**“RUIZ OVANDO Y OTROS contra FISCO DE CHILE”**

**RIT: T-76-2019.**

**RUC: 19-4-0217793-7.**

**En Punta Arenas a dieciocho de agosto de dos mil veinte.**

**VISTOS:**

Que, comparece doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, educadora de párvulos, cédula nacional de identidad Nro. 9.736.848-1, doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, técnico en secretariado, cédula nacional de identidad Nro. 16.612.455-7; y don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, conductor, cédula nacional de identidad Nro. 8.227.394-8, todos domiciliados en calle Lautaro Navarro N° 1066, Oficina 403, comuna de Punta Arenas, quienes deducen e interponen tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral contra de su empleador FISCO DE CHILE, representado por el Procurador Fiscal de Consejo de Defensa del Estado don Dagoberto Reinuava del Solar, abogado, ambos con domicilio en 21 de Mayo 1678, Punta Arenas.

Fundan su denuncia en el hecho que son funcionarios de la Secretaria Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de la Región de Magallanes y Antártica Chilena y representan la totalidad del personal de dicha repartición, así: a) Doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, es Profesional de Apoyo; Estamento: Profesional; Calidad Jurídica: Planta; Fecha de Ingreso al Servicio: 09 de diciembre de 2003 (SERNAM); b) Doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos: Secretaria; Estamento: Técnico; Calidad Jurídica: Contrata; Fecha de Ingreso al Servicio: 13 de septiembre de 2017; C) Don Blas Enrique Saldivia Bahamonde: Auxiliar; Estamento: Auxiliar; Calidad Jurídica: Contrata; Fecha de Ingreso al Servicio: 05 de octubre de 2017.

Indican que el 22 de marzo de 2018, asume como Secretaria Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de la Región de Magallanes y Antártica Chilena doña María Patricia Mackenney Schmauk y que, a través de la Profesional de Apoyo, se le entregó una carpeta con información y se le explicó en detalle la misión, el funcionamiento, las metas institucionales, el organigrama y el enlace de la Plataforma de Traspaso de Gobierno – Período 2014-2018. (traspaso.digital.gob.cl). Refieren que los primeros días de trabajo, se generaron situaciones incómodas ya que la Seremi comenzó a efectuar requerimientos reiterados (cada 5 minutos) de la misma tarea, las que no era posible realizarlas en los tiempos que ella requería, citan como ejemplo el informe de medios de comunicación que debía elaborarse diariamente y a primera hora de la mañana, el que demandaba un proceso previo de recopilación de antecedentes, como buscar en internet información de los distintos medios de comunicación, bajar las imágenes, los enlaces y tomar fotografías de los medios escritos, lo que implica, desde el ingreso a la oficina, al menos media hora de trabajo (como mínimo), sin embargo, al encargado de dicho Informe se le comenzó a exigir su entrega antes de ingresar a su jornada laboral, interrumpiendo la Seremi constantemente su labor y poniéndonos a todos nerviosos con su insistencia.

Señalan que cuando la Seremi los instruía realizar determinadas gestiones, como eran la coordinación de reuniones con otros servicios, la redacción de documentos, la elaboración de agenda diaria y semanal, muchas veces no les daba el tiempo siquiera para iniciarlas, para a continuación, y a los pocos minutos de haber encomendado la tarea, consultar si ya estaba lista, lo que se repetía insistentemente cada cinco minutos, y que concretado el encargo, con mucha dificultad por las constantes interrupciones, les pedía desde su oficina o, bien, instalándose a su lado para ver con sus propios ojos el trabajo, “A ver muéstrame”, a pesar de las indicaciones de que los encargos ya estaban cumplidos, debiendo, incluso, mostrar muchas veces la pantalla de los computadores.

Añaden que, respecto al manejo de la agenda, la dinámica era siempre la misma, reiteraba una y otra vez “Anita agendaste las actividades que te dije”, estas actividades eran inmediatamente agendadas en el calendario Outlook a medida que iban surgiendo, por lo que pasaban a estar disponibles en red, estando todos, inclusive la Seremi, en inmediato conocimiento de su agendamiento. Indican que estas consultas las efectuaba verbalmente, una y otra vez, llegando incluso a reiterarlas mediante correos electrónicos titulados: “Pendiente”, “Advertencia” “Agendar”, provocando en ellos intranquilidad e inseguridad. Añaden que la Seremi, además de no darles tiempo para terminar lo instruido, efectuaba simultáneamente nuevos requerimientos, que siempre eran inmediatos, por lo que constantemente debían dejar de hacer lo que estaban haciendo para dar cumplimiento a los nuevos requerimientos, no permitiendo con ello concluir los anteriores. Así afirman que en muchas oportunidades, a solicitud de la Seremi, realizan llamados para coordinar y/o ubicar a determinada persona de un Servicio o medio de comunicación, y si no era posible, ella decía: “No hay nadie trabajando”, “Nunca contestan”, por lo que les requería que seguirían insistiendo (esto en un período inferior a 5 minutos), y que paralelamente a la gestión realizada por ellos, la Seremi solía llamar personalmente, no sin antes decirles: “Yo tengo que estar en todas y tengo que solucionarlo todo”, lo que evidentemente los hacía sentir muy mal, al desconocer constantemente las gestiones realizadas.

Sostienen que era habitual que la Seremi interrumpiera sus conversaciones, fueran estas laborales y/o personales, negando incluso la posibilidad de conversar entre ellos, se paraba a su lado haciendo solicitudes e indicaciones, aunque estuvieran hablando por teléfono de temas laborales, para luego, una vez finalizados los llamados preguntar una y otra vez “¿quién te llamo?, ¿quién era?, ¿qué te dijo?”. Refieren de manera especial que a uno de ellos le confirmaron una hora médica y ella, fuera de interrumpir durante la llamada, terminada, procedió a consultar de qué se trataba la misma, teniendo que explicarle que se trataba de la confirmación de una hora con un especialista que esperaba desde hace mucho tiempo, y que por este motivo dejaron de hablar entre ellos mientras estuviera presente la Seremi, situación que los afectaba anímicamente, sintiéndose reprimidos y censurados de no poder hacer ningún comentario por banal que este fuera, provocando largo espacios de silencio donde sólo escuchaban sus instrucciones, a pesar que como equipo de trabajo estaban acostumbrados a realizar reuniones técnicas semanalmente y que se reunían para planificar la semana, evaluar las actividades realizadas, compartir brevemente sus anécdotas y mencionar como había sido su fin de semana. Agregan que otra situación de tensión fue cuando les requería la realización de actuaciones y/o procedimientos incorrectos desde el punto de vista de la práctica y normativa pública, viéndonos en la obligación de estar consultando permanentemente a Santiago, para que, por un lado, estuvieran al tanto de la situación y, por el otro, para tener un respaldo, ya que incluso asesorada, ésta no cumplía con lo que está mandatado para el correcto funcionamiento de los servicios públicos, pudiendo verse afectado con ello el Servicio. Añaden que fueron testigos de cómo la Seremi entregaba información errada a usuarios y medios de comunicación, utilizando terminología incorrecta o conceptos que no eran los más adecuados, como la invitación que realizaba a utilizar el “Fono Denuncia”, servicio inexistente en la institución, lo que podía inducir a error en los usuarios y transformarse en una situación muy delicada ante situaciones de verdaderas emergencias, generando con ello situaciones de riesgo para nuestras usuarias.

Sostienen que cada vez que debían ausentarse de su puesto de trabajo, era habitual que la Seremi se quejara y que preguntara insistentemente dónde estaban, incluso cuando iban al baño, y que en cierta ocasión, no sólo manifestó su molestia internamente, sino también de manera pública, como al comprobar que Blas no se encontraba, sale de su oficina, repitiendo: “¿dónde está Blas?, ¿por qué Blas no llega?, ¿a dónde se pasó a quedar?, ¿estará conversando con sus amigotes?”, todo esto en voz alta, sabiendo que había sido ella misma quien minutos antes le había solicitado que pasara por su casa (de la Seremi) a dejar un paquete de pan que había comprado, y que al responderle ellas que “ya estará por llegar”, salió muy ofuscada y molesta de la Seremía, y ve al chofer que se encontraba ingresando al edificio y saludando al personal de aseo de la Intendencia, entonces la Seremi, en voz alta, ubicada en el descanso de la escalera que queda entre el segundo y el primer piso, delante de toda la gente le llama la atención gritando “*Blas por qué se demoró tanto, hace rato que lo estamos esperando porque la Anita tiene que salir y usted debe atender la oficina*”, haciéndonos sentir a todos muy avergonzados, por la exposición y permanente humillación pública.

