

PROCEDIMIENTO: Tutela.

MATERIA: Tutela.

DEMANDANTE: ALEJANDRA SORAYA POZO CORTEZ.

DEMANDADA: SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

RIT: T-967-2023

RUC: 23- 4-0525168-K

_____/

Antofagasta, dieciséis de enero de dos mil veinticinco.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece **ALEJANDRA POZO CORTEZ**, chilena, casada, abogada, cédula nacional de identidad N.º 13.011.240-4, domiciliada en Luis Silva Lezaeta 061, de esta ciudad y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, interpone denuncia en juicio de Tutela Laboral por actos vulneratorios de Derechos Fundamentales con ocasión del despido en contra del **SERVICIO DE PROTECCION ESPECIALIZADA A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA**, servicio público descentralizado, de personalidad jurídica y patrimonio propio, RUT N.º 62.000.890-7, cuya representante legal para estos efectos es su Directora Nacional GABRIELA MUÑOZ NAVARRO, ambos con domicilio en calle Nueva York N.º 54, Santiago, según los siguientes fundamentos:

Dice fue designada, a través del Sistema de Alta Dirección Pública, como Directora Regional del SPE en Antofagasta desde el 16 de marzo de 2023 hasta el 16 de marzo de 2026. Este cargo tiene un carácter estratégico y directivo, donde se exige un convenio de desempeño individual que define metas específicas evaluadas por la Directora Nacional.

Señala que durante su gestión cumplió todas las metas y compromisos establecidos en su convenio de desempeño individual, incluyendo:

- Ejecución del plan estratégico regional.
- Provisión de programas para niños, niñas y adolescentes (NNA) en la región.
- Relación formal con el Gobierno Regional para obtener financiamiento.
- Desarrollo de convenios con la Universidad de Antofagasta y otras entidades



Solicitud de renuncia y procedimiento de desvinculación

El 21 de agosto de 2023, la Directora Nacional le solicitó verbalmente que presentara su renuncia, a lo que se negó argumentando que no había motivos suficientes para hacerlo.

Pese a su negativa, el 22 de agosto de 2023, se difundió un comunicado interno que afirmaba falsamente que la renuncia había sido aceptada.

El 25 de agosto, fue bloqueada del sistema interno del SPE y recibió en su domicilio una carta de notificación de "renuncia no voluntaria", fechada el 21 de agosto. Esta carta señalaba que su remoción se debía a "pérdida de confianza".

La demandante sostiene que nunca presentó su renuncia y que el procedimiento administrativo para cesar sus funciones fue antijurídico, forzoso y carente de fundamentos específicos.

Falta de justificación en la desvinculación

La carta de notificación de petición de renuncia no voluntaria no menciona los hechos concretos ni el razonamiento o ponderación sobre ellos en los que se basaría la pérdida de confianza.

Al respecto hay que señalar que todo acto administrativo debe tener justificación precisa y razonada en los hechos en que se funda, por lo que señalar que "el cargo público reviste esta condición", como señala la notificación, es una mera generalidad que demuestra la ausencia de antecedentes fácticos y de razonabilidad.

Lo anterior se refuerza en la circunstancia de que la ley 19.882 dispone en el artículo quincuagésimo octavo, inciso 4°, que para el cese de funciones la autoridad facultada deberá expresar el motivo de la solicitud, que podrá basarse en razones de desempeño o de confianza. De acuerdo con la real academia de la lengua española, "basarse" significa "apoyarse" para expresar los motivos, causas o razones de pérdida de confianza, los cuales no fueron expresados en la carta de notificación. Por lo tanto, señalar "pérdida de confianza" no es motivo suficiente según la ley 19.882 aplicada a este cargo.



El requisito de escribir y señalar los motivos que pueden basarse en confianza radica en el principio de escrituración de las manifestaciones de voluntad de la autoridad, en el principio de contradictoriedad, en el principio de imparcialidad y de impugnabilidad, todos establecidos en la ley 19.880.

Asimismo, al no ser específica la solicitud de renuncia, se desconoce qué finalidad pública o qué objetivo de la misión del servicio perseguía la directora nacional con la solicitud de renuncia y si la renuncia era recomendable considerando las funciones legales que yo estaba cumpliendo y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño individual que me vincula con el Estado, como fuente de la relación jurídico-administrativa entre el Estado y yo y fuente de mis obligaciones, en base a cuyo cumplimiento debe evaluar la directora nacional mi desempeño y la confianza.

En efecto, la ley 19.982 establece certeza jurídica respecto de dicha evaluación: Dispone en el artículo cuadragésimo que "los altos directivos públicos responderán por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas y planes definidos por la autoridad, las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos y los términos del convenio de desempeño que suscriban de conformidad con los artículos sexagésimo primero y siguientes, mediante la aplicación de los instrumentos de gestión necesarios y pertinentes."

En consecuencia, la única forma remover en base a pérdida de confianza a un alto directivo público es señalando motivos relativos al cumplimiento de los compromisos del convenio de desempeño individual, que como expresa la ley 19.882, podrán basarse en razones de desempeño o pérdida de confianza.

A mayor abundamiento, la única situación en que se puede remover solo por pérdida de confianza sin evaluar convenio de desempeño individual es cuando el cargo está en la lista de doce cargos de jefes superiores de servicio a quienes se exime del sistema de selección por alta dirección pública y de contraer compromisos a través del convenio de desempeño, de acuerdo con el artículo trigésimo sexto bis de



la ley 19.882, situación en la que el servicio ni yo no me encuentro.

La demandante en definitiva argumenta que el procedimiento de su despido no cumple con los requisitos legales establecidos en la Ley N.º 19.882, que regula el Sistema de Alta Dirección Pública. Esta ley señala que los altos directivos públicos pueden ser removidos por razones de desempeño o pérdida de confianza, pero estos motivos deben estar debidamente fundamentados en hechos concretos.

La carta de notificación de renuncia no voluntaria no contiene antecedentes específicos ni hechos que justifiquen la pérdida de confianza, lo que vulnera varios principios administrativos esenciales:

- Principio de Escrituración: Exige que las decisiones de las autoridades estén documentadas y fundamentadas por escrito.
- Principio de Contradictoriedad: Garantiza el derecho a defensa y a ser oído antes de cualquier medida que afecte al funcionario.
- Principio de Imparcialidad: Obliga a las autoridades a actuar de manera objetiva y basar sus decisiones en hechos verificables.

Además, la demandante señala que la evaluación de desempeño de los altos directivos públicos debe realizarse en base al convenio de desempeño individual suscrito entre el funcionario y la autoridad superior. En este caso, la Directora Nacional no presentó ninguna evaluación negativa que justificara la solicitud de renuncia.

