que no existe excepción de cosa juzgada, en relación a los hechos alegados por la demandante en las causas referidas; sin perjuicio,



las alegaciones de la parte demandante deberán analizarse a la luz de las pruebas incorporadas al juicio y en su mérito el tribunal deberá pronunciarse en cuanto a sus peticiones, de allí que las causas hayan sido conocidas en forma conjunta; por lo previamente razonado, se rechazará la referida excepción por evidente falta de fundamentos, con costas.

**EN CUANTO AL FONDO:**

**DECIMOCUARTO:** Que, se hace presente que este tribunal no habrá de pronunciarse, respecto del contenido del Oficio Ordinario N°540, sin fecha, dirigido a la actora, del cual tomó conocimiento con fecha 12 de diciembre de 2020. No obstante, sí nos haremos cargo de analizar, los hechos denunciados como vulneratorios de las garantías constitucionales alegadas, por la demandante de autos.

Lo anterior, puesto que, si bien, por una parte, este tribunal está obligado a pronunciarse sobre las materias de su competencia y que se han puesto bajo la esfera de su conocimiento; por la otra, a la demandada le asiste la facultad de determinar -en forma exclusiva y excluyente-, la continuidad laboral de sus dependientes, ya se trate de funcionarios públicos o no. En consecuencia, a esta magistratura no le compete revisar la resolución emanada del Servicio, más sí, la denuncia respecto de la vulneración de derechos fundamentales alegada por la actora.

En cuanto a los supuestos hechos vulneratorios de garantías constitucionales:



PXPTSXTZKV

Realizada la anterior prevención, debemos señalar que la demandante manifiesta que los hechos que dan cuenta del hostigamiento y discriminación a la que fue sometida, se inician una vez que retorna de su postnatal, en los siguientes términos:

1.- Indica que la directora Nacional de la época le refirió en forma verbal que todo su equipo debía estar tranquilo pues no se desvincularía a ningún funcionario, no obstante, esto ocurrió y, no fue consultada, siendo despedidos tres trabajadores.

Para acreditar este hecho se valió de prueba documental y testimonial consistente en descripción de cargo, que en el punto 3.1 sobre funciones estratégicas del cargo, en el número 10 señala que *a la directora regional de corresponderá dirigir coordinar y evaluar al equipo bajo su dependencia* (prueba 2); correo electrónico, de fecha 30 de noviembre de 2018, dirigido por la demandante a la directora nacional de la época doña Viviana Paredes, cuyo asunto indica *no renovaciones Tarapacá* y en el que la actora da cuenta de su absoluta ignorancia, respecto de los despidos y solicita se la tenga presente y se le consulte a futuro (prueba 6).

Declaración de la testigo Gandarillas Güiza, quien ratifica el hecho que jamás se le consultó a la demandante respecto del despido de los trabajadores señalados, lo que conoce de primera fuente, porque ella fue una de las personas despedidas.

En consecuencia, se tendrá por acreditado el hecho señalado.

2.- No se proveyeron los cargos vacantes, por lo que, en el año 2019 debieron trabajar con menor personal, al respecto, la



testigo de la demandada, Alvarado Mercado, además, asiente en el hecho que ella se encontraba con licencia médica en algunos meses de 2019. Hecho que confirman, en forma conteste, las testigos de la demandante, Bruno Contreras, Romero Quezada y Gandarillas Güiza. De contraria, la demandada no incorporó prueba alguna que desvirtuara este hecho; por lo que se tendrá por acreditado este hecho afirmado por la demandante.

3.- Tanto la SEREMI de la mujer doña Milca Pardo, como la directora subrogante de SERNAMEG, doña María Plaza, realizaron actos de denostación pública, de carácter discriminatorio en contra de la denunciante. La primera nunca le entregó lineamientos de trabajo y al solicitarle reuniones formales, sus solicitudes nunca fueron respondidas.