Sostienen que a pesar de que su trabajo siempre lo han realizado con mucho compromiso y responsabilidad, sin hacer uso de licencias médicas, ni registrando atrasos; con fecha 26 de febrero 2019, cuando Alejandra Ruiz se encontraba evidentemente enferma y con mucha tos, con diagnóstico inicial de bronquitis obstructiva y recibiendo tratamiento médico, fue compelida por la Seremi en los siguientes términos: “*Alejandra: después del 08 de marzo te puedes tomar una licencia*”, a lo que Alejandra responde: “*jefa, he seguido todas las indicaciones médicas y la licencia me la dará el medico si considera que es necesario para recuperar mi salud*”, lo que si bien pudo parecer un comentario trivial, reflejaba muy bien la falta de empatía de la Seremi para con sus funcionarios y al hecho que ninguno de ellos había tomado licencias médica hasta esa fecha, a pesar de existir situaciones delicadas de salud. Añaden que ejemplo de maltrato al que se vieron expuestos fue el caso de una persona en situación de calle que comenzó a frecuentar la oficina, lo que comenzó el 30 enero 2019, cuando dicha persona tras haber conversado directamente con la Seremi, se presentó en la oficina señalando que era “*alumna de la Sra. Patricia*” y que ella la esperaba, persona no tenía un lugar donde pernoctar, por lo que la Seremi se comprometió a ayudarla, y que luego de esta primera entrevista, esta persona comenzó a concurrir todos los días a la oficina, donde permanecía durante todo el día, y además, realizaba su vida cotidiana, comía, dormía, se lavaba el pelo, cargaba su celular, solicitaba imprimir imágenes personales, comentaba que tenía hambre y que necesitaba plata, les pedía realizar llamados telefónicos personales y, también, realizar trámites por internet. Añaden que la permanencia de esta persona en la oficina, por órdenes de la Seremi, afectaba también su desempeño laboral, ya que constantemente se ubicaba frente a sus escritorios para conversar, entorpeciendo su trabajo diario, y que de ello, opinaba respecto de las gestiones y tareas que se les encomendaba, interrumpía a las personas que llegaban a hacer consultas a la oficina, entregando su opinión, todo ello en conocimiento de la Seremi, la que no sólo no daba solución al real problema de esta persona, sino que además les trasladaba a ellos la responsabilidad de atender a esta persona: “*yo tengo que ir a una reunión pero vuelvo, te quedas con la Anita*”, y que en varias oportunidades la Seremi también les ordenó servirle café y alimentos. Sostienen que no es una función del Servicio, el mantener a esta persona en las dependencias, con todo lo que ello implicaba, tampoco se le estaba brindando una solución, razón por la que tomaron la decisión de hacerle consultas a esta persona para poder ingresarla correctamente al sistema y generar la correcta derivación. Añaden que esta persona sufría de reiteradas crisis emocionales en dependencias de la Seremía, con llantos y gritos, incluso negándose a salir al término de la jornada laboral, amenazando con tirarse de las escaleras y responsabilizándolos de su vida: “tú vas a ser responsable si me mato” le decía a la secretaria, por lo que tuvieron la obligación de enviarle un WhatsApp a la Seremi el día 22 de marzo por esta situación, el que no tuvo respuesta ni ese día, ni en los posteriores, sintiéndose, una vez más, ignorados y pasados a llevar, situación se mantuvo hasta abril del 2019.

Añaden que estas situaciones estresantes y angustiosas también se presentaban con ocasión de las actividades públicas, como lo era la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, precisando que el 08 de marzo de 2019, pudieron corroborar la falta de comprensión de parte de la jefatura de la importancia de la actividad para el Servicio, ya que temprano en la mañana les pidió participar de otras actividades que iban a realizarse el mismo día por parte de otros Servicios, lo que para ellos era imposible, y que le pidieron y explicaron la responsabilidad que significaba el 08 de marzo, que necesitaban estar todo el equipo, puesto que sólo eran 4 los funcionarios trabajando en la organización y que ese día había muchas cosas todavía por hacer. Añaden que la actividad estaba programada para las 18.30 horas, y que a las mujeres a reconocer así como a las autoridades asistentes se encontraban presentes en el salón desde antes de esa hora, sin embargo, la Seremi entró al salón tan sólo cuando faltaban 5 minutos para las 19.00 horas, debiendo ellos excusarla, en múltiples ocasiones con el resto del Gabinete Regional, con las mujeres a reconocer y con el encargado de comunicaciones y agenda de la Intendencia Regional, y que se vieron en la obligación de postergar el inicio de la actividad, ya que era la Seremi quien invitaba y convocaba, pero ésta, se presentó incluso más tarde que la primera autoridad, debiendo todos esperarla para poder iniciar la actividad, situación muy frustrante, estresante y en extremo incómoda, donde todos se sintieron desvalorizados, ya que se habían esforzado mucho para que todo saliera bien, lo que se vio opacado por el retraso de la Seremi. Agregan que la jefatura no se excusó con el equipo, o algo que les hiciera sentir que comprendía lo que habían vivido a causa de su atraso, ya que se vieron expuestos y sintieron cuestionados y criticados por los presentes, puesto que en ese momento eran las caras visibles de la actividad y responsables de ella.

Añaden que ese día terminaron todos agotados, no por el trabajo realizado, sino por la situación que tuvieron que vivir, lo que los motivo a tomar contacto el 18 de marzo 2019 con la Presidenta nacional de la Asociación de Funcionarios, Vesna Madariaga, manifestándole que a pesar de estar viviendo hostigamiento, no querían denunciar a la Seremi, por miedo a represalias, pero que era necesario que se tomaran medidas que permitieran superar o, al menos, aminorar todo lo que estaba sucediendo, sintiendo el temor por su posible reacción o represalias.

Señalan que en conjunto con la Asociación de Funcionarios decidieron hablar con el Jefe de Gestión y Desarrollo de las Personas del nivel central, don Ramón Muñoz, el día 05 de abril, manifestando en detalle lo que venía ocurriendo y que como equipo los tenía muy preocupados, exponiéndole las múltiples irregularidades que a su juicio estaba incurriendo la Seremi, y que una de las situaciones más complejas que le expusieron fue la contratación, por parte de la Seremi y de manera absolutamente particular, de Claudio Monge, Luz Quelis Jiménez Hernández, y el fotógrafo Álvaro Soto, personas que no tenían vinculación alguna con el Servicio sino que además carecían de toda responsabilidad administrativa, y que a pesar de ello, pasaron a desempeñar funciones propias del personal, haciéndonos sentir ignorados y poco valorados en nuestro trabajo, ya que siempre lo habían cumplido a cabalidad y de la mejor manera, durante todo el tiempo que lleva funcionando el Ministerio y en las distintas administraciones. Añade que estas personas efectuaban publicaciones en las redes sociales, con errores de redacción, faltas de ortografía y, lo que es más grave aún, con incorrecciones en el lenguaje, lo que afectaba directamente a uno de ellos, quien tenía asignada la responsabilidad del manejo de redes sociales.

Sostienen que en muchas veces se sintieron menoscabados a consecuencia de comentarios públicos realizados por la Seremi, donde constantemente ponía en entredicho su idoneidad y capacidades, a modo de ejemplo, refieren: “*él no es periodista, pero hace lo que puede”, “es especialista en sacarme fotos durmiendo”*, y que en cambio presentaba en forma pública al fotógrafo contratado por ella, diciendo frases como: “*Él es mi fotógrafo, nieto del Doctor Soto*”, comparaciones además de odiosas eran absolutamente innecesarias. Añaden que estas personas participaban en reuniones propias de la gestión administrativa pública, como fue la mesa liderada por el Seremi de Justicia, “Situación sección femenina”, realizada el día 02 de abril, oportunidad en que se abordaron temas delicados y confidenciales; por ejemplo, la situación de las internas en el Complejo Penitenciario de Punta Arenas, lo que era incorrecto por ser externas al Servicio, y no eran funcionarios públicos, junto con el riesgo de una mala utilización de la información sensible tratada en dicha reunión. Agrega que el traslado de estas personas en el vehículo institucional era también motivo de preocupación, no sólo por la posible sanción o medida disciplinaria a la que podían verse expuestos, sino que además porque siempre obedeció a instrucciones verbales de la Seremi, de las que no quedaba registro, como por ejemplo: “*pasemos a buscar a Álvaro y a mi hija la Alicia, porque van con nosotros*”, ello sumado a la eventualidad de verse involucrados en un accidente en la ruta o en las calles, lo que los llevó a elevar una consulta al nivel central, respecto del traslado de personas externas al personal. Añade que en conversación telefónica del día 05 de abril, se le informó al Jefe de Gestión y Desarrollo de las Personas, de otras situaciones, como los casos en que la Seremi atendía directamente a los usuarios de la Seremía saltándose los conductos regulares, en particular, a la Oficina de Informaciones Reclamos y Sugerencias (OIRS), imposibilitando el debido registro y la entrega de una adecuada orientación a los usuarios por parte de la funcionaria designada al efecto, llegando a interrumpir la atención de las personas que ya estaban siendo orientadas, diciéndoles “*Ud. Me vino a ver a mí, soy la Seremi, pase por acá*”, dejándolos sin palabras, pasándolos a llevar y sin permitirles hacer su trabajo, lo que afirman llegó a tal extremo que tuvimos que generar una reunión de trabajo con la Dirección Regional del Servicio de la Mujer, a quien principalmente se debían realizar las derivaciones, con el objeto de abordar de qué forma debía hacerse la atención por parte de la OIRS, ello a pesar de que la persona a cargo ya había ejercido esta función anteriormente y se encontraba capacitada por el nivel central del Ministerio de la Mujer, lo anterior con la única intención de reforzar el cumplimiento y sujeción a los procedimientos por parte de la Seremi.

Añade que Ramón Muñoz, Jefe del Departamento, les agradeció la preocupación y la forma en que estábamos abordando la problemática, y por el trabajo realizado, ya que antes de llamarnos había revisado todos los procedimientos y el cumplimiento de las funciones, siendo esta una de las regiones que no presentaba ninguna falencia, lo que evidenciaba el buen trabajo realizado. Señalan que le indicaron que eso tenía un alto costo y que no siempre era posible salvar las irregularidades y malas gestiones que, hacia la Seremi en forma directa, como solicitudes de donativos a empresas y particulares o lo señalado en cuanto a la atención de público (OIRS), etc., y que el nivel central del Ministerio se comprometió a informar de esta situación a las autoridades nacionales, señalándoles que se comunicarían con ellos para ponerlos al tanto.

Manifiestan que el 05 de abril, se comunican vía WhatsApp con la presidenta de la Asociación de Funcionarios donde les manifiesta sus agradecimientos por la buena gestión del equipo, por la forma de abordar el tema ante lo delicado de la situación, y que pasadas tres semanas desde la conversación con el Jefe de Gestión y Desarrollo de las Personas y al no tener respuesta, lo llamaron el 24 de abril y se les explicó que como no había ninguna novedad, a lo que le señalaron de la preocupación por la gestión de la Seremi, y porque la totalidad de los funcionarios se encontraban afectados por las actuaciones de la Seremi, que se encontrábamos somatizando, con pesadillas, sin poder dormir, dolor de cabeza, tensión nerviosa en horas previas al ingreso al puesto de trabajo, sin ganas de llegar a la oficina, entre otra sintomatología, y que necesitaban que se tomaran cartas en el asunto.