Vulneración de derechos fundamentales

El despido forzoso constituye una vulneración de los derechos fundamentales de la demandante, protegidos por la Constitución Política de Chile. Los derechos vulnerados incluyen:

- Derecho a la Integridad Psíquica (Artículo 19 N.º 1): La demandante sufrió un daño psicológico grave como consecuencia de la desvinculación injustificada.
- Derecho a la Honra (Artículo 19 N.º 4): La difusión de un comunicado interno afirmando que había renunciado afecta su imagen y prestigio profesional.
- Libertad de Trabajo y Libre Elección (Artículo 19 N.º 16): Al ser removida sin justificación, se afecta su derecho a mantener su empleo legítimamente obtenido.



El Código del Trabajo, en su artículo 485, establece que el procedimiento de tutela laboral es aplicable cuando se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores en una relación laboral. En este caso, la carta de notificación de renuncia no voluntaria no contiene motivos específicos ni razonamiento suficiente que justifique la decisión, lo que configura una vulneración de sus derechos.

Consecuencias del despido forzado

1. Daño Psicológico y Profesional

La demandante señala que la desvinculación forzada le generó un grave daño psicológico. Desde el 28 de agosto de 2023, se encuentra en tratamiento psicológico y, desde el 6 de octubre, recibe atención psiquiátrica.

Este proceso también ha afectado su imagen profesional, desacreditando su trayectoria en el sector público y privado. La difusión del comunicado interno afirmando que había renunciado voluntariamente perjudicó su prestigio y confianza en su capacidad profesional.

2. Impacto en la Gestión del Servicio

La demandante destaca que, pese a su despido, las gestiones iniciadas por ella continúan siendo tramitadas por la Dirección Regional del SPE. Esto demuestra que su trabajo estaba alineado con la misión institucional y que su remoción no fue motivada por deficiencias en su desempeño.

Indicios de arbitrariedad y vulneración

Para reforzar su argumento, la demandante aporta los siguientes indicios de arbitrariedad:

1. El comunicado interno del 22 de agosto, que afirmaba falsamente que su renuncia había sido aceptada.
2. El bloqueo del sistema interno del SPE el 25 de agosto.
3. La carta de notificación de renuncia no voluntaria, que carece de fundamentos específicos.
4. La existencia de un convenio de desempeño individual que establece los criterios de evaluación de su desempeño, y que fue ignorado en el proceso de desvinculación.
5. La afectación psicológica sufrida por la demandante, que demuestra el impacto negativo del despido.

Peticiones concretas de la demandante

Conforme a lo señalado, pide se acoja la denuncia, solicitando las siguientes indemnizaciones y prestaciones:



1.- Indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo por \$59.307.567 (equivalente a 11 meses de remuneración).

2.- Lucro Cesante por \$156.356.313 (equivalente a los 29 meses restantes del periodo de nombramiento).

3.- Daño Emergente por \$554.789 (gastos en cotizaciones de salud y tratamiento psicológico).

Daño Moral por \$200.000.000.-

Todo más reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que, el **SERVICIO DE PROTECCION ESPECIALIZADA A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA**, contesta la denuncia a través del abogado Alejandro Correa Chandía, solicitando el rechazo de en todas sus partes, argumentando que la desvinculación fue conforme a derecho y no vulneró garantías constitucionales.

En primer lugar señala que niega los hechos expuestos en la denuncia, salvo aquellos expresamente reconocidos en la contestación. Luego precisa lo que sigue:

La denunciante ocupaba un cargo de exclusiva confianza del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, por lo que su remoción fue ajustada a derecho.

La relación entre la denunciante y el Servicio no era de carácter laboral regida por el Código del Trabajo, sino una relación estatutaria de derecho público, lo que implica que la denunciante estaba sujeta a las normas del Estatuto Administrativo.

Carácter de cargo de exclusiva confianza

Se destaca que la denunciante fue nombrada mediante el sistema de Alta Dirección Pública y que su cargo como Directora Regional del Servicio es considerado de exclusiva confianza. En virtud de esto:

La remoción del cargo fue consecuencia de la pérdida de confianza de la Directora Nacional del Servicio.

La ley permite que los altos directivos públicos puedan ser removidos por motivos de confianza, sin que esto implique una vulneración de derechos fundamentales.

La defensa cita el artículo 58 de la Ley N.º 19.882, que establece que los altos directivos públicos son empleados de exclusiva confianza de la autoridad que los nombra.



Justificación de la solicitud de renuncia

La defensa sostiene que:

- La solicitud de renuncia fue debidamente notificada a la denunciante el 21 de agosto de 2023.
- Al no presentar la renuncia solicitada, se declaró vacante su cargo, conforme a lo establecido en el Estatuto Administrativo.
- La decisión de solicitar su renuncia no constituye un acto arbitrario ni discriminatorio, sino que responde a una facultad legal de la Directora Nacional del Servicio.

Rechazo de la vulneración de derechos fundamentales

La defensa niega que se haya producido una vulneración de los derechos fundamentales de la denunciante, como la integridad psíquica, el derecho al honor o la libertad de trabajo. Argumenta que:

- No hubo discriminación. La remoción del cargo se basó exclusivamente en la pérdida de confianza, un criterio válido y legalmente reconocido para cargos de exclusiva confianza.
- No hubo daño moral. La ley no contempla indemnizaciones por daño moral en casos de funcionarios públicos desvinculados.
- No hubo lucro cesante. Al tratarse de una relación estatutaria, no procede la indemnización por lucro cesante, ya que no existía un contrato de plazo fijo bajo el Código del Trabajo.

Improcedencia de las pretensiones indemnizatorias

La defensa considera improcedentes todas las indemnizaciones solicitadas por la denunciante. Argumenta que:

- La indemnización por daño emergente es improcedente, ya que la ley aplicable no contempla este tipo de resarcimiento.
- La indemnización por daño moral también es improcedente, ya que el Código del Trabajo no establece compensaciones por este concepto para funcionarios públicos.
- El lucro cesante reclamado por la denunciante no tiene fundamento legal, ya que no existía una relación laboral regida por el Código del Trabajo.

Rechazo a la Demanda Subsidiaria de Despido
Injustificado



La defensa también rechaza la demanda subsidiaria de despido injustificado, argumentando que:

- La relación entre la denunciante y el Servicio no era de carácter laboral, sino estatutaria.
- No existe fundamento legal para considerar que se haya producido un despido injustificado.

Argumentos jurídicos para el rechazo de la denuncia:

Relación estatutaria y no laboral

La relación entre la denunciante y el Servicio estaba regida por el Estatuto Administrativo y no por el Código del Trabajo. Esto significa que:

- La denunciante no tiene derecho a las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo.
- La solicitud de renuncia y la declaración de vacancia del cargo fueron conforme a las disposiciones del Estatuto Administrativo.

Facultad de remoción por pérdida de confianza

La defensa cita dictámenes de la Contraloría General de la República y fallos de la Corte Suprema para respaldar que los cargos de exclusiva confianza pueden ser removidos por pérdida de confianza sin que esto constituya un acto ilegal o discriminatorio.