En cuanto a la segunda sostiene que en visita realizada por ésta, en agosto de 2019 (días 5, 6, 7 y 8) se llevaron a cabo diversas actividades en la ciudad, en las que, finalmente, fue gravemente maltratada. A este respecto, la testigo Gandarillas Güiza declara que "en agosto del año pasado, recibieron la visita de Carolina Plaza, directora, y ella, en conjunto con la SEREMI invitaron a un programa de casa de acogida, a un desayuno; invitaron a algunas mujeres que había en la casa en que ella estaba como coordinadora; lo que vio no fue muy agradable, porque el trato de la directora nacional fue de deslegitimarla más" y agrega que "La directora estaba muy molesta con doña Pamela, no había un diálogo, era desagradable el trato hacia doña Pamela, con una forma muy maltratadora, doña Pamela no merecía eso como



PXPTSXTZKV

directora, menos delante de las usuarias". Dichos que son ratificados por la testigo Bruno Contreras.

Asimismo, incorporó correos electrónicos de 12 de agosto de 2019 y respuesta de 13 de agosto del mismo año (prueba 7 y 8) dirigidos a doña Patricia Campos, por supuestos incumplimientos efectuados, aclarando que "me parece importante señalar que nuestra dirección regional no participó en la organización de esta actividad fuimos invitadas."

En cuanto a la falta de comunicación entre la SEREMI de la mujer de la región y la demandante, el testimonio conteste de Gandarilla Güiza y Romero Quezada, dan cuenta que a la demandante no se la consideraba en ninguna de las actividades realizadas en la región, que tuvieran que ver con la mujer, hecho no menor a la luz de descripción de cargos en el cual se indica, con total claridad, que dichas funcionarias debían trabajar en forma conjunta. A este respecto, sostiene Romero que la demandante "no llegaba a las actividades. No participaba, preguntó y le dijeron que por protocolo no debía participar, solo la SEREMI de la mujer." Agrega que, en marzo, "en el desayuno del día de la mujer, no fue convocada y que en marzo, también, PRODEMU hizo una convocatoria y envió la invitación a Pamela Hernández y le llamaron la atención, porque había invitado a Pamela, siendo que debía ir la SEREMI, pero ella se negó a llamarla y fue Pamela. Vio que la maltrató Milca Pardo vio el maltrato y menoscabo."

En cuanto a la necesidad del trabajo en conjunto y manifestaciones de Pardo, la demandante sostiene que trataba de



denostarla haciendo ver que no cumplía su trabajo. Para acreditar este hecho, incorporó correos electrónicos de fecha 24 de abril de 2019, 26 de julio de 2019, 15 de julio de 2019, 11 de julio de 2019 y 10 de julio de 2000 (pruebas 11, 12, 13, 14 y 15).

Así las cosas, al tenor, especialmente, de las declaraciones de los testigos y de los correos electrónicos relacionados a dichas declaraciones habrá de tenerse por acreditado el hecho alegado por la actora.

4.- El 11 de noviembre 2019, al volver de su licencia médica, se encontró con incumplimiento de plazos, por lo que debió gestionar una comisión de servicio de una abogada de Copiapó, lo cual es acreditado por el testimonio de Bruno Contreras, el cual fue ratificado por la declaración de la testigo de la demandada, Alvarado Mercado, por lo que este hecho se tendrá como un hecho de la causa.

5.- El 19 de noviembre el equipo paralizó funciones, para sumarse a las movilizaciones sociales y el 23 de noviembre llegó sin previo aviso la encargada nacional del programa mujer y participación política nacional, junto a la SEREMI de la mujer, a la actividad escuela de mujeres líderes políticas, que se estaba realizando en el Hotel Diego de Almagro de Iquique. Sostiene que la referida encargada, la denostó públicamente, señalando que "se iba con una sensación amarga porque el trabajo de mi representada está mal hecho".

El hecho referido es acreditado por la actora, mediante correo electrónico, de fecha 25 de noviembre de 2019 y declaración



de Bruno Contreras, esta última no precisa en forma determinada la fecha de la ocurrencia de estos hechos, señalando que pudo ser en agosto o en noviembre de 2019, además, el lugar en donde habría ocurrido la referida denostación y malos tratos sostiene que sería la Universidad Arturo Prat, en tanto, la demandante afirma que fue en el Hotel Diego de Almagro. Así las cosas, se tendrá por no acreditado este hecho.