En atención a que las gestiones intentadas con el Jefe de Gestión y Desarrollo de las Personas no prosperaron, es que enviaron a él y al Jefe de Gabinete de la Ministra, Martin Vial, el día 20 de mayo de 2019, el resultado de cuestionario de Burnout que se auto aplicaron, instrumento validado por la Seremia de Salud, cuyo resultado arrojó que los tres funcionarios se encontraban con consecuencias de Burnout, es decir, con riesgos psicosociales asociados al agotamiento laboral.

En atención a que los tres seguían presentando trastornos de sueño, tensión, y que las prácticas de la Seremi continuaban, es que con fecha 27 de mayo solicitaron, vía mail, al Jefe de Desarrollo de las Personas, "*Solicitamos urgente apoyo, pidiéndoles que seamos parte de la aplicación por parte de la institución de la muestra o totalidad de la aplicación de ISTAS 21, en el MMYEG. De no ser posible, esperamos nos puedan dar alguna alternativa, que permita mejorar esta situación*”. Así refieren que si no era considerado válido el instrumento anterior, manifestaron su disposición para la aplicación del instrumento estándar para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo, y que como resultado de este último correo, el Jefe de Gestión y Desarrollo de las Personas encargó al profesional de su Departamento, el psicólogo Sebastián Alarcón, que viajara a Punta Arenas para imponerse de la situación, lo que realizó los días 06 y 07 de junio, entrevistándose con la totalidad del equipo regional, incluida la autoridad, ocasión que aprovecharon para hacer entrega de una carpeta con todos los antecedentes y relatos antes mencionados.

Indica que el referido profesional completó cuestionarios y se comprometió a enviar un nuevo cuestionario el mismo día 07 de junio, y posteriormente, un informe con la evaluación del clima laboral. Añaden que, transcurrida una semana de la visita del psicólogo, y no habiendo recibido el citado cuestionario, lo llamaron telefónicamente, quien les indico que había desestimado la aplicación de este nuevo instrumento en atención a que lo observado era suficiente para evacuar un informe y que, de hecho, ya se lo había remitido a su jefatura, esto es, Ramón Muñoz, quien debía dar el visto bueno antes de poder remitirlo a la región. Agregan que no han recibido tal informe, y no se ha hecho intervención que permita mejorar la situación laboral. Señalan que reuniones posteriores de las dirigentes nacionales del Ministerio de la Mujer con el Jefe de Gabinete de la Ministra, Martín Vial, éste expresó que: “*ese informe no está disponible para la asociación ni para los funcionarios, es un documento interno para la autoridad*”.

Manifiestan que con fecha 01 de julio, la ANFUNMEG (Asociación de Funcionarios del Ministerio de la Mujer) envía mail al comité paritario, reiterando la consulta, sobre qué se iba a hacer con la situación de la Seremia de Magallanes, toda vez que este Comité había recibido la información por escrito y se había comprometido a tratarlo en la sesión del jueves 27 de junio, lo que finalmente no ocurrió, y que con fecha 01 de julio, doña María Ahumada Vidal, Profesional de la División Políticas de Igualdad, Encargada de Participación Ciudadana, recientemente electa en el Comité Paritario, encargada de tomar contacto con las personas afectadas de accidente y/o enfermedades laborales ante la ANFUNMEG del Ministerio de la Mujer, envía un mail señalando que: “*Los profesionales de Seremía de Magallanes indican que la Seremi aparentemente presenta la enfermedad de Alzaimer, por lo cual su comportamiento está alterando el normal desarrollo laboral del equipo de trabajo*”. Correo electrónico que es remitido a la Asociación, con copia a la Seremi y a ellos, cuestión que para ellos reviste la mayor gravedad, por cuanto nunca se refirieron en esos términos respecto de la Seremi, exponiéndolos injusta y arbitrariamente.

Sostienen que con ocasión de los viajes de cometido funcionario de los días 25 y 27 de junio, los que tenían por objeto ofrecer apoyo técnico a las Municipalidades alejadas de la capital regional (Timaukel y Cerro Sombrero) la jefatura modificó el itinerario originalmente programado, en el primero de estos viajes, lo programado era volver una vez terminadas las 2 actividades agendadas en la localidad de Cerro Sombrero, utilizando el cruce de Bahía Azul, paso ubicado a 43 kilómetros de Cerro Sombrero y que, además, ofrecía la posibilidad de cruzar hasta la 01:00 de la madrugada, en el evento de cualquier imprevisto, señalan que sin embargo, la Seremi decidió ese mismo día que el retorno lo íbamos a realizar por Porvenir (Bahía Chilota), para lo cual suspendió la última actividad prevista con mujeres, no obstante, que ya habían concurrido tres usuarias. Sostienen que la decisión de la Seremi representaba un riesgo no menor, toda vez que significaba cubrir una distancia de aproximadamente 136 kilómetros, en un menor tiempo de lo que habitualmente se tarda en cubrir dicho trayecto, todo para alcanzar a llegar al zarpe previsto a las 20:00 horas, en condiciones que ya eran adversas, estaba oscuro, había escarcha y animales silvestres que atravesaban la ruta, parte del camino era de tierra y presentaba trabajos en la ruta, etc., indicando que gracias al esfuerzo del chofer, llegamos llegar a Bahía Chilota con 45 minutos de retraso, y que afortunadamente, hubo disponibilidad en la barcaza, autorizándose el embarque. Afirman que el trayecto para llegar al cruce en esas condiciones les causó un fuerte impacto, tanto físico como emocional, como consecuencia del riesgo a su integridad que representó la decisión irresponsable de la autoridad, y que no hubo consulta de parte de la Seremi sobre si contábamos o no con el dinero en efectivo para el retorno considerando que el costo del cruce por el tramo de Bahía Azul era de $16.400, mientras que el costo del cruce por Bahía Chilota, por donde los obligó a cruzar, era de $43.500, una nueva desconsideración de su parte.

Señalan que en el segundo de estos cometidos funcionarios, programado para el día 27 de junio en la localidad de Timaukel, consideraba sólo una reunión con el Concejo Comunal, y que no se programó una reunión con las mujeres, justamente para poder retornar con parte del trayecto con luz día y poder realizar el viaje con la seguridad necesaria, pero que sin embargo, nuevamente la jefatura cambió la agenda sin informarles previamente, y que en vez de suspender una actividad programa (lo que ocurrió en Cerro Sombrero) agendó una nueva actividad, de la cual ninguno de los funcionarios que la acompañaba estaba en conocimiento. Refieren que tras exponer ante el Concejo Municipal, la Profesional de Apoyo se compromete con los Concejales que en una futura visita se reunirían con las mujeres de la comuna, ya que por la programación del viaje no habían podido hacerlo, siendo en ese mismo momento contradicha por un Concejal, que le indica: “*No, hoy sí tendrá la reunión, aunque nos avisaron a última hora… igual se pudo*”, y que al desconocer esta programación improvisada de la actividad, le vuelve a explicar que no, que ese día no se haría, y ante la insistencia del Concejal, se percataron que la Seremi asentía con la cabeza, que era algo en realidad programado, pero sólo por la jefatura. Señala que finalmente sumaron una actividad que sí estaba programada con anterioridad por la Seremia del Deporte, donde había servicio de café y todo lo necesario, situación al extremo incómoda, y que así una vez más su jefatura se mostraba impositiva, invasiva. Agrega que en el de retorno por un camino en condiciones adversas les provocó temor y una gran angustia al sentir que nuevamente se ponía en riesgo sus vidas innecesariamente, y que así el retorno previsto para las 17:30 horas, quedó postergado para las 19.00 horas, lo que significó que junto al chofer llegaran cerca de las 12:30 de la noche, luego de ir a dejar a la Seremi a su domicilio y, posteriormente, guardar el vehículo institucional, siendo Alejandra Ruiz fue quien terminó más afectada, para quien incluso resultó difícil explicar lo sentido, tiritaba, lloraba, “*no fui capaz de contarle ni siquiera a mi madre (que vive con ella) lo que había vivido*”, no comprendiendo porque se ponía en riesgo su vida innecesariamente, y que la autoridad minimizaba el riesgo (viaje con nieve en el camino) diciendo; “ *Yo pensé que iba estar más malo, incluso pensé en traer la pala*”.

Agregan que, en virtud de esto, insistieron en la consulta sobre la posibilidad de recibir atención médica, llamando el 01 de julio a una de las encargadas del Comité Paritario, Rosemarie Hueche, quien les sugiere dirigirse directamente a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y solicitar atención, la que requirieron

Finalmente, viéndose sobrepasados por las actuaciones de la Seremi y por la desidia mostrada desde el nivel central, solicitaron atención médica en la ACHS, la que dictaminó que no estaban en condiciones de trabajar, ya que no podían controlar el llanto, su relato les angustiaba a tal punto que se les hacía muy difícil poder terminarlo, siendo vistos inmediatamente por el médico de turno, y les indicó que no podían retornar al trabajo, entregándonos licencias médicas por una semana, y que luego extendió la licencia por otra semana, desarrollándose de manera paralela la evaluación de los puestos de trabajo.

Agregan que tras la evaluación, la ACHS determinó que se encontraban afectados por Enfermedad Profesional a contar del 01 y 02 de julio, y que sostuvieron una reunión con los dirigentes de la ANEF regional el día 03 de julio, para informales de la situación que estaba ocurriendo, y que tenían la intención de trabajar y de abordar de la mejor manera esta situación, pero que, a pesar que desde marzo ya venían informando a las autoridades de la situación, no se había adoptado ninguna medida efectiva, siendo sobrepasados al nivel de requerir tratamiento médico, reunión que tuvo por objeto, que pudieran ayudarlos mediando con la autoridad para una pronta solución a la problemática.