El catálogo de garantías supuestamente vulneradas

Alega que en cuanto a la vulneración de su derecho de no discriminación. No se ha vulnerado de manera alguna el derecho de no discriminación de la actora. Tanto la carta que solicita su renuncia no voluntaria al cargo, como el acto que declaró vacante el mismo, son claros en manifestar las consideraciones y fundamentos de hecho y derecho en que se sustentan, los que no dicen relación alguna con motivos de discriminación, con lo cual debe rechazarse de plano una discriminación en su contra.

En cuanto a la libertad de trabajo. Sin perjuicio que la denunciante no aborda la forma en que se habría producido esta vulneración, cabe señalar: La doctrina establece que la libertad de trabajo significa que "a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador, que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias y que quien trabaje lo haga con un justa retribución". Como latamente se explicó, su desvinculación obedeció a razones de confianza, al ocupar un cargo de Alto Directivo Público sin que ello constituya una



actuación discriminatoria en materia de trato laboral, para lo que me remito íntegramente a lo señalado previamente en el cuerpo de esta presentación. Al respecto, no se verifican las hipótesis en la especie toda vez que las facultades de administración y disposición del personal, conforme a sus capacidades y a su nombramiento o contratación, es una atribución que la ley asigna al jefe del Servicio, por lo que no puede considerarse como un atentado a la garantía invocada.

Por lo demás:

- No señala la actora de qué forma se habría visto afectada su libertad de trabajo con la petición de renuncia no voluntaria al cargo, ya que ello no ha coartado su derecho a elegir y desempeñar libremente una actividad en los términos contemplados en la ley laboral.

- La citada norma constitucional señala que se prohíbe toda discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal. En el caso de marras, no se ha realizado ninguna conducta de discriminación y afectación a su libertad de Trabajo, por cuanto nadie le ha prohibido al denunciante el ejercicio libre de su actividad.

- Al efecto, existen ciertas conductas objetivas que, por sí mismas, son insuficientes para configurar una transgresión a una garantía constitucional. Así sucede con aquellas conductas que configuran hechos o actos jurídicos previamente regulados por el ordenamiento jurídico en cuanto a su forma y contenido. En este sentido, cabe reiterar que en el presente caso no se ha producido una violación de derechos fundamentales, sino que la autoridad ha ejercido sus atribuciones legales respecto de la actora.

En cuanto a la afectación integridad psíquica, no existe en la denuncia, hecho imputable a esta parte que tenga relación a una supuesta vulneración de derechos fundamentales.

En cuanto al derecho al honor: Son terceros ajenos a esta parte los que han desarrollado acciones como las denunciadas, sin tener responsabilidad alguna esta parte, en particular señalando que el mismo texto constitucional, señala en su artículo 19 número 12 de la Constitución



Política, el derecho a emitir opinión y de informar sin censura previa.

El catálogo de garantías del art.485 excluye el inciso 3° del art.19 n°16 y el n°2 del art.19 de la Constitución Política.

Al respecto, es preciso aclarar que el inciso primero es muy claro en describir el catálogo de garantías protegidas mediante el procedimiento de tutela laboral, y en estas, no aparecen las que se mencionan en la denuncia. En efecto, el procedimiento de tutela está establecido para amparar la libertad de trabajo y su libre elección en lo relativo a que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo excepciones de la Constitución. Y también, el derecho a la no discriminación, por los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del código del trabajo con excepción de su inciso 6°, que señala en su inciso 4°: "distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

De manera que, la denuncia deberá ser desechada, por alegar garantías que no están contempladas en el procedimiento del Párrafo 6° del Título I, Capítulo 2°, del Libro V.

Improcedencia de las indemnizaciones solicitadas

Rechaza cada una de las indemnizaciones solicitadas por la denunciante, argumentando que:

- Lucro cesante: No procede, ya que no existía un contrato laboral bajo el Código del Trabajo.
- Daño emergente: No procede, ya que la ley aplicable no contempla este tipo de indemnización.
- Daño moral: No procede, ya que el Código del Trabajo no establece indemnizaciones por este concepto para funcionarios públicos, lo que también sucede con el feriado reclamado.

Conforme a lo anterior, pide el rechazo de la denuncia con costas.



TERCERO: Que, se celebraron las audiencias preparatorias y de juicio, sin que fuera posible arribar a conciliación en las mismas.

Se ofrecieron y rindieron las siguientes pruebas por las partes:

Rendición de la prueba de la parte denunciante:

Prueba documental: Se incorporaron mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria: (acompañados a folios 45 y 50)

1. Resolución Exenta RA 215067/30/2023, Nombramiento en Cargo de Alta Dirección Pública, de fecha 19 de marzo de 2023.

2. Resolución Exenta N°245, Aprobación Convenio de Desempeño Individual de Directora Regional de Antofagasta del Servicio Nacional de Protección especializada a la Niñez y Adolescencia, de fecha 10 de Marzo de 2023.

3. Capturas de Pantalla de Comunicado de Aceptación de Renuncia.

4. Captura de Pantalla Correo Electrónico remitido por la demandante con fecha 22 de agosto donde manifiesta a la Directora del Servicio su determinación de no renunciar. (se desiste)

5. Captura de Pantalla Bloqueo Intranet del Servicio, de fecha 25 de agosto de 2023.

6. Boletas de Honorarios Electrónica de Atención Psicológica de fechas:

- 30 de agosto de 2023.
- 06 de septiembre de 2023.
- 20 de septiembre de 2023.
- 26 de septiembre de 2023.
- 10 de octubre de 2023.
- 13 de octubre de 2023.

7. Comprobante de Licencia Médica Psiquiátrica de la actora, emitida con fecha 05 de Octubre de 2023.

8. Planilla de Pago de Cotizaciones de Salud a Isapre (Septiembre-Octubre 2023).

9. Set de Capturas de Pantalla de Noticias de Prensa Regional "Timeline" de fecha 24 de Agosto de 2023, y Opiniones Públicas en Twitter respecto de la actora. Disponible en el link: <https://www.timeline.cl/directora-de>



mejor-ninez-deantofagasta-debio-dejar-su-cargo-en- medio-de-
acusacionespor-malos-tratos/

10. Certificado Psiquiátrico de Dr. Freddy Cañarte Garcés de fecha 20 de marzo de 2024.

11. Oficio de Contraloría General de la República en respuesta en causa RIT 454-2024, de Juzgado de Garantía de Antofagasta.

12. Set de (72) Capturas de Pantalla Portal de Transparencia relativos a la actora, cargo e información del mismo.

13. Set de (8) capturas de pantalla de medio Digital "El Diario de Antofagasta" cuyo encabezado indica "Contraloría desmiente acusaciones contra exdirectora de Mejor Niñez de Antofagasta Alejandra Pozo" de fecha 13 de abril del año 2024. Disponible en el link:

<https://www.diarioantofagasta.cl/regional/antofagasta/190863/contraloria-desmiente-acusaciones-contra-exdirectora-demejor-ninez-de-antofagasta-alejandra-pozo/>.