6.- Con fecha 5 y 6 de diciembre de 2019, se presentó la directora nacional subrogante, puesto que, los trabajadores solicitaban el contrato de los puestos vacantes. La actora afirma que, la directora nacional, comenzó la reunión tratándola despectivamente, señalando "La Pamela me dijo que, si yo venía, se acababa el paro o Pamela estás mintiendo, me mentiste o te equivocaste."

A este respecto, el testigo Llerena Chamberlain, sostiene que "Pamela dijo que había sido inconsulta, no le dieron antecedentes de los funcionarios que estaban despidiendo y los llevó a conversar con la autoridad regional de la época. En diciembre de 2019, participaron en forma conjunta con SERNAMEG, por clima de trabajo en ese servicio, les pidieron poder mejorar el clima laboral." Agrega que, "La directora nacional tenía una forma particular de referirse a las personas, en general, en particular hacia la directora era muy peyorativa frente a ellos inclusive era violenta y agresiva, incluso como le dirigía comentarios en forma displicente. Hernández estaba muy complicada, ellos eran los invitados y estaba muy complicados por cómo estaba siendo tratada





por la directora nacional, lo que se notaba en los gestos, trataba de intervenir y la directora nacional, no le daba pie para dar argumentos, aunque no la hacía callar, se notaba que había animosidad, se notaba mucho.”

Así las cosas, especialmente, a partir de la declaración del testigo Llerena Chamberlain, la cual es complementada y ratificada por Bruno Contreras y la declaración de Álvarez Mercado, quien ratificó lo manifestado por la actora, agregando que “la demandante le contestó a la directora nacional, (ante sus preguntas), me equivoqué.” Se tendrá por acreditado este hecho.

7.- Con fecha 20 de enero de 2020, al presentarse a su lugar de trabajo, después de su alta médica, acaecida el 17 de enero de 2020, la abogada de SERNAMEG, doña Eugenia Mercado, le indicó que debía retirarse de inmediato o llamaría a la fuerza pública. Agrega que no se le pagaron las remuneraciones de diciembre de 2019 y siguientes.

Este hecho es acreditado por la actora, mediante acta notarial de igual fecha (prueba 38); copia del reclamo interpuesto en Contraloría General de la República, de igual fecha (prueba 37); correo electrónico de fecha 20 de enero de 2020 de Eugenia Alvarado, por el que se adjunta resolución (prueba 41); copia de carta enviada por don Daniel Gutiérrez Orrego, de fecha 30 de diciembre de 2019 (prueba 33); carta enviada a la demandante por la directora nacional subrogante, con fecha 2 de enero de 2020 (prueba 34).



Asimismo, en especial, se tendrá por acreditado el hecho referido, a la luz de la declaración de Alvarado Mercado, quien expresa "luego don Claudio bajó con Pamela y don Jorge le dijo que había hablado con Vila, que podía llamar a carabineros, porque ingresaron a un servicio público, sin autorización, le pidió que bajara y le comunicara que debía retirarse" y, mediante resolución TRA 121830/55/2019, sin toma de razón (prueba 42).

En cuanto a la acreditación del no pago de las liquidaciones de remuneraciones, no existe conflicto al respecto; no obstante, la demandante se valió de las siguientes probanzas: correo electrónico de fecha 18 diciembre 2019 (prueba 17); correo electrónico de fecha 30 de diciembre de 2019 (prueba 18); correo electrónico de fecha 10 y 7 de enero de 2020 (prueba 19); reclamo funcionario de fecha 23 de diciembre de 2019 (prueba 20); resolución exenta N°8, de fecha 2 de enero de 2020 (prueba 21); deuda detalle de cotizaciones ISAPRE Cruz Blanca de fecha 24 de febrero de 2020 (prueba 35).