Indican que lo anterior, derivó en una reunión el día 26 de julio con el intendente Regional, donde participó una de las dirigentes de la Asociación de Funcionarios del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el Intendente Regional, José Fernández, el Jefe de Gabinete del Intendente, Juan Antiquera, la Seremi de Gobierno(s) Lil Garcés Eyraud, y el encargado de comunicaciones a esa fecha, Mauro Bravo. Señalan que el intendente manifestó a las dirigentes que hablaría con la Ministra, ya que justamente viajaba a Santiago ese día, gestión que tampoco arrojó resultados positivos sintiendo que la institución ha sido negligente, al no preocuparse de su salud, ya que efectivamente estaban sufriendo una enfermedad laboral y que el estresor era la conducta de la Seremi, además de sentirse poco apoyados por las autoridades a quien elevamos nuestras inquietudes y problemática.

Hasta el día de hoy no se han implementado medidas solicitadas por la ACHS, tampoco se ha entregado el informe elaborado por el profesional del Departamento de Desarrollo de las Personas, por lo que no se han sentido escuchados, no han podido estabilizarse emocionalmente, y han seguido con control médico, psicoterapia, control psiquiátrico y tratamiento medicamentoso.

Agregan que, tras la reunión con el Intendente regional, y con fecha 05 de agosto, las Dirigentes Regionales de ANEF ingresaron una presentación a contraloría regional, con el objeto de que investigue la situación que afecta a los funcionarios de la Seremía de la Mujer, documentación presentada e ingresada bajo el N°122.677.

Además, señalan que la ANEF NACIONAL solicitó una reunión con la Ministra a través de la plataforma lobby, la que recién fue agendada para el día 22 de agosto, a la cual viajó la dirigente regional de ANEF, Doris Sandoval, y que sin embargo, a última hora, la autoridad postergó dicha reunión para el 23, lo que obligó a la dirigente ANEF a comprar un nuevo pasaje, poniendo en riesgo la participación de su dirigente. Indica que esto es una nueva angustia a la que fueron sometidos, sintiendo que no somos tomados en serio y que a la autoridad definitivamente no le importa su salud. Refiere que en dicha reunión estuvieron presentes la Ministra (S), acompañada del Fiscal de la institución, el Jefe de Administración y Finanzas y un asesor, y el presidente nacional de ANEF, José Pérez Debelli, la vicepresidenta de ANEF, y dos dirigentes de la ANFUNMEG, logrando sólo que la autoridad se comprometiera a mejorar la infraestructura y efectuar una capacitación a la Seremi en habilidades blandas y de liderazgo.

Sostienen que el 30 de agosto, fueron citados a control médico para evaluación, informándoles que a pesar que la institución no había tomado ninguna medida correctiva y que tenían 90 días para responder a la ACHS, tendrían que presentarse a trabajar el día lunes 02 de septiembre, a las 12.30 horas, por media jornada para retornar con jornada completa a partir del 07 de septiembre, lo que los abrumo porque a la fecha no se habían tomado las medidas correctivas por parte del servicio y, objetivamente, no estaban en condiciones.

Indica que se presentaron a trabajar el lunes 02 de septiembre, a las 12:24 horas, y que al ingreso a las oficinas de la Seremía fueron recibidos en la puerta por la propia Seremi, quien mostrándose evidentemente incómoda y descolocada, tan sólo atinó a estirar la mano y acto seguido se dirigieron hasta el reloj control donde marcaron el ingreso, a lo cual la Seremi les solicita que se ubiquen en el espacio asignado para reuniones, siendo sus primeras palabras “¿y ustedes..? ¿Les dieron el alta?, respondiéndole que nos habían dado un “alta diferida”, lo que significaba que durante toda esa semana trabajaríamos media jornada. A lo que la Seremi señala: “a mí no me ha informado nadie”,“yo no sé de qué se trata esto”, “¿cómo lo vamos hacer?, porque yo ya tengo gente reemplazándolos, que están ocupando los computadores”, “¿cómo distribuiremos las tareas’”, para luego decirnos: “vayan a almorzar” para consultar en el intertanto a Santiago; moviendo su cabeza de lado a lado en señal de molestia y desaprobación. Agregan que prefirieron esperar en la recepción de la oficina y que les instruyo volver a la ACHS, a pesar de que en alta voz se le explica que de haber alguna duda con los términos del alta diferida la consulte directamente a las ACHS. En ese momento les dice: “tienen que volver a la ACHS y que le den ese certificado de alta diferida”, “no podemos permitir el ingreso de ustedes a la oficina”, para a continuación, ordenarles salir de las dependencias de la Seremía, a lo que le dijeron que si el problema era hacer las llamadas desde el interior de la oficina, entonces lo harían desde fuera de la puerta de ingreso, donde estuvieron hasta cerca de las 14:20 horas, momento en que finalmente decidieron retirarse tras informarles por parte de la ACHS, que el médico recién llegaría pasadas las 14:30 horas y que, por lo mismo, no los podían atender.

Manifiestan que la actitud prepotente de la Seremi al ordenarnos salir de la oficina los hizo sentir una vez más humillados, despreciados y no valorados, tratados con desconfianza, prácticamente como delincuentes, ya que ni siquiera se les permitió quedarse en la sala de espera.

Agregan que se dirigieron a la ACHS para ser atendidos en el horario en que se encontraría el médico, ya que seguían descompensados al igual que el viernes, donde se les entrego medicamentos extra para disminuir el grado de tensión ante la proximidad del retorno a nuestras labores, y que el médico nuevamente les explica que los síntomas son normales en su condición, pero que había que intentar volver al trabajo esperando que las indicaciones entregadas por la ACHS pudieran ser implementadas antes del plazo de los 90 días que tiene el empleador para responder, por lo que se les nos indica que debíamos retornar al día siguiente al trabajo tal como se había indicado.

Agregan que el martes 03, alrededor de las 10.30 horas y antes de su ingreso diferido, tras reevaluar la situación, se comunica con ellos la recepcionista de la ACHS informándoles que se suspende el alta diferida y que por lo tanto no tenían que volver a trabajar esa semana, porque la institución no había implementado las medidas correctivas exigidas para la reincorporación laboral, manteniendo el resto del tratamiento (psicoterapia, psiquiátrica y medicamentos) hasta el nuevo control médico del día viernes 06 de septiembre.

Afirman que la conducta de la Seremi, así como el trato brindado por el Servicio, representado por el Jefe de Desarrollo de las Personas, Ramón Muñoz, quien no fue capaz de resolver el problema administrativo generado por la ACHS, facilitando la reincorporación, los motivo finalmente a interponer la presente acción de tutela de derechos fundamentales.

Agregan que el 06 de septiembre, en el control médico suspendieron el alta diferida inicial, debiendo retornar a trabajar al Servicio en jornada completa a contar del pasado lunes 09.

En cuanto a los argumentos de derecho cita lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, y 1 del referido Código en relación con el artículo1 inciso 2 de la ley 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en su artículo 1 inciso 2°.

En cuanto al plazo de interposición de la tutela laboral cita el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, señala que debe contarse desde el último hecho constitutivo de vulneración de los derechos fundamentales alegada, y que en el caso de autos se trata de una vulneración con caracteres de constancia y permanencia en el tiempo, constituyendo el último hecho constitutivo de vulneración de los derechos fundamentales alegada, todo lo sucedido el pasado día lunes 02 de septiembre, con ocasión del regreso a funciones en virtud de la “licencia diferida” emitida por la ACHS.

En cuanto a los derechos fundamentales vulnerados, señala que las acciones y omisiones de denunciada constituyen vulneración del derecho a la Vida y a la Integridad Física y Psíquica de la Persona, el Derecho a la Honra y el Derecho a la Libertad de Trabajo y su Protección.

En lo que respecta al derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, sostiene que el artículo 184 del Código del Trabajo, establece el deber del empleador de protección, exigiendo tomar aquellas medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, y que así al empleador le asiste un doble deber: uno negativo: de no afectar con su conducta, por una parte, la seguridad e integridad corporal del trabajador y, por otra, el deber de no interferir o restringir su integridad afectiva, intelectiva y emocional; y, también, un deber positivo de tomar todas las medidas necesarias para que dichos interés constitucionales del trabajador sean protegidos, atendido que al respecto tiene un especial deber de cuidado.

Sostiene que un caso paradigmático de vulneración a este derecho fundamental de los trabajadores es el acoso laboral, citando para ello lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, y la doctrina sobre la materia, señalando que de acuerdo a la jurisprudencia son requisitos del acoso laboral: 1) Existencia de acciones destinadas a crear un ambiente laboral hostil e intimidatorio para el afectado y/u omisiones relativas al deber del empleador de mantener un buen clima laboral y de velar porque se respeten los derechos, garantías individuales y dignidad de sus trabajadores; 2) Que los actos constitutivos de acoso laboral provengan del empleador, de quien lo representa conforme al artículo 4º del Código del Trabajo o de otros trabajadores; 3) Debe existir una conducta por parte del acosador sistemática y persistente, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales, esporádicos o aislados; 4) Que los efectos que sufra la persona acosada deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, pudiendo presentarse en diferentes grados.

Señala que sobre la materia, ha de tenerse presente los principios orientadores del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado de enero de 2015, cuyos antecedentes son el acuerdo existente entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile y la Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el Cono Sur de América Latina, para llevar adelante un Programa Nacional de Trabajo Decente y el Acuerdo Tripartito Programa Nacional de Empleo Decente. Entendiéndose como trabajo decente de acuerdo con la OIT, *"el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades. Se caracteriza por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social; la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal."*

Añade que de dentro de los principios orientadores del instructivo, se encuentra el siguiente: *“3. Aspiramos a un Estado innovador, que garantice a los ciudadanos y ciudadanas el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, que actúe con transparencia y que permita fortalecer a los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar (…)”, y que e*l mismo documento, señala como eje principal, entre otros, el deber de las instituciones públicas de generar las condiciones necesarias para promover servicios de calidad, de modo que los funcionarios y funcionarias se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, mérito e innovación.