Confesional: Compareció y declaró ante el Tribunal, la siguiente absolvente: Francisca Olivares Trejos, cédula de identidad N°15.662.816-6, domiciliada en avenida O'Higgins N°1650, depto. 400, Antofagasta.

Testimonial: Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentadas y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, las siguientes testigos:

1. Silvia Carolina Soto Ovies, cédula de identidad N°13.220.030-0, funcionaria pública, domiciliada en calle Santa Clara N°02236, Coviefi, Antofagasta.

2. Paula Belén Tan Reyes, cédula de identidad N°18.014.769-1, Psicóloga, domicilio en calle Arturo Prat N°548 Depto. 501, Antofagasta.

3. Elizabeth Andrea Salinas Robles, cédula de identidad N°15.695.053-K, Psicóloga, Ruta A-139, Cerro Sagrado 3, Parcela 3 de Alto Ramírez, Arica.

Exhibición documental:

1. Resolución que solicita la renuncia no voluntaria de la demandante, debidamente fundamentada y Comprobante de notificación a la demandante de resolución que solicita renuncia no voluntaria de la misma. (no se exhiben, por no existir)



2. Documento de renuncia de la demandante, debidamente suscrito por la misma, y con timbre o cargo de recepción por parte de la demandada. (no se exhiben, por no existir)

3. Resolución o Documento donde se declare la vacancia del cargo de la demandante y el comprobante de notificación de la misma. (no se exhiben)

4. Liquidaciones de remuneración de la demandante de todo el período en que duró la relación laboral. (se exhiben y se tiene por cumplido)

Solicitud: La parte solicita que se haga efectivo el apercibimiento respecto de los documentos signados en los numerales 1, 2 y 3.

El Tribunal resolverá en sentencia definitiva.

5. Oficio: Se incorpora mediante su lectura del oficio recepcionado por doña Paula Tan Reyes (folio 67), y que informa al tenor de lo solicitado.

Rendición de la prueba de la parte denunciada:

Prueba documental: Se incorporaron mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria: (acompañados folios 36)

1.- Resolución de nombramiento RA 215067/30/2023 de Alejandra Soraya Pozo Cortez de fecha 19 de enero 2023.

2.- Solicitud de renuncia no voluntaria de fecha 21 de agosto de 2023.

3.- Declaración jurada de notificación de renuncia no voluntaria de fecha 21 de agosto de 2023.

4.- Notificación de renuncia no voluntaria de fecha 21 de agosto de 2023.

5.- Resolución RA 215067/9/2023 de declaración de vacancia de fecha 5 de septiembre de 2023.

6.- Hoja de vida de la denunciante en Contraloría General de la Republica.

7.- Hoja de Vida de la denunciante en el Servicio de Protección especializada.

8.- Liquidaciones de remuneraciones.



Testimonial: Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, el siguiente testigo: Claudio Rodrigo Zúñiga Catalán, cédula de identidad N°16.072.331-9, administrador público, domiciliado en avenida Príncipe de Gales N°6631, La Reina, Santiago.

CUARTO: Que, el artículo 485 del Código del Trabajo dice en la parte que interesa que "El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales...".

QUINTO: Que, el conjunto de derechos y garantías objeto de tutela especial por este procedimiento son los siguientes:

1. Derecho a la vida a la integridad física y síquica del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.



2. El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (artículo 19 número 4);

3. La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (artículo 19 número 5);

4. La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público. (Artículo 19 número 6, inciso 1°);

5. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio. (Artículo 19 número 12, inciso 1°);

6. Libertad de trabajo y su libre elección en lo relativo a que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo excepciones de la Constitución. (Artículo 19 número 16, incisos primero y cuarto);

7. Derecho a la no discriminación, por los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo con excepción de su inciso 6°.

8. Derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (garantía de indemnidad; artículo 485 inciso 3° Código del Trabajo):

9. Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

SEXTO: Que, no debe dejar de decirse que la competencia de los juzgados del trabajo en esta materia tratada por la ley núm. 21.280, se limita a determinar la existencia o inexistencia de la vulneración de derechos fundamentales que sirvió de sustento a la denuncia, y no versa sobre la calificación de legalidad o mérito de los actos administrativos que sirven de contexto a la misma, pues, dicha calificación no puede ser realizada por un tribunal del trabajo en tanto escapa a sus competencia por ser un asunto de naturaleza contencioso administrativa, lo que trae como consecuencia que debió o debe discutirse por el afectado o afectada por la vía administrativa ante la Contraloría General de la República o en sede judicial al alero del artículo 38 inciso segundo de la Constitución Política de la



República ante tribunales ordinarios mediante la acción de protección o el procedimiento común regulado en el Código de Procedimiento Civil en un "juicio de nulidad de derecho público", cuya pretensión será obtener una resolución judicial anulatoria de un acto contrario a derecho y la respectiva indemnización de perjuicios si hubo daño resarcible.

SEPTIMO: Que, teniendo en cuenta que las lesiones a los derechos fundamentales rara vez se presentan en forma explícita, en el procedimiento se contempla una regla especial que tiene por objeto alivianar el peso de la prueba. Dicha regla se encuentra señalada en el artículo 493 del Código del Trabajo que dispone: *"Cuando de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad"*.

Dichos indicios deben ir en consonancia con los derechos denunciados como vulnerados, en este caso, el artículo 19 N°1, el derecho a la integridad física y psíquica de la persona; 19 N°4, el respeto a la honra de la persona y su familia y 19 N°16 la libertad de trabajo y su protección.

OCTAVO: Que, en el asunto que se resuelve se afirma que se vulneró los derechos a la integridad psíquica, el derecho a la honra y la libertad de trabajo. El primero de ellos también llamado a la "incolumidad", está consagrado en el inciso 1 del artículo 5 de la "Convención Americana de Derechos Humanos" y puede decirse que es "aquel derecho humano fundamental que tiene su origen en el respeto a la vida y sano desarrollo de ésta". El ser humano por el hecho de ser tal, tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral. El reconocimiento de este derecho se encuentra consagrado en el derecho internacional desde el Estatuto del Tribunal Militar de Nuremberg de 1945, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (artículo 5), los Convenios de Ginebra de 1949 relativos a los conflictos armados (protocolo II, artículo 4), así como en el derecho interno a través de nuestra Constitución Política lo que le da el carácter de derecho fundamental. Su contenido estaría integrado por la prohibición de torturas y otros tratos crueles inhumanos o degradantes, la regularización del uso de la fuerza por parte



de los agentes del estado encargados de hacer cumplir la ley y el orden, la restricción de practicar exámenes médicos cuando la persona no los autorice y la prohibición de amenazas. Implica por tanto, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su integridad material y estabilidad psicológica. La integridad física implica la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas. La integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades emocionales, psicológicas e intelectuales. La integridad moral que para estos efectos se confunde con la dignidad, hace referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo con sus convicciones.