**DECIMOQUINTO:** Que, así las cosas, respecto del acoso laboral alegado por la demandante, analizadas las probanzas aportadas, por ambas partes, en forma conjunta y conforme la sana crítica, especialmente, a la luz de las declaraciones de los testigos de la demandante y del testimonio de Alvarado Mercado, se tendrá por acreditado que la demandante padeció el acoso laboral que denuncia, el cual se identifica con un tipo de acoso de carácter vertical, en el cual sus superiores jerárquicos, debilitan el poder de decisión y autonomía de la actora en el cumplimiento de



PXPTSXTZKV

sus funciones, haciéndola perder su liderazgo, a través de la denostación y malos tratos, actuaciones realizadas tanto en privado como en público, recriminándola y desestimando el trabajo realizado; sin apoyo ni feedback.

Asimismo, se tendrá por acreditado que, la demandada realizó actos de humillación y descalificación de la actora, a través del reconocimiento público de funcionarias que, le habrían manifestado tanto en forma verbal como escrita, quejas en contra de la demandante, especialmente, la funcionaria Mesa Daniels, a quien -incluso- azuza, con la finalidad que denuncie a la actora, así lo manifiesta dicha testigo al señalar que "La directora nacional le dijo que se rigiera por el estatuto administrativo y fuera a la Contraloría." Funcionaria que, además, tomará su lugar como directora subrogante y será quien le dirija carta a la actora, con fecha 30 de enero de 2020 (prueba 45).

Todo lo anterior, llevó a la denunciante a realizar denuncia por acoso laboral, con fecha 19 de diciembre de 2019, ante la Contraloría General de la República (pruebas 16 y 47) y reclamo de fecha 25 de enero de 2020 ante la unidad de protección de derechos funcionarios de la Contraloría General de la República (prueba 22); respondiendo y disponiendo dicha Contraloría, con fecha 11 de febrero de 2020, la acumulación de reclamos efectuados por la demandante (prueba 23).

En consecuencia, se tendrá que la actora logró acreditar el acoso laboral alegado y, consecuentemente, a propósito de las



denostaciones y malos tratos padecidos, se tendrá que ha logrado acreditar la lesión a su derecho a la honra.

En cuanto a la vulneración a su derecho a la integridad física y psíquica, se tendrá por acreditado, principalmente, analizadas las probanzas, a la luz de la Resolución de Calificación de la enfermedad padecida por la demandante, efectuada por la ACHS, que determinó que el agente de riesgo es liderazgo disfuncional a través del estilo autocrático. De este modo, la demandada, además, ha incumplido con su deber-obligación de protección a la vida y salud de los trabajadores, de conformidad a lo prevenido por el artículo 184 del Código del Trabajo.

Finalmente, la demandante sostiene que se ha vulnerado su derecho a la libertad de trabajo y su protección, garantida en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República.

Afirma que, habría sido discriminada, por cuestiones de orden político, esto es, por no pertenecer a la coalición de gobierno actual. No obstante lo manifestado, habrá de rechazarse la invocación de este artículo, puesto que, los argumentos referidos por la actora, no se compadecen con los hechos expuestos ni se relacionan con la prueba aportada. En efecto, esta alegación, no pasa de ser una mera especulación de la demandante, la cual -aparentemente- deduce del comportamiento de sus superiores jerárquicos, sin embargo, ninguno de los hechos analizados y debidamente acreditados, dan cuenta de aquello.



Lo razonado, sin perjuicio de las declaraciones vertidas por las testigos Gandarillas Güiza y Romero Quezada, las cuales, en este punto, en particular, no dan fe de sus dichos, por lo que se rechazará la demanda en esta parte.

**DECIMOSEXTO:** Que, la demandante solicita indemnización compensatoria por daño moral, por la suma de \$50.000.000.-, a este respecto, habiéndose acogido la demanda por tutela de derechos fundamentales, teniéndose por acreditado que la demandada vulneró el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la demandante, así como su derecho a la honra, se acogerá la indemnización solicitada.

Lo expresado, al tenor de las declaraciones de las testigos, especialmente, de las declaraciones de Gandarillas Güiza y de Romero Quezada, quienes expresan que la demandante bajó extremadamente de peso y que se notaba el deterioro de su ánimo; declaraciones que conforme lo expresa el certificado médico, emitido por el médico psiquiatra Sr. Intriago Bravo, analizadas a la luz de Calificación efectuada por la ACHS, de la Enfermedad padecida por la actora, constituyen convicción suficiente para esta magistratura, respecto del daño moral padecido por la denunciante. Máxime, si ha tenido por acreditados los hechos materia de prueba, ante la rebeldía de la representante de la demandada, quien no comparece ante estrados, sin justificación alguna y habiendo sido debidamente notificada.