Alega una evidente y grave afectación a la integridad psíquica de los denunciantes, como consecuencia del clima laboral de menoscabo, hostil y vejatorio, constante de la relación laboral producto del actuar negligente del empleador que permitió que esta situación llegara al extremo de vulnerar los derechos fundamentales de los denunciantes, que experimentaron una merma efectiva en su salud mental, al punto que debieron recurrir a licencias médicas (catalogadas de Enfermedad Profesional por la ACHS) que le permitieran alejarse del elemento estresor que representaba la Seremi de la Mujer y Equidad de Género.

En lo que se refiere al derecho a la honra cita lo dispuesto en el artículo 19 Nro. 4 de la Constitución Política de la República, el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el artículo 11 de la Convención Americana de Derechos Humanos, para sostener que los denunciantes han sido objeto de maltrato y acoso laboral por parte de su jefatura, la Seremi de la Mujer y la Equidad de Género, la que, entre otras actuaciones, ha incluido la denostación pública al trabajo y desempeño profesional de los denunciantes, exponiéndolos públicamente, de un modo denigrante y humillante, afectándose con ello el reconocimiento y valoración propia y frente a terceros de los denunciantes.

Respecto del derecho a la libertad de trabajo y su protección, cita lo dispuesto en el artículo 19 Nro. 16 de la Constitución Política de la República, y señala que al haber decidido arbitrariamente no renovar el contrato de su representado, EL PNUD lesionó sin justificación suficiente y sin respeto a su contenido esencial la garantía en comento, impidiéndome ejercer su trabajo.

En cuanto a la existencia de indicios cita lo dispuesto en el artículo 493 del Código para señalar que los indicios de haber existido una efectiva vulneración de las garantías aludidas, están entre otros: 1) Se trata de la totalidad de los funcionarios de la Seremía quienes denuncian a la Secretaria Regional Ministerial de la Mujer y Equidad de Género de la Región de Magallanes por vulneración de derechos fundamentales; 2) El hecho que los denunciantes antes de interponer la presente demanda de tutela laboral, se hayan contactado en busca de ayuda con la Presidenta de la Asociación de Funcionarios del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (ANFUNMEG), Vesna Madariaga; con el Comité Paritario del Servicio; con Ramón Muñoz, Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas; con la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) de la Región y que además se hayan reunido con el Intendente de la Región, José Fernández y, posteriormente, con la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género (s) Carolina Cuevas, para plantearles su problemática, habla de la Buena Fe de los mismos; 3) La pasividad exhibida por el Servicio, el que alertado de distintas formas de la existencia de una situación de maltrato y acoso laboral, no ha dispuesto medidas eficaces para hacer frente al mismo; 4) Que los denunciantes nunca antes hayan hecho uso de licencias médicas, salvo por las licencias médicas tomadas a partir del día 01 de julio de 2019 (En el caso de Sylvia Alejandra Ruiz Ovando) y del 02 de julio de 2019 (En el caso de Ana Elizabeth Contreras Barrientos y Blas Enrique Saldivia Bahamonde), ésta es la primera vez que los denunciantes hacen uso de Licencia médica de cualquier tipo; 5) El hecho que los denunciantes gocen de buenas calificaciones previas; 6) La existencia de múltiples licencias de Tipo Enfermedad Profesional, emitidas por la ACHS; 7) La presentación interpuesta ante la Contraloría Regional por parte de las Dirigentes Regionales de ANEF, con el objeto de que se investigue la situación que afecta a los funcionarios de la Seremía de la Mujer, documentación presentada e ingresada bajo el N°122.677.

Junto con lo anterior demandan daño moral en atención a que los hechos relatados han terminado por afectar la salud de los denunciantes, quienes por primera vez han debido recurrir a licencias médicas para distanciarse del elemento estresor que representan la figura y las actuaciones de la Seremi de Magallanes, citando como fundamento legal lo dispuesto en el artículo en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, además, del principio de reparación integral del daño. Sostiene que la jurisprudencia judicial mayoritaria admite la indemnización del daño moral por vulneración de derechos fundamentales del trabajador vigente la relación laboral, habiendo la Corte Suprema unificado jurisprudencia al respecto en Recurso de Unificación *Rol 40.272-2017, caratulada Bernal c/ Ilustre Municipalidad de El Quisco).*

Finalmente previa cita de las disposiciones legales solicita, tener por interpuesta demanda, en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral, en contra del empleador Fisco de Chile, representado legalmente por el procurador fiscal del Consejo de Defensa del Estado don Dagoberto Reinuava del Solar, ya individualizado, acogerla a tramitación y, en definitiva, se declare: a) Que la denunciada ha vulnerado las garantías relativas al Derecho a la Vida y a la Integridad Física y Psíquica de la Persona, el Derecho a la Honra y a la No Discriminación consagrados en la Constitución Política de la República; b) Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo corresponde el pago de una Indemnización por daño moral, por la suma de $10.000.000 para cada uno de los denunciantes; o las sumas que se determine conforme al mérito del proceso; c) Que, como medidas reparatorias de la conducta lesiva de los derechos fundamentales de los denunciantes, a fin de obtener una reparación integral: 1) Que la demandada cese en forma inmediata en su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo; 2) Disculpas públicas por parte de la Seremi a cada uno de los denunciantes; 3) Se ordene asistir a la Seremi a un curso de capacitación en materia de “Derechos Fundamentales de los Trabajadores” de a lo menos 12 horas cronológicas; 4) Se realice una intervención en materia de Clima Laboral en la Seremía de Magallanes; 5) Publicación de la sentencia en la página web del Servicio; 6) Que, las sumas por las prestaciones adeudadas señaladas deben pagarse con el interés y reajuste que establece el artículo 63 del Código del Trabajo; 7) Condenar a la demandada al pago de las costas procesales y personales.

Que, con fecha comparece don Dagoberto Reinuava del Solar, Abogado Procurador Fiscal de Punta Arenas, del Consejo de Defensa del Estado, por el Fisco de Chile, compareciendo por el FISCO DE CHILE, quien contesta la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos laborales incoada durante la relación laboral, solicitando su total rechazo, con expresa condena en costas.

Alego la incompetencia del Tribunal, la falta legitimación activa de los demandantes y pasiva del demandado, y que no ha incurrido en ninguna vulneración a las garantías constitucionales, ajustándose cada uno de los actos dispuestos por el Servicio a la normativa estatutaria que rige a los funcionarios públicos.

En cuanto a la excepción de incompetencia absoluta del tribunal por la naturaleza de la relación que el demandante mantiene con el servicio demandado, y de incompetencia por la materia respecto de la acción por daño moral, ambas fueron rechazadas previo traslado en la audiencia de preparación de juicio oral de fecha 12 de noviembre de 2019.

Alego la falta de legitimación activa de los denunciantes por carecer de la calidad de trabajadores, y pasiva del denunciado por carecer de la calidad de empleador, ello en atención a que la demanda de autos se encuentra dirigida erradamente en contra del Fisco de Chile, en su calidad de “empleador”, concepto legal definido en el artículo 3º, letra a), del Código del Trabajo, y a su vez se encuentra deducida por los demandantes, en su calidad de funcionarios públicos y no de trabajadores, concepto legal definido en la letra b) del mismo precepto. Sostiene que, como consecuencia de lo anterior, la acción deducida es inaplicable respecto del organismo demandado, el que no tuvo ni tiene la calidad de empleador de los demandantes, por existir relación laboral alguna regida por el Código del Trabajo ni menos aún contrato de trabajo. Refiere que las relaciones en base a nombramientos no comparten la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo, por cuanto dichos vínculos participan de la naturaleza jurídica de una modalidad estatutaria propia de la Administración del Estado, distinta de la libre autonomía de la voluntad de las partes que rige el derecho privado.

Evacuando el traslado en audiencia en lo que se refiere a las excepciones de falta de legitimidad activa y pasiva, la parte denunciante se opuso a ella, quedando su resolución para definitiva.

En lo que se refiere al fondo, la denunciada controvierte expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda en particular que el Fisco de Chile habría incurrido en acciones vulneradoras de garantías constitucionales en perjuicio de los denunciantes, durante la relación laboral, así niega: 1) La existencia de un vínculo laboral entre los denunciantes y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en los términos del Código del Trabajo; 2) La existencia de actos o conductas vulneratorios de derechos fundamentales por parte de la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes y la Antártica Chilena; 3) Que el Ministerio y la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes y la Antártica Chilena haya vulnerado las garantías constitucionales del artículo 19 Nro. 1, 4 y 16 de nuestra Carta Fundamental; 4) Las afirmaciones infundadas de los actores sobre la existencia de supuestos hechos constitutivos de malos tratos, acoso y supuestas vulneraciones, que son formuladas por los demandantes, como también, toda supuesta medida reparatoria que afirman deba realizarse por no configurarse vulneración alguna de derechos fundamentales; 5) Que, demandada deba prestación o suma alguna por cualquier concepto como también por indemnización en los términos de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, como pretenden injustificadamente los actores, y nada se adeuda por reajustes, intereses ni costas.

Señala que la estructura de la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes y la Antártica Chilena, ésta se encuentra integrada actualmente por 5 funcionarios públicos: la Secretaria Regional Ministerial, doña Patricia Mackenney Schmauk, doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, secretaria de la Secretaría Regional Ministerial, doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, profesional de apoyo de la Secretaría Regional Ministerial, don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, funcionario auxiliar de la Secretaría Regional Ministerial y doña Margarita Virginia Vargas López, funcionaria administrativo de la Secretaría Regional Ministerial.