El segundo de los derechos fundamentales que se denuncian como vulnerados está consagrado en el artículo 19 N.º 4 de la Constitución Política de la Republica como el derecho de todas las personas al respecto y protección a la vida privada y a la honra de su persona y su familia y la tutela laboral la protege siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos al término de la laboral. El derecho a la honra tiene dos aspectos, uno subjetivo o interno que se denomina (honor) que corresponde a la estimación que el sujeto tiene de sí mismo, esto es, su autoestima' comprendiendo el prestigio "profesional" del individuo, como forma destacada de "manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad", y además una objetivo o externo (honra, que es lo denunciado como vulnerado), que dice relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada heteroestima.

Por último, en relación con la libertad de trabajo (para fines de la tutela laboral) se dice que es el derecho de toda persona de no ser forzada a desarrollar una labor, la que sólo puede ser ejecutada con su consentimiento previo y libre, y, por otro, que además es la libertad de contratación y la libre elección del trabajo, que consiste en la facultad de toda persona de escoger sin sujeción o concurso de otro el momento, la persona, la labor y las condiciones en que contratará sus servicios laborales.



Por ello, se lesiona el núcleo de estos derechos fundamental cuando se impide la conservación de todas las habilidades emocionales, psicológicas e intelectuales del individuo, imposibilitándole conservar su estabilidad psicológica; se daña el prestigio profesional de la persona en la esfera social a la que pertenece y; se le fuerza a desarrollar una actividad laboral que no desea o se le impide escoger aquella que pretende ejecutar sin un motivo lícito.

NOVENO: Que, la tutela laboral ha integrado la competencia de los Juzgados del Trabajo en el sistema nacional de Derechos Humanos, conformado por el bloque de constitucionalidad de los Derechos Humanos Laborales reconocidos en la Constitución Política, en los tratados internacionales de Derechos Humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes conforme a la cláusula de apertura que contempla el inciso 2 del artículo 5 de la carta fundamental y en el mismo Código del Trabajo como sucede con el desarrollo del derecho a no ser discriminado laboralmente y la garantía de indemnidad.

DECIMO: Que, la denuncia es imprecisa, toda vez que en varios pasajes de la fundamentación se confunde el trabajo asalariado con la condición de funcionaria pública que tuvo la denunciante al hablar de empleador, pero a la luz del contenido de la denuncia y su contestación, debe entenderse en realidad como hecho pacífico la sujeción estatutaria por la calidad de Directora Regional del servicio público denunciado que tuvo la demandante.

UNDECIMO: Que, debe considerarse para entender la forma en que se resolverá este asunto, el singular régimen jurídico que operaba en relación con la denunciante, derivado en primer término Ley N.º 21302 que "CREA EL SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA Y MODIFICA NORMAS LEGALES QUE INDICA", que en su artículo 1 inciso 4 señala que ese Servicio estará afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la ley N.º 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que son designados a través de ese procedimiento. Esa normativa dispone en su artículo quincuagésimo octavo inciso primero, 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. Luego en los incisos siguientes contempla las siguientes reglas de remoción:

a) Durante los seis primeros meses del inicio del respectivo período presidencia la autoridad facultada para hacer el nombramiento de los altos directivos de segundo nivel jerárquico podrá solicitarles la renuncia, previa comunicación dirigida por escrito al Consejo de Alta Dirección Pública, la que deberá ser fundada. Dicho Consejo estará facultado para citar a la referida autoridad a informar sobre el grado de cumplimiento del convenio de desempeño y los motivos de la desvinculación del alto directivo.

b) En los casos de petición de renuncia de los cargos de segundo nivel jerárquico (subdirectores de servicio, los directores regionales o las jefaturas de unidades organizativas) la autoridad facultada deberá expresar el motivo de la solicitud, que podrá basarse en razones de desempeño o de confianza.

DUODECIMO: Que, en la interpretación que sobre esa norma se haga está el quid de este asunto, pues, si se entiende como lo hace la parte denunciada que esa petición de renuncia corresponde a una facultad discrecional, que puede ejercerse de forma inmotivada por la administración y que la misma por tal condición queda sustraída de control judicial como ha sido por lo demás la posición mayoritaria de la jurisprudencia (Rol Lab 903-2022 de la I. Corte de Apelaciones de Concepción; Rol T 25-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia y T 76-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica) o a lo sumo sólo sujeta a un control muy tenue (vicios de competencia como el de no adoptarse la decisión por quien tenía la facultad o situaciones semejantes que no fueron parte de la discusión), no existe lesión iusfundamental posible de revisar a través del procedimiento de tutela laboral o a lo menos sería muy difícil de que se produjese esa revisión, desde que la falta de motivación impediría realizar el escrutinio propio de la tutela laboral sobre la necesidad, justificación y proporcionalidad del acto.

Por el contrario, si se acepta que tal actividad de la administración debe tener siempre una fundamentación aun



cuando sea menos intensa su exigencia, el examen tutelar sería posible en los términos que faculta la ley a los tribunales del trabajo.

DECIMOTERCERO: Que, las normas jurídicas no son estancos aislados, sino que la interpretación que sobre ellas se haga debe ser coherente con el resto del sistema jurídico, en especial con la Constitución Política, que sobre la base del principio de la "Supremacía Constitucional" sustenta la idea de la existencia de una norma fundamental que tiene la misión primordial de sujetar la ley a unos valores superiores. Este principio significa que la Constitución tiene tanto el carácter de norma jurídica suprema, por lo que determina la jerarquía del resto del ordenamiento jurídico y la suya propia, pero además es una fuente del derecho, lo que significa que tiene eficacia directa.

Dentro de los valores superiores que contempla nuestra Constitución Política se encuentra la dignidad humana reconocido en el artículo 1 inciso 1 del texto, que no es sino una norma directriz a través de la cual debe interpretarse todo el ordenamiento jurídico nacional, constituyendo una pauta interpretativa que debe ser seguida por todos los operadores jurídicos por el carácter de norma rectora suprema de la Constitución e impone el deber de desechar toda interpretación de las normas jurídicas que resulten contradictorias con la dignidad humana.

El Tribunal Constitucional ha dicho *"Pues bien la dignidad a la cual se alude en aquel principio capital de nuestro Código Supremo es la cualidad del ser humano que lo hace acreedor siempre a un trato de respeto, porque ella es la fuente de los derechos esenciales y de las garantías destinadas a obtener que sean resguardados"* (TC, Rol N°389, C. 17°, 28 octubre de 2003).