Ahora bien, para determinar el monto del daño moral alegado por la actora, habrá de tenerse, principalmente, en cuenta la edad



PXPTSXTZKV

de la trabajadora, el tiempo que debió estar expuesta al daño, la magnitud del mismo, su posición como autoridad regional y el ministerio que lideraba.

En efecto, no puede perderse de vista que la actora representaba a uno de los ministerios cuyo principal y/o tal vez, el más importante, de sus objetivos es la protección de las mujeres y la erradicación de todo tipo de violencia ejercida en su contra; lo cual debe ser cumplido por el Estado, teniendo presente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belem do Pará, ambas, debidamente ratificadas por Chile.

Por lo razonado, atendida la gravedad de los hechos, se hará lugar a lo solicitado por la actora, en el monto demandado, tal como se determinará en resolutive.

**DECIMOSÉPTIMO:** Que, la demandante solicita el pago de la indemnización del inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, por la suma de \$46.796.684.-

A este respecto, cabe hacer presente que yerra la demandante al realizar la referida solicitud, puesto que, la aplicación del procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, para el caso de marras, no alcanza la indemnización manifestada en el artículo 489 antes señalado, toda vez que, los Estatutos Especiales que rigen el término del vínculo, esto es, artículo 148 de la Ley 18.834, en relación al artículo 58 de la Ley 18.882, previenen la forma y monto de dichos pagos, en las circunstancias que allí se indican, para los funcionarios de su calidad.



PXPTSXTZKV

En consecuencia, existiendo norma expresa, al efecto, en los referidos estatutos, se rechazará la demanda en esta parte.

**DECIMOCTAVO:** Que, la demandante solicita el pago de indemnización legal que regula el artículo 58° de la ley 19.882, equivalente a dos remuneraciones, por un total de \$8.508.489.-

En cuanto a esta petición, cabe recordar que la competencia de este tribunal dice relación con la tutela de derechos fundamentales, en forma exclusiva y excluyente, por lo cual, no se emitió pronunciamiento respecto del contenido del Oficio Ordinario N°540, sin fecha, tal como se indicó en este mismo fallo.

En este orden de razonamientos, cabe recordar que, el inciso 3° del artículo 58 de la Ley 19.882, previene "Cuando el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado, el alto directivo tendrá derecho a gozar de la indemnización contemplada en el artículo 148 de la ley N°18.834."

De la lectura de la norma es posible advertir que para otorgar las indemnizaciones señaladas, se deberá realizar un análisis de la petición de la renuncia, por parte de la autoridad, lo cual no es de competencia de esta judicatura, razón por la cual este tribunal, no está facultado para emitir pronunciamiento al respecto, por lo que se rechazará la demanda en esta parte.

**DECIMONOVENO:** Que, la demandante solicita el pago de las remuneraciones adeudadas, correspondiente a los meses de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020.



PXPTSXTZKV

En este punto, habiéndose acreditado en juicio que la demandante prestó servicios para la demandada hasta el 12 de diciembre de 2019, encontrándose con licencia médica desde el 13 de diciembre de 2019 hasta el 17 de enero de 2020 y desde el 20 de enero de 2020 hasta el 28 de febrero de 2020. Siendo de cargo de la institución de salud los pagos correspondientes durante el reposo laboral, yerra la demandante al solicitar dicho pago, en los términos referidos.

En consecuencia, se hará lugar a lo solicitado por la demandante -sólo- respecto de 12 días del mes de diciembre de 2019 y 02 días correspondientes a, 18 y 19 de enero de 2020, por los montos que se determinarán en resolutive.

**VIGÉSIMO:** Que, la demandante solicita el pago de sus cotizaciones previsionales, correspondiente a los meses de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020, en AFP Modelo e ISAPRE Cruz Blanca.