Agrega que doña María Patricia Mackenney Schmauk pertenece a la dotación planta directivo; la funcionaria doña Sylvia Ruiz Ovando es parte de la planta profesional y, por su parte, doña Ana Contreras Barrientos, el señor Blas Saldivia Bahamonde y doña Margarita Virginia Vargas López son funcionarios a contrata, y que son los funcionarios Ana Elizabeth Contreras Barrientos, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, y Blas Enrique Saldivia Bahamonde quienes han interpuesto la denuncia de tutela laboral por supuesta vulneración de derechos fundamentales.

Alega que en cuanto al indicio invocado consistente en “*Ya en los primeros días de trabajo, se generaron situaciones incómodas para nosotros. La Seremi comenzó a efectuar requerimientos reiterados (cada 5 minutos) de la misma tarea, aun cuando no era posible realizarlas en los tiempos que ella requería*”, que aquellas expresiones no constituyen una situación que implique la vulneración de los derechos fundamentales reclamados por los demandantes.

Rechaza las afirmaciones efectuadas por los actores al señalar “*Cuando la Seremi nos instruía realizar determinadas gestiones, como eran la coordinación de reuniones con otros servicios, la redacción de documentos, la elaboración de agenda diaria y semanal, muchas veces no nos daba el tiempo siquiera para iniciarlas, para a continuación, y a los pocos minutos de habernos encomendado la tarea, consultarnos si ya estaba lista, consulta que se repetía insistentemente cada cinco minutos*”, y que es una exageración carente de asidero la referencia a “cada cinco minutos”.

Sostiene no ser efectivo que “*La Seremi, además de no darnos tiempo para terminar lo instruido, efectuaba simultáneamente nuevos requerimientos, que siempre eran inmediatos*”, así también que “*Por otra parte, era habitual que la Seremi interrumpiera nuestras conversaciones, fueran estas laborales y/o personales, negándonos incluso la posibilidad de conversar entre nosotros. Se paraba a nuestro lado haciendo solicitudes e indicaciones, aunque estuviéramos hablando por teléfono de temas laborales. Para luego, una vez finalizados estos llamados preguntar una y otra vez “¿quién te llamo?, ¿quién era?, ¿qué te dijo?”*. *Particularmente presente está la vez que a uno de nosotros le confirmaron una hora médica y ella, fuera de interrumpir durante la llamada, terminada, procedió a consultar de qué se trataba la misma, teniendo que explicarle que se trataba de la confirmación de una hora con un especialista que esperaba desde hace mucho tiempo. Fue por ese motivo que dejamos de hablar entre nosotros mientras estuviera presente la Seremi*”.

Afirma no ser verídico lo afirmado en cuanto a que “*Otra situación de tensión para nosotros era cuando nos requería la realización de actuaciones y/o procedimientos incorrectos desde el punto de vista de la práctica y normativa pública, viéndonos en la obligación de estar consultando permanentemente a Santiago*”. Rechaza las afirmaciones expresadas por las demandantes que indican *“fuimos testigos de cómo la Seremi entregaba información errada a usuarios y medios de comunicación, utilizando terminología incorrecta o conceptos que no eran los más adecuados*”.

Hace presente que, aun cuando fuera cierto, los hechos no configuran una situación de acoso o maltrato, o vulneración de derechos de los funcionarios, sino solo un eventual incumplimiento por parte de la jefatura. Añade que esto da cuenta del concertado proceder de las denunciantes y la confusión en que incurren las demandantes al expresar las situaciones que consideran vulneratorios, con otras de una naturaleza completamente diferente.

Rechaza categóricamente las expresiones consignadas por las demandantes al afirmar “*Cada vez que debíamos ausentarnos de nuestro puesto de trabajo, era habitual que la Seremi se quejara y que preguntara insistentemente dónde estábamos, incluso cuando íbamos al baño. En cierta ocasión, no sólo manifestó su molestia internamente, sino también de manera pública. Y es que al comprobar que Blas no se encontraba, sale de su oficina, repitiendo: “¿dónde está blas?, ¿por qué blas no llega?, ¿a dónde se pasó a quedar?, ¿estará conversando con sus amigotes?”, todo esto en voz alta, sabiendo que había sido ella misma quien minutos antes le había solicitado que pasara por su casa (de la Seremi) a dejar un paquete de pan que había comprado*”. Destaca que es relevante indicar que las demandantes no acompañan antecedentes que avalen o acrediten de manera fehaciente lo señalado.

Alega que son injustificadas las afirmaciones efectuadas por los actores al señalar “*A pesar de que nuestro trabajo siempre lo hemos realizado con mucho compromiso y responsabilidad, sin hacer uso de licencias médicas, ni registrando atrasos; con fecha 26 de febrero 2019, cuando una de nosotras (Alejandra Ruiz) se encontraba evidentemente enferma y con mucha tos, con diagnóstico inicial de bronquitis obstructiva y recibiendo tratamiento médico, fue compelida por la Seremi en los siguientes términos: “Alejandra: después del 08 de marzo te puedes tomar una licencia”, a lo que Alejandra responde: “jefa, he seguido todas las indicaciones médicas y la licencia me la dará el medico si considera que es necesario para recuperar mi salud*”.

Refiere que en cuanto a la persona en situación de calle que habría asistido a la Secretaría Regional Ministerial en cuestión, situación que se habría mantenido supuestamente hasta abril del presente año, y respecto de la cual las demandantes sostienen que “*Otro ejemplo de maltrato al que nos vimos expuestos dice relación con el caso de una persona en situación de calle que comenzó a frecuentar la oficina. Esto comenzó el 30 enero 2019, cuando dicha persona tras haber conversado directamente con la Seremi, se presentó en la oficina señalando que era “alumna de la Sra. Patricia” y que ella la esperaba. Esta persona no tenía un lugar donde pernoctar, por lo que la Seremi se comprometió a ayudarla, y respecto de lo cual las demandantes agregan, “Luego de esta primera entrevista, esta persona comenzó a concurrir todos los días a la oficina, donde no solo permanecía durante todo el día, sino que, además, realizaba su vida cotidiana, comía, dormía, se lavaba el pelo, cargaba su celular, nos solicitaba imprimir imágenes personales, nos decía que tenía hambre y que necesitaba plata, nos pedía realizar llamados telefónicos personales y, también, realizar trámites por internet”,* señala que reconoce que la persona en cuestión asistió efectivamente en un par de ocasiones a la oficina de la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes y la Antártica Chilena, con la finalidad de ser asistida y ayudada a través de dicha repartición pública, y que no es efectivo que concurriera todos los días, como tampoco que la persona en cuestión realizara “su vida cotidiana” en las dependencias de la Secretaría Regional Ministerial referida.

Sostiene que en cuanto a los hechos relacionados con el Día Internacional de la Mujer respecto del cual las denunciantes indican que “*Ese mismo día 08 de marzo de 2019, pudimos corroborar la falta de comprensión de parte de nuestra jefatura de la importancia de la actividad para nuestro Servicio. Temprano en la mañana nos pidió participar de otras actividades que iban a realizarse ese mismo día por parte de otros Servicios, lo que para nosotros era imposible*”, lo que rechaza como constitutivos de una situación de maltrato o de vulneración de los derechos fundamentales, ya que ello sólo implica simplemente el ejercicio de las facultades directivas de la jefatura del organismo en cuestión en el marco de las atribuciones consagradas en la normativa, lo que bajo ningún respecto puede ser considerado como una situación de maltrato.

Señala que en relación a las gestiones realizadas con las autoridades del Ministerio, las demandantes indican que, debido a lo que consideraban situaciones de malos tratos, debieron “*tomar contacto el 18 de marzo 2019 con la Presidenta nacional de la Asociación de Funcionarios, Vesna Madariaga, manifestándole que a pesar de estar viviendo hostigamiento, no queríamos denunciar a la Seremi, por miedo a represalias, pero que era necesario que se tomaran medidas que permitieran superar o, al menos, aminorar todo lo que estaba sucediendo. Sentíamos temor por su posible reacción o represalias*”, a lo que agregan que “*En conjunto con nuestra Asociación de Funcionarios decidimos hablar con el Jefe de Gestión y Desarrollo de las Personas del nivel central*”. A este respecto, las demandantes afirman, además, que “*Cuando nos comunicamos con el Jefe de Gestión y Desarrollo de las Personas, Ramón Muñoz, el día 05 de abril, le manifestamos en detalle lo que venía ocurriendo y que como equipo nos tenía muy preocupados. Entre otras cosas, le señalamos múltiples irregularidades que a nuestro juicio estaba incurriendo la Seremi*” y agregan “*Una de las situaciones más complejas que le expusimos fue la contratación, por parte de la Seremi y de manera absolutamente particular, de Claudio Monge, Luz Quelis Jiménez Hernández, y el fotógrafo Álvaro Soto*”. Sobre estos hechos señala junto con rechazarlos que no son constitutivos de una situación una situación de acoso o maltrato o vulneración de derechos fundamentales que deban ser tutelados, y que, por el contrario, la supuesta contratación de las personas mencionadas está dentro de las facultades que la ley otorga a la jefatura del servicio.

Sobre la afirmación de las denunciantes que “*En atención a que las gestiones intentadas con el Jefe de Gestión y Desarrollo de las Personas no prosperaron, es que le enviamos a él y al Jefe de Gabinete de la Ministra, Martin Vial, el día 20 de mayo de 2019, el resultado de cuestionario de Burnout que nos autoaplicamos, instrumento validado por la Seremia de Salud, cuyo resultado arrojó que los tres funcionarios nos encontrábamos con consecuencias de Burnout, es decir, con riesgos psicosociales asociados al agotamiento laboral*”, y agregan que “*Debido a que los tres seguíamos presentando trastornos de sueño, tensión, y que las prácticas de la Seremi continuaban presentándose, es que con fecha 27 de mayo solicitamos, vía mail, al Jefe de Desarrollo de las Personas, lo siguiente:* "*Solicitamos urgente apoyo, pidiéndoles que seamos parte de la aplicación por parte de la institución de la muestra o totalidad de la aplicación de ISTAS 21, en el MMYEG. De no ser posible, esperamos nos puedan dar alguna alternativa, que permita mejorar esta situación”. Si no era considerado válido el instrumento anterior, nos manifestábamos disponibles para la aplicación del instrumento estándar para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo*”.