La existencia de este límite por la dignidad humana se manifiesta en diferentes formas, pero una de las más relevantes es el principio de interpretación de derechos humanos "pro homine", favor libertatis, pro cives o favor persona (y sus derivados a nivel legal favor debilis, pro reo, pro operario y pro infante entre otros) que supone que cuando existan distintas interpretaciones posibles de una norma jurídica, se deberá elegir aquella que más proteja al



titular de un derecho humano y además exige que ante normas contradictorias deberá aplicarse la que proteja esos derechos o la que mejor los proteja.

La otra de gran relevancia es el principio de la interpretación constitucionalmente conforme, que puede utilizarse cuando varias interpretaciones son posibles de una determinada norma constitucional o legal. En ese caso, debe aplicarse la constitucionalmente conforme como intención objetiva de la norma, porque todo el ordenamiento jurídico está subordinada a la Constitución jurídica y funcionalmente.

DECIMOCUARTO: Que, en esta misma línea de ideas, debe además señalarse que los derechos fundamentales son derechos cuyos atributos y garantías se encuentran asegurados por el texto constitucional pero además por el derecho internacional en sus diversas fuentes en virtud del "bloque de constitucional de derechos fundamentales" entendido por Nogueira como "El conjunto de derechos que emanan como atributos de la dignidad humana se caracterizan por su funcionalidad, conformando una unidad jurídica; un bloque unificado de derechos fundamentales con independencia de la fuente formal que inicialmente los asegura y garantiza, sea esta la Constitución, el derecho internacional convencional ratificado y vigente o los principios de ius cogens", cuyo fundamento está en el artículo 5 inciso 2° de la Constitución como norma constitucional de inclusión y nuevamente el ya referido artículo 1 inciso 1 del mismo texto, que consagra la dignidad humana como valor.

Las garantías de los derechos fundamentales se consiguen a través de resguardos normativos y jurisdiccionales. Las primeras corresponden al principio de reserva de ley y contenido esencial de los derechos. La segunda a la existencia y eficacia de acciones dirigidas a proteger y conservar los derechos humanos, constitucionales, fundamentales o esenciales.

Todas estas ideas suponen la consolidación de la sustitución del Estado legislador por el Estado Constitucional.

DECIMOQUINTO: Que, sobre la base de todo lo que se acaba de decir en los dos motivos anteriores, no es posible aceptar



la discrecionalidad absoluta que postula la denunciada para la remoción de la persona en el cargo que desempeñaba la actora, dado que tal posición no resulta coherente con la dignidad de la persona y por lo mismo colisiona con la supremacía constitucional, desde que aceptar esa libertad absoluta y la falta de todo escrutinio externo no se aviene con el principio "pro homine" ni con las garantías normativas y jurisdiccionales que siempre deben tener los derechos fundamentales para su adecuada vigencia y protección.

Tampoco pareciera razonable implementar en estos cargos de alta dirección pública un sistema complejo y costoso de selección y nombramiento para luego dejar entregado la permanencia en el mismo a una decisión inmotivada del director o directora nacional del servicio, por lo que incluso aparecen razones de interés público para la interpretación que se hace, además de no avenirse esa precariedad administrativa sostenida con el principio de servicialidad del Estado, que conforme al inciso 3 del artículo 1 de la Constitución está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común con pleno respeto a los derechos y garantías que la Constitución establece.

Tal discrecionalidad sin posibilidad de escrutinio judicial por cierto se entiende en los cargos de primer nivel de la Administración del Estado, en los que el nombramiento es de naturaleza más bien política que técnica, lo que no ocurre en los de segundo nivel donde se adopta un perfil decididamente técnico, que es precisamente lo que explica el sistema de selección que se usa para su designación y que se les haga suscribir a los funcionarios nombrados un convenio de desempeño individual en base a lineamientos técnicos como consta en el documento 2 de la demandante.

DECIMOSEXTO: Que, por ultimo y a propósito del bloque de constitucionalidad a que se ha hecho referencia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha interpretado en base a la Convención América que, de conformidad con el artículo 2 de la Convención, los Estados tienen la obligación positiva de adoptar las medidas legislativas que fueren necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos por ella reconocidos (Caso Castillo Petruzzi y otros vs. Perú, supra, párr. 207, y Caso García Rodríguez y otro Vs. México.



Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de enero de 2023. Serie C No. 482, párr. 144); Que dicha obligación implica la adopción de medidas en dos vertientes. Por una parte, la supresión de las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación a las garantías previstas en la Convención, ya sea porque desconozcan esos derechos o libertades u obstaculicen su ejercicio. Por otra parte, la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías (Caso Castillo Petruzzi y otros Vs. Perú, supra, párr. 207, y Caso García Rodríguez y otro Vs. México, supra, párr. 143); Que el artículo 23.1.c de la Convención establece el derecho a acceder a un cargo público, en condiciones generales de igualdad, interpretando que este derecho debe estar acompañado de la protección efectiva de la permanencia en el cargo (Caso Reverón Trujillo Vs. Venezuela, supra, párr. 138, y Caso Aguinaga Aillón Vs. Ecuador, supra, párr. 91.) y que por lo tanto los procedimientos de nombramiento, ascenso, suspensión y destitución de funcionarios públicos deben ser objetivos, razonables y respetar las garantías del debido proceso aplicables (Caso Moya Solís Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de junio de 2021. Serie C No. 425, párr. 108 y Caso Aguinaga Aillón Vs. Ecuador, supra, párr. 91).

Toda esa doctrina, aclara todavía más que la interpretación de la demandada no resulta admisible.

DECIMOSEPTIMO: Que, en ese entendido, vale decir que el hecho que la demandada tenga atribuciones discrecionales no implica que dichas facultades puedan ser ejercerse de forma arbitraria. En el derecho se puede reconocer al menos dos perspectivas sobre la discrecionalidad:

- 1 La perspectiva institucional, la cual asume dos visiones:
- 2 Una que sospecha sobre el ejercicio de potestades discrecionales por parte de la Administración en la medida que pueda afectar derechos fundamentales.
- 3 La que entiende la discrecionalidad como parte estructural del sistema legal que habilita a la Administración para cumplir sus objetivos públicos.



4 y una perspectiva normativa, la cual se también tiene dos visiones:

5 La que reconoce el control judicial de la discrecionalidad administrativa.

6 La que se centre en determinar si actuación administrativa discrecional fue indispensable para satisfacer los intereses públicos con sometimiento al ordenamiento jurídico.

Ambas visiones necesariamente deben coexistir en un Estado Constitucional de Derecho.

Así, es posible decir que la discrecionalidad es la posibilidad que el derecho reconoce a la Administración para actuar con cierta libertad, lo que le permite elegir entre diferentes opciones pero no de forma es absoluta sino que dentro de un marco normativo o estándar jurídico, que como se ha explicado, supone siempre el respeto de las normas constitucionales, la dignidad de la persona y la vigencia de los derechos fundamentales.