De conformidad a certificado de pago de cotizaciones previsionales, incorporado por la demandada, de fecha 5 de febrero de 2020, emitido por Previred, se hará lugar a lo solicitado, toda vez que, se acreditó por la demandada el pago de las cotizaciones de Seguridad Social de la actora, hasta el mes de noviembre de 2019.

**VIGESIMOPRIMERO:** Que, la demandante solicita se haga devolución inmediata de los bienes muebles que señala en el punto N°3 del petitorio de su demanda (RIT T-79-2020).





En este punto, cabe hacer presente que los bienes muebles señalados, no dicen relación con el vínculo habido entre las partes ni se acreditó en juicio que la no devolución de estos, fuera un acto enmarcado en el ámbito de la tutela de derechos fundamentales, razón por la cual se rechazará dicha petición, por improcedente.

**VIGESIMOSEGUNDO:** Que, con la finalidad de determinar los montos que deben ser pagados a la demandante, habrá de tenerse como remuneración percibida por la actora la suma de \$4.254.244.-

El monto referido, se obtuvo del tenor de las liquidaciones de remuneraciones incorporadas por la demandada, correspondientes a los meses de julio, septiembre y noviembre de 2019.

**VIGESIMOTERCERO:** Que, la demandante solicita que la demandada le extienda disculpas públicas, en los siguientes términos:

“Directora Nacional (S) del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, Sra. María Carolina Guzmán Plaza, quien suscribe, ofrece disculpas públicas a la Ex Directora Regional de SERNAMEG Tarapacá, Sra. Pamela Hernández Leiva, por el maltrato que recibiera de parte de esta Autoridad. De la misma forma, se compromete a impedir que hechos tan lamentables se reiteren, mediante la creación de un ambiente laboral en que se respeten los derechos fundamentales de todas las funcionarias.”

Indica que deberán realizarse dichas disculpas, por medio de aviso que deberá medir 5 por 10 centímetros. En un plazo no superior a 15 días, contados desde que la sentencia se encuentre firme y/o ejecutoriada.



En cuanto a esta solicitud, cabe señalar que la actora no indica dónde debe ser publicado el aviso referido, por lo que se hará lugar a lo señalado, agregándose de conformidad al artículo 495 N°3 del Código del Trabajo, que dichas disculpas deberán ser publicadas en un diario de circulación regional.

**VIGESIMOCUARTO:** Que, la demandante solicita se publique la presente sentencia en la página web del Servicio Público demandado y en la página web de la Inspección del Trabajo.

A este respecto, cabe recordar que el artículo 495 en su inciso final ordena que se envíe copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, por lo que sólo se accederá a la primera de las peticiones, entendiéndose más atingente a los hechos alegados y probados en este juicio, teniéndose, además, en consideración la norma citada.

**VIGESIMOQUINTO:** Que, habiéndose procedido a la vista conjunta de las causas RIT T-14-2020 y RIT T-79-2020, el resultado del juicio se hace extensivo a ambas causas, debiendo realizarse solo pago a la demandante con motivo de los hechos que han dado lugar a los montos determinados por este tribunal.

**VIGESIMOSEXTO:** Que, la prueba rendida ha sido valorada íntegramente, conforme la sana crítica.

Se hace presente que, se restó todo valor probatorio, por no aportar antecedente alguno que dilucidara el conflicto, a las siguientes probanzas:



(46) Informe de gestión semestral región de Tarapacá, programa mujer y participación política, emitido con fecha 2 de enero de 2020.

(48) Informe de estado de postulaciones año 2020 del servicio nacional de la mujer y la equidad de género, de fecha 29 de julio de 2019.

.- Exhibición de documentos correspondientes a los numerales 1, 2, 3, 4 y 5.

.- Oficio emitido por el Servicio Electoral.

.- Enlaces electrónicos de entrevistas video grabadas realizadas por la actora, puesto que, en ellas no se indica su fecha y, además, la partes se encuentran contestes en que la Ordinario N°540, fue conocido por la actora, con fecha 12 de diciembre de 2019.