Agrega que, como resultado de este último correo, los demandantes señalan que “*el Jefe de Gestión y Desarrollo de las Personas encargó al profesional de su Departamento, el psicólogo Sebastián Alarcón, que viajara a Punta Arenas para imponerse de la situación, lo cual efectivamente realizó los días 06 y 07 de junio, entrevistándose con la totalidad del equipo regional, incluida la autoridad. Ocasión que aprovechamos para hacerle entrega de una carpeta con todos los antecedentes y relatos antes mencionados. Completó cuestionarios y se comprometió a enviar un nuevo cuestionario el mismo día 07 de junio, y posteriormente, un informe con la evaluación del clima laboral*”. Alega la denunciada que lo relatado refleja claramente que las jefaturas del organismo realizaron las acciones tendientes a examinar, como ocurre con todas las Secretarías Regionales Ministeriales de la institución, la dotación y desempeño en la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes y la Antártica Chilena, lo que demuestra que éstas fueron escuchadas y se tomaron medidas al respecto con la finalidad de atender los requerimientos tanto de las funcionarias de esa Secretaría Regional Ministerial como de la jefatura regional. Destaca que la funcionaria doña Margarita Virginia Vargas López también se desempeña en la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes y la Antártica Chilena y no ha tenido ningún inconveniente o problema con la jefatura, al contrario, ha tenido una adecuada relación funcionarial de desempeño en la repartición pública sin dificultad alguna.

Adicionalmente destaca que cuando asistió en el mes de junio del presente año a la referida Secretaría Regional Ministerial el profesional Sr. Sebastián David Alarcón Torres, de profesión psicólogo, perteneciente al Departamento de Desarrollo y Gestión de las Personas del Ministerio, no advirtió ninguna situación de vulneración de derechos fundamentales sino, por el contrario, pudo apreciar un clima de normal desarrollo de trabajo de manera que le sorprendió la interposición intempestiva de la denuncia. Así también destaca que igualmente, tuvo la oportunidad de viajar a la ciudad de Punta Arenas a fin de constatar el funcionamiento de la Secretaría Regional Ministerial doña Loreto Cornejo Ponce, también de profesión psicóloga, y Jefa de la División de Políticas de Igualdad del Ministerio, quien, del mismo modo constató, que no existía ninguna irregularidad ni situación de maltrato ni acoso ni transgresión de derechos fundamentales en la referida Secretaría Regional Ministerial.

Relata además que el Sr. Cristian Rosas Lagos, Jefe de la División de Administración y Finanzas del Ministerio, nunca recibió reclamos de irregularidades o de afectación de derechos funcionarios en la dotación de la mencionada Secretaría Regional Ministerial, tomando con sorpresa y asombro la interposición de la presente denuncia, y que consultado el Jefe de la División Jurídica del Ministerio Sr. Felipe Muñoz Aranda por parte del Sr. Cristian Rosas Lagos sobre la existencia de algún sumario administrativo o protocolo incoado en la Secretaría de Estado por alguna supuesta vulneración de derechos o infracciones funcionarias en la Secretaría Regional Ministerial de Magallanes se informó la negativa.

Refiere y alega que ningún funcionario público reclamó o alegó en relación a supuestas ilegalidades o vulneraciones de derechos, así tampoco se solicitó la instrucción de sumarios administrativos por tal motivo en la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes y la Antártica Chilena, y que prueba de ello también es la circunstancia de que en el Ministerio existe un procedimiento contra el maltrato y el acoso sexual y laboral aprobado formalmente mediante Resolución Exenta el cual se encuentra vigente, y es de conocimiento de todos los funcionarios, y respecto del cual no se solicitó su aplicación ni por los funcionarios denunciantes ni por la Asociación de Funcionarios. Señala que todo lo anterior evidencia que lo afirmado por los denunciantes no resulta ser efectivo y, en consecuencia, debe ser rechazada la denuncia.

Rechaza las expresiones de las demandantes que indican que “*Asimismo, muchas veces nos sentimos menoscabados a consecuencia de comentarios públicos realizados por la Seremi, donde constantemente ponía en entredicho nuestra idoneidad y capacidades. A modo de ejemplo, podemos mencionar los comentarios que frecuentemente realizaba respecto de la labor desarrollada por uno de nosotros: “él no es periodista, pero hace lo que puede”, “es especialista en sacarme fotos durmiendo”. En cambio, presentaba en forma pública al fotógrafo contratado por ella, diciendo frases como: “Él es mi fotógrafo, nieto del Doctor Soto”. Comparaciones además de odiosas eran absolutamente innecesarias”.*

Niega lo afirmado por los denunciantes respecto al supuesto traslado de personas en el vehículo institucional, frente a la afirmación que “*El traslado de estas personas en el vehículo institucional era también motivo de preocupación, no sólo por la posible sanción o medida disciplinaria a la que podíamos vernos expuestos, sino que además porque siempre obedeció a instrucciones verbales de la Seremi, de las que no quedaba registro, como por ejemplo: “pasemos a buscar a Álvaro y a mi hija la Alicia, porque van con nosotros”. Ello sumado a la eventualidad de verse involucrados en un accidente en la ruta o en las calles. Todo lo anterior nos llevó a elevar nosotros mismos una consulta al nivel central, respecto del traslado de personas externas al personal, con la secreta esperanza que la respuesta inhibiera a la Seremi de seguir realizando estas acciones”*.

Alega ser falsa las expresiones referidas al supuesto incumplimiento del conducto regular por parte de la SEREMI de Magallanes y la Antártica Chilena, respecto de lo cual las denunciantes señalan que existieron “*casos en que la Seremi atendía directamente a los usuarios de la Seremía saltándose los conductos regulares, en particular, a la Oficina de Informaciones Reclamos y Sugerencias (OIRS), imposibilitando el debido registro y la entrega de una adecuada orientación a los usuarios por parte de la funcionaria designada al efecto. Llegando incluso a interrumpir la atención de las personas que ya estaban siendo orientadas, diciéndoles “Ud. Me vino a ver a mí, soy la Seremi, pase por acá”, dejándonos sin palabras, pasándonos a llevar y sin permitirnos hacer nuestro trabajo*”.

Sostiene que en cuanto a los viajes realizados en el marco de cometidos funcionarios que los demandantes indican que “*Otra situación que nos afectó gravemente tuvo relación con los viajes de cometido funcionario de los días 25 y 27 de junio, los que tenían por objeto ofrecer apoyo técnico a las Municipalidades alejadas de la capital regional (Timaukel y Cerro Sombrero) y que implicaron largos y extenuantes traslados, en los que nuestra jefatura modificó el itinerario originalmente programado”*. Sobre sostiene que aquello obedeció a una decisión de la jefatura de la Secretaría Regional Ministerial, la cual fue tomada dentro del marco de las atribuciones que la ley le otorga y que, pese a que el viaje respectivo tomó un natural lapso adicional del originalmente planificado, no configura bajo una situación de maltrato o de vulneración de los derechos fundamentales de los funcionarios denunciantes, en los términos de la acción intentada por aquellos.

Rechaza lo afirmado por los denunciantes en cuanto a que “*Así, y en cumplimiento de nuestras obligaciones laborales e indicaciones médicas, nos presentamos a trabajar el lunes 02 de septiembre, a las 12:24 horas. A nuestro ingreso a las oficinas de la Seremía fuimos recibidos en la puerta por la propia Seremi, quien mostrándose evidentemente incómoda y descolocada, tan sólo atinó a estirar la mano sin decir siquiera decir buen días o buenas tardes. Acto seguido nos dirigimos hasta el reloj control donde marcamos nuestro ingreso. Cumplido este trámite, y sin haber podido todavía dejar nuestras parkas, abrigos y carteras, la Seremi nos solicita que nos ubiquemos en el espacio asignado para reuniones, siendo sus primeras palabras “¿y ustedes...? ¿les dieron el alta?, respondiéndole que nos habían dado un “alta diferida”, lo que significaba que durante toda esa semana trabajaríamos media jornada. A lo que la Seremi señala: “a mí no me ha informado nadie”, “yo no sé de qué se trata esto”, “¿cómo lo vamos a hacer?, porque yo ya tengo gente reemplazándolos, que están ocupando los computadores”, “¿cómo distribuiremos las tareas’”, para luego decirnos: “vayan a almorzar” para consultar en el intertanto a Santiago; moviendo su cabeza de lado a lado en señal de molestia y desaprobación”.* Sostiene que aquello no es efectivo, y que el reintegro intempestivo de los denunciantes a la Secretaría Regional Ministerial se debió a una descoordinación de la Asociación Chilena de Seguridad la que informó por error una fecha diversa a la que efectivamente correspondía de manera que ello llevó a la confusión de los denunciantes al pretender volver a trabajar, el mismo día los tres, un día distinto a aquel en que efectivamente se determinaría el alta del reposo por parte de la Asociación Chilena de Seguridad**.**

Afirma que el trabajo desarrollado y medidas adoptadas por la Secretaria Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes y la Antártica Chilena, se efectúa en el marco de la normativa vigente, y además que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7° de la ley N° 18.575, todos los funcionarios públicos se encuentran igualmente afectos a un régimen jerarquizado, debiendo cumplir fiel y esmeradamente sus obligaciones para el Servicio y obedecer las órdenes que les imparta el superior jerárquico respectivo, lo que señala ha sido confirmado por la jurisprudencia de la Contraloría General de la República en su dictamen N° 77.465, de 2013.