La jurisprudencia judicial lo ha entendido así la decir:

"Que, en efecto, se debe precisar que, si bien la división doctrinaria entre actos reglados y discrecionales es correcta, lo cierto es que en la realidad no existen actos puramente discrecionales, como tampoco estrictamente reglados; sino que hay actos en que el grado de discrecionalidad otorgado por la ley a la autoridad es mayor o menor. En este aspecto, se debe enfatizar que aún cuando en apariencia se otorgue un alto grado de discrecionalidad a la Administración, siempre existen aspectos que son reglados, cuya transgresión provoca la nulidad.

Interesa destacar que en los actos en que la Administración goza de mayor grado de discrecionalidad, no es ésta la que se controla por parte de los tribunales, sino que es el aspecto no discrecional el que se somete a escrutinio judicial. Justamente esa es la razón por la que se exige que el acto administrativo sea motivado, puesto que es la herramienta entregada para que el juez verifique la existencia de los hechos y su calificación jurídica, aspectos no discrecionales de todo acto administrativo. Así, por ejemplo, cuando la ley exige la presencia de determinados motivos y la Administración invoca uno que no existe, o



cuando la ley no exige un motivo determinado, pero se invoca uno inexistente, el acto es ilegal, puesto que, como se ha señalado por la doctrina, la discrecionalidad no es sinónimo de arbitrariedad.” (Excma. Corte Suprema, Rol N°8.487-2018, considerando Décimo tercero)

También ha dicho ese alto tribunal:

“En relación a lo anterior, cabe consignar que aun cuando el legislador utilice conceptos jurídicos indeterminados, cuya apreciación queda sujeta a la autoridad administrativa y/o se trate del ejercicio de una potestad discrecional, en la cual se entrega un mayor margen de libertad al órgano administrativo, ello no significa que la actividad que en este ámbito ésta ejecute, esté ajena al control de los elementos reglados de la potestad y de los principios generales, como la igualdad, la no discriminación, y la buena fe, entre otros, colocando un límite a una eventual arbitrariedad.” (Rol N°19.585-2016)

DECIMOCTAVO: Que, en ese carril de conceptos e ideas, debe entenderse lo que caracteriza la decisión discrecional, es que se dicta en consideración a criterios extrajurídicos para cumplir con una finalidad predeterminada, pero nunca esa decisión discrecional puede implicar una actuación arbitraria o irracional.

De tener esos últimos rasgos de abuso, nace la sospecha de que el ejercicio de potestades discrecionales pudo afectar derechos fundamentales.

DECIMONOVENO: Que, revisada la prueba rendida conforme a las reglas de la sana crítica, es posible entender que efectivamente existen indicios de lesión de derechos fundamentales por abuso. El primero de ellos, dice relación la informalidad que trasuntó la petición de renuncia y su presunta aceptación y/o la declaración de vacancia del cargo, en el entendido que el cumplimiento de las formalidades legales por parte de la administración fue paupérrimo. Revisada la prueba, no queda claro las circunstancias en que se pidió la renuncia a la funcionaria, apareciendo un atestado de un cargo de “ministro de fe”, que el mismo testigo de la denunciada Claudio Rodrigo Zúñiga Catalán señaló no existía, que informaba la notificación de la



petición de renuncia el día 21 de agosto del año 2023 a las 11:30 horas por vía telemática, reunión remota de la que tampoco se acreditó su contenido a través de la incorporación del video. Luego no se explica y menos se prueba cuando y como se declaró vacante el cargo de conformidad al artículo 148 del Estatuto Administrativo, resolución que como todo acto administrativo en los términos que instituye la Ley N.º 19.880 que "Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado", necesariamente debe cumplir los requisitos del artículo 4 de la misma norma, especialmente en este caso los de escrituración, transparencia y publicidad, lo que supone un acto que se refleja a través de las letras física o electrónicamente y que es debidamente publicitado, cuya existencia no se probó. Por último, en cuanto a la publicidad, resulta un verdadero misterio el motivo por el que el servicio denunciado emitió un comunicado señalando que se había aceptado la renuncia no voluntaria de la trabajadora, lo que se acepta en la misma contestación de la denuncia que nunca sucedió, por causa de que la actora nunca renunció.

En segundo lugar, la prueba testimonial de todas las partes acredita que las circunstancias que rodearon la petición de renuncia se debieron a denuncias de conductas indeterminadas de maltrato por parte de la denunciante a otros funcionarios de la repartición, hecho que fue explicado por las testigos Silvia Carolina Soto Ovies y Elizabeth Andrea Salinas Robles, refiriendo con mayor profundidad la última testigo que en su calidad de directora regional de Arica y Parinacota del mismo servicio, le fue encomendado por la misma Directora Nacional una investigación por maltrato en relación a la denunciante Sra. Pozo, designándola pocos días antes de la desvinculación de la actora como fiscal instructora del sumario, cargo que aceptó, recibiendo instrucciones de la directora de dar por establecidos los hechos de maltrato en toda circunstancia, adicionando que se enteró de la salida de la demandante de la institución mientras hacía los preparativos para las entrevistas de rigor. En el mismo sentido informan los reportes de hechos noticiosos que conforman parte de la prueba de la denunciante.



Por último, también sirve de antecedente la falta de toda motivación de la petición de renuncia, que si bien como se ha explicado latamente obedecía a una facultad discrecional, no liberada al acto administrativo de señalar a lo menos mínimamente los motivos de la pérdida de confianza, explicando por ejemplo que se debían a no seguir con los lineamientos sobre la gestión de personal, nada de lo que ocurrió.

En ese entendido, nace la sospecha o indicios de que el ejercicio de potestades discrecionales pudo afectar derechos fundamentales, derivados de la falta de formalidades y comunicados públicos erráticos; oscuridad en el motivo detrás de la decisión y falta de una motivación a lo menos mínima del acto administrativo.

VIGESIMO: Que, como se ha desarrollado, acreditándose indicios de lesión iusfundamental correspondía a la denunciada primero explicar y luego acreditar los fundamentos de las medidas adoptadas y luego su proporcionalidad de conformidad al artículo 493 del Código del Trabajo.

VIGESIMO PRIMERO: Que, el único argumento de justificación y proporcionalidad que puede detectarse en la relación de hechos que conforma la narrativa de la contestación de la denuncia, es que se estaba frente a la materialización de un acto discrecional que no requería de motivación y por lo mismo ajustado a la legalidad, cuestión que ya fue descartada conforme al análisis expuesto, a lo que se suma que no se rindió prueba alguna para determinar los motivos de la pérdida de confianza, en tanto el testigo y los documentos que se incorporaron como pruebas, se dirigieron más bien a probar como desde la forma ocurrieron los hechos, lo que trae como consecuencia que difícilmente la denunciada podía cumplir con el mandato del artículo 493 del Código del Trabajo.