Por estas consideraciones y Vistos, además, lo dispuesto en los artículos 2, 420, 425, 446, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 459, 485, 486, 487, 489, 490, 491, 493, 495 del Código del Trabajo, 144, del Código de Procedimiento Civil, 1545 y 1698 del Código Civil; 19 N°1 y N°4 de la Constitución Política de la República; Declaración Universal de los Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y Convención de Belem do Pará, **se DECLARA:**



I.- Que, se **ACOGEN** las denuncias por Tutela de Derechos Fundamentales, impetradas por doña **PAMELA ALEJANDRA HERNÁNDEZ LEIVA**, socióloga, con domicilio en calle Cerro Colorado N°3746, departamento N°504, Iquique, en contra de **SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**, representado por su Directora Nacional (S) doña **MARÍA CAROLINA PLAZA GUZMÁN**, relacionadora pública, ambos domiciliados en calle Huérfanos N°1219, Santiago, Región Metropolitana. En consecuencia, se declara que la demandada ha lesionado los Derechos Fundamentales de la actora, prevenidos en los artículos 19 N°1 y N°4 de la Constitución Política de República, incurriendo en acoso laboral en su contra, lo anterior, en relación con los artículos 2, 184 y 485 del Código del Trabajo, por lo que se condena a la denunciada a pagar a la denunciante **-ambas partes debidamente individualizadas-** las siguientes sumas, por los conceptos que se indican:

.- \$50.000.000.-, por concepto de daño moral

.- \$1.985.313.-, por concepto de 14 días de remuneraciones impagas, correspondientes a 12 días del mes de diciembre de 2019 y 2 días del mes de enero de 2020.

II.- Que, la suma correspondiente a las remuneraciones referidas generará intereses y deberá ser reajustada de conformidad a lo prevenido por el artículo 63 del Código del Trabajo.

III.- Que, se rechazan las excepciones de incompetencia absoluta del tribunal en relación con la materia, incompetencia absoluta del tribunal en relación con la acción por daño moral,



caducidad y *litispendencia*, con costas, las que se regulan en la suma de \$150.000.- cada una, esto es, \$600.000.-

**IV.-** Que, se tiene por cumplida la exhibición requerida en forma satisfactoria.

**V.-** Que, **ACOGE** el apercibimiento del artículo 454N°3 del Código del Trabajo, con costas, las que se regulan en la suma de \$300.000.-

**VI.-** Que, se ordena oficiar a las instituciones de seguridad social, a las que se encuentra afiliada la demandante, esto es, AFP Modelo e ISAPRE Cruz Blanca. Con la finalidad que inicien las acciones ejecutivas correspondientes, de conformidad a lo prevenido en la ley 17.322 y DL 3500.

**VII.-** Que, como medida reparatoria, la demandada deberá extender disculpas públicas a la trabajadora, la que deberá ser publicada en un periódico de circulación regional, mediante aviso, que deberá medir 5 x 10 centímetros, en un plazo no superior a 15 días, contados desde que la sentencia se encuentre firme y ejecutoriada; en los siguientes términos:

“Directora Nacional (S) del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, Sra. María Carolina Plaza Guzmán, quien suscribe, ofrece disculpas públicas a la Ex Directora Regional de SERNAMEG Tarapacá, Sra. Pamela Hernández Leiva, por el maltrato que recibiera de parte de esta Autoridad. De la misma forma, se compromete a impedir que hechos tan lamentables se reiteren, mediante la creación de un ambiente laboral en que se respeten los derechos fundamentales de todas las funcionarias.”



**VII.-** Que, la sentencia deberá ser publicada por la demandada, en la página web del SERNAMEG.

Asimismo, se ordena enviar copia del presente fallo a la Dirección del Trabajo, para su Registro, una vez que éste se encuentre ejecutoriado.

**IX.-** Que, habiéndose procedido a la vista conjunta de las causas RIT T-14-2020 y RIT T-79-2020, el resultado del juicio se hace extensivo a ambas causas, debiendo realizarse **-un solo pago-** a la demandante, de los montos referidos.

**VIII.-** Que, no se condena en costas a la parte denunciada, por no haber resultado completamente vencida en juicio.

**Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.**

**DICTADA POR DOÑA MARCELA MABEL DÍAZ MÉNDEZ, JUEZA TITULAR DE JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE IQUIQUE.**



PXPTSXTZKV

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>