VIGESIMO SEGUNDO: Que, conforme a lo expuesto en los considerandos precedentes, el trato poco digno que existió respecto de una funcionaria que cumplía un rol relevante dentro de la dinamiza organizacional del Estado y en un órgano encargado además de velar por los derechos humanos de la infancia y la adolescencia, la oscuridad que rodeó de la petición de renuncia, que parecían indicar una sanción por



actos de maltrato no investigados y la afectación al derecho a ejercer la función pública obtenida a través de un concurso técnico sin motivación suficiente, lo que constriñe la libertad de trabajo en el aparato del Estado que tiene todo ciudadano nacional, es que no aparece justificación suficiente para la afectación de derechos fundamentales de la denunciante, de lo que se sigue que por los indicios acreditados deberá acogerse la tutela laboral.

Se dará la indemnización especial que contempla el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo en un total de 8 remuneraciones que se calcularán sobre la base de las 3 últimas liquidaciones de la demandante, que arroja un monto promedio mensual de \$5.391.597.- Tal monto no se limita por el artículo 172 del Código del Trabajo, primero ante el hecho de que tales indemnizaciones no corresponden en casos como este por el carácter de funcionaria pública, por lo que es una norma inaplicable en relaciones no laborales y además la norma citada no impone ningún tipo de limitación para la indemnización especial.

VIGESIMO TERCERO: Que, junto a la indemnización especial que establece el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, la demandante además impetra acción de daño moral. Sobre este punto y su compatibilidad con las indemnizaciones propias de la tutela acogida, debe decirse que la posibilidad de indemnizar el daño producido a una víctima-trabajador o funcionario debe ser reparado, aquello no implica que todo daño sea de la significancia necesaria para obtener reparación moral, ya que no se trata de reparar el daño mínimo u ordinario. Esto quiere decir que el daño estándar, como por ejemplo la aflicción que todo trabajador ha padecido al ser desvinculado no es reparable. Lo mismo sucede con el despido atentatorio de derechos fundamentales, cuya indemnización especial en los términos que establece el inciso 3 del artículo 489 del Código del Trabajo, ya contempla la reparación del daño estándar de esa vulneración. Debe haber entonces un plus de injusto para acceder a la misma.

De todas formas, cabe decir que es incuestionable que tal petición cabe dentro de la competencia de la tutela laboral en cuanto a las medidas que puede y debe adoptar el tribunal para cuando acoge una denuncia conforme al artículo



495 del Código del trabajo, del que se infiere que la tutela laboral puede adoptar una forma inhibitoria, restitutoria y también de medidas resarcitorias. dentro de esas últimas medidas cabe el daño moral, que en este juicio se ha fundado en el sentido tradicional del mismo como pretium doloris, esto es, el pesar, dolor o molestia que sufre una persona en su sensibilidad física o en sus sentimientos, creencias o afectos y que proviene de toda acción u omisión ilícita que pueda estimarse lesiva a las facultades espirituales, a los afectos o a las condiciones sociales o morales inherentes a la personalidad humana.

Ese daño fue debidamente probado con los problemas de salud mental que reflejan los documentos 6 y 7 y los testimonios de Paula Belén Tan Reyes y Elizabeth Andrea Salinas Robles, cédula de identidad N°15.695.053-K, que explicaron los problemas de salud mental que atravesó la actora luego de los hechos, profundizando la primera persona como testigo experta que la Sra. Pozo tenía miedo por haber sido expuesta públicamente con tergiversación de los hechos porque no había renunciado, lo que era falso, explicando que cuando llegó a su consulta aplicó cuestionario inicial familiar y laboral para ver síntomas clínicos agudos, detectando neurosis laboral por violencia sistemática sufrida dentro del cargo por exceso de estrés, depresión reactiva, trastorno de ansiedad y somatización dado que ella traía alergias y sudoración excesiva, trastorno del sueño y depresión moderada, todos hechos que permiten entender efectivo el plus de injusto a que se hizo referencia.

Así se fijará prudencialmente en la suma de \$10.000.000.- ese daño, debido a las consecuencias psicológicas y psiquiátricas que el daño padecido le acarreo a la demandante, rechazándose la suma pedida por estimarse excesiva.

VIGESIMO CUARTO: Que, no es posible acceder a las otras peticiones incoadas en la tutela, pues, se basaban en supuestos errados como que era un derecho adquirido al cargo que se desempeñaba, que, como se explicó, estaba sujeto a condiciones de desempeño o de confianza y por lo mismo carecía de la certeza necesaria para provocar el daño reclamado, sin perjuicio de que esa pretensión se basó además en normas civiles propias del sistema contractual privado que



no son necesariamente aplicables al derecho público que reglaba el régimen estatutario al que se encontraba sujeta temporalmente la demandante y de que aparece una evidente desproporción además en acceder a petición semejante. De otro lado, no era un vínculo laboral el que existía, por lo que no cabe la indemnización por feriados a su término.

VIGESIMO QUINTO: Que, la restante prueba en nada altera las conclusiones señaladas en los considerandos previos, dado que sólo acreditaba situaciones o circunstancias que resultaban irrelevantes o sobreabundantes o por demostrar hechos pacíficos o mejor probados con otros medios de prueba más precisos ya señalados. La prueba fue valorada conforme a las reglas de la sana crítica.

VIGESIMO SEXTO: Que, no se condena en costas a la denunciada por no resultar completamente vencida.

Por las consideraciones expuestas y conforme a lo dispuesto en los artículos 1, 5 inciso 2, 6, 7 y 19 N.º 19, especialmente su número 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la República 5 y 485 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas sustantivas y procedimentales pertinentes se resuelve:

I.- Que se acoge la denuncia de tutela de derechos fundamentales interpuesta por **ALEJANDRA POZO CORTEZ**, cédula nacional de identidad N.º 13.011.240-4 en contra del **SERVICIO DE PROTECCION ESPECIALIZADA A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA**, RUT N.º 62.000.890-7, ya individualizados, declarándose que se vulneró conforme a las motivaciones del fallo el derecho a la integridad psíquica, la honra y la libertad de trabajo garantizados en el artículo 19 numeral 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la República por parte de la denunciada, ordenándose como medida reparatoria el pago de **\$10.000.000.-** por daño moral y de conformidad al inciso 3 del artículo 489 del Código del Trabajo por **\$43.132.776.-** equivalente 8 meses de remuneración.

Se rechaza en todo lo demás.

Entiéndase desestimada todas las alegaciones y defensas de la denunciada para evitar la procedencia de la tutela en los términos que fue acogida.



II.- Que, no se condena en costas a la parte denunciada.

III.- Remítase copia de la presente sentencia, una vez ejecutoriada a la Dirección del trabajo para los fines previstos en el artículo 495 parte final del Código del Trabajo.

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberá ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.

De conformidad a lo prevenido en el **artículo 13 de la ley N°14.908**, y en caso de que fuera procedente, practíquese por el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-967-2023

RUC 23- 4-0525168-K

Dictada por don CARLOS EDUARDO CAMPILAY ROBLEDO, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

En Antofagasta, a dieciséis de enero de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