Alega en cuanto a la afectación al derecho a la honra, que las decisiones que son adoptadas por la jefatura de la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes de la Antártica Chilena, se ajustaron a la legalidad vigente por lo que en ningún caso pueden constituir situaciones de acoso, maltrato, o vulneradoras de los derechos invocados por los denunciantes, y así las decisiones tomadas en el marco de un procedimiento que se apega al ordenamiento jurídico, y no vulnera garantías constitucionales, por el apego a la normativa.

En lo que se refiere a las garantías fundamentales alegadas como vulneradas, sostiene sobre vulneración del derecho a la libertad de trabajo y su protección, que no se comprende de qué forma habría sido vulnerado por parte de la SEREMI, ya que los denunciantes se limitan a citar jurisprudencia y doctrina sin relacionarla con los hechos concretos que supuestamente habrían vulnerado la garantía constitucional de libertad de trabajo y su protección, y que además, los denunciantes son aún funcionarios de la Secretaría Regional.

En cuanto a la integridad física y psíquica solicita el rechazo en atención a ser infundadas e injustificadas aseveraciones efectuadas por los denunciantes las que en ningún caso resultan ser efectivas carecen de todo asidero. Expresa que el trabajo desarrollado y medidas adoptadas por la Secretaria Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes y la Antártica Chilena, se efectúa en el marco de la normativa vigente, y que en el artículo 7° de la ley Nro° 18.575, todos los funcionarios públicos de la Administración del Estado se encuentran igualmente afectos a un régimen jerarquizado, debiendo cumplir fiel y esmeradamente sus obligaciones para el Servicio y obedecer las órdenes que les imparta el superior jerárquico.

Sostiene la improcedencia de las prestaciones económicas demandadas, por no existir indicios de actos o conductas discriminatorias en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo, como tampoco actos o conductas vulneratorios de los derechos fundamentales. Reitera que por existir un vínculo estatutario de derecho público entre los denunciantes y el Fisco de Chile, se hace improcedente todo tipo de prestación relacionada a indemnizaciones previstas por el Código del Trabajo, por cuanto ellas se contraponen absolutamente al régimen especial que regulaba el vínculo de los demandantes con el Ministerio, establecido en la Ley 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo, y que otorga legalidad a las contratas, y al cargo perteneciente a la “planta”, que unió a los actores con la denunciada. Sostiene que el Estatuto Administrativo excluye todo tipo de indemnizaciones por causa del término de la relación que vincula a un funcionario con la Administración, en atención al vínculo funcionarial y que una conclusión distinta atenta contra el principio de igualdad ante la ley y de legalidad.

Invoca la improcedencia de la indemnización por daño moral, enel régimen estatutario, por no existir conculcación alguna que haga procedente su pago, y que la relación que une a las partes es de naturaleza estatutaria administrativa, lo que no puede homologarse la situación de los denunciantes a la de los trabajadores de derecho privado, motivo por el que la petición debe ser rechazada de plano y sin más trámite, atendida la sola circunstancia que son los propios actores quienes reiteradamente sostienen que mantienen un vínculo bajo la modalidad de “contrata” y “planta”, respectivamente, esto es, tienen la calidad de funcionarios públicos y sus funciones no las desarrollan en cumplimiento a un contrato de trabajo. Alega la improcedencia de reajustes e intereses, por los argumentos señalados precedentemente.

Finalmente solicita previa cita de las disposiciones legales tener por contestada la demanda de autos, acoger las excepciones de incompetencia alegada o la de falta de legitimación pasiva, y en subsidio el rechazo de la demanda en todas sus partes con costas.

Que, con fecha doce de noviembre de dos mil diecinueve, tuvo lugar audiencia de preparación de juicio oral, compareciendo por la denunciante el abogado don Pablo Andrés Bussenius Cornejo y por la denunciada el abogado don Benjamín Sagredo Reyman. En la referida audiencia efectuado el llamado a conciliación se tuvo por frustrado y fueron rechazadas las excepciones de incompetencia absoluta del tribunal y de incompetencia relativa en relación con la indemnización de perjuicios por daño moral, dejándose para definitiva la resolución de las excepciones de falta de legitimidad activa y pasiva.

A su vez, se procedió a establecer como hecho conforme: Que los denunciantes son funcionarios de la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y Equidad de Género de la Región de Magallanes y Antártica Chilena. Además, se fijó como hechos a probar: 1) Efectividad que los denunciantes han sido víctima de acoso laboral por parte de la denunciada. En su caso, efectividad que se han vulnerado los derechos a la integridad física y psíquica, el derecho a la honra, el derecho a la libertad de trabajo y su protección y el derecho a la no discriminación. Hechos y circunstancias que lo justifican; 2) En su caso, efectividad que los denunciantes han sufrido daño moral a consecuencia de la vulneración alegada. Hechos y circunstancias que lo justifican; 3) En su caso, justificación, idoneidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas por el Servicio denunciado.

Que, con fechas tuvo lugar el desarrollo de las audiencias de juicio oral.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, la acción deducida por doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, y don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, contra de su empleador FISCO DE CHILE, tuvo por objeto de declare la vulneración de sus derechos fundamentales, a la vida, integridad física, honor y libertad de trabajo, y en consecuencia se establezca: a) Que la denunciada ha vulnerado las garantías relativas al Derecho a la Vida y a la Integridad Física y Psíquica de la Persona, el Derecho a la Honra y a la No Discriminación consagrados en la Constitución Política de la República; b) Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo corresponde el pago de una Indemnización por daño moral, por la suma de $10.000.000 para cada uno de los denunciantes; o las sumas que se determine; c) Que, como medidas reparatorias se ordene: 1) Que la demandada cese en forma inmediata en su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo; 2) Disculpas públicas por parte de la Seremi a cada uno de los denunciantes; 3) Se ordene asistir a la Seremi a un curso de capacitación en materia de “Derechos Fundamentales de los Trabajadores” de a lo menos 12 horas cronológicas; 4) Se realice una intervención en materia de Clima Laboral en la Seremía de Magallanes; 5) Publicación de la sentencia en la página web del Servicio; 6) Que, las sumas por las prestaciones señaladas deben pagarse con el interés y reajuste que establece el artículo 63 del Código del Trabajo; 7) Condena en cotas, todo ello en base a los antecedentes de hecho y de derecho reseñados en la parte expositiva de la presente resolución.

**SEGUNDO**: Que, comparece don Dagoberto Reinuava del Solar, abogado Procurador Fiscal de Punta Arenas, del Consejo de Defensa del Estado, por el fisco de chile, por el Fisco de Chile, quien contesta la denuncia, interponiendo excepción de falta de legitimidad activa y pasiva, y en cuanto al fondo niega:1) La existencia de un vínculo laboral entre los denunciantes y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en los términos del Código del Trabajo; 2) La existencia de actos o conductas vulneratorios de derechos fundamentales por parte de la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes y la Antártica Chilena; 3) Que el Ministerio y la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes y la Antártica Chilena haya vulnerado las garantías constitucionales del artículo 19 Nro. 1, 4 y 16 de nuestra Carta Fundamental; 4) Las afirmaciones infundadas de los actores sobre la existencia de supuestos hechos constitutivos de malos tratos, acoso y supuestas vulneraciones como también, toda supuesta medida reparatoria que afirman deba realizarse por no configurarse vulneración alguna de derechos fundamentales; 5) Que, demandada deba prestación o suma alguna por cualquier concepto o por indemnización, todo ello en base a los argumentos y alegaciones referidas en la parte expositiva de la presente sentencia.

**TERCERO:** Que, en audiencia de juicio oral, la denunciante incorporó prueba documental consistente en: 1) Decreto Nº 34, de fecha 22 de marzo de 2018, que nombra a doña Patricia Mackenney Schmauk Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y Equidad de Género, Región de Magallanes y Antártica Chilena; 2) Hojas de vida de Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ana Elizabeth Contreras Barrientos y Blas Enrique Saldivia Bahamonde; 3) Impresión de Página Web del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Modulo de Recursos Humanos, Pestaña Licencias Médicas, correspondiente a Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; 4) Ccalificaciones de Desempeño, correspondientes a los periodos 2016-2017 y 2017-2018 de Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; periodo 2017-2018 de Blas Enrique Saldivia Bahamonde y 2017-2018 de Ana Elizabeth Contreras Barrientos; 5) Impresión de publicación de fecha 03 de Junio de 2008, titulada “Profesional del SERNAM representa a Chile en reunión del Mercosur”, disponible en sitio web<http://www.radiopolar.com/noticia_18943.html>; 6) Ordinario N° 10 / 1066, del Secretario General de la Corporación Municipal de Punta Arenas, de fecha 05 de noviembre de 2019, MATERIA: Agradecimiento por colaboración; 7) Certificado de participación Programa de Capacitación de las Leyes N° 20.500 y N° 20609, y Constancia de Participación en la “Capacitación sobre Discapacidad e Inclusión para Funcionarios Públicos”, ambos de Ana Elizabeth Contreras Barrientos; 8) Constancia de Honor que Sylvia Alejandra Ruiz Ovando concluyó satisfactoriamente el curso abierto “Introducción a las Teorías Feministas” y el curso abierto “Interculturalidad, migración y racismos 3° edición”; 9) Copia autorización Ingreso, Intendencia Regional, de fecha 09 de mayo de 2019; 10) Set de 3 fotografías de la periodista contratada de manera particular por la Seremi; 11) S et de Correo Electrónico más dos fotos : Correo electrónico de fecha 28 de mayo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA Ramón Muñoz Azua y Felipe Muñoz; ASUNTO: Consulta con urgencia; 12) S et de 4 cartas suscritas por María Mackenney Schmauk, en su calidad de SEREMI : Carta de fecha 18 de julio de 2018, dirigida al Sr. Ernesto Landolt, Gerente General “Sánchez & Sánchez”; Carta de agradecimiento, de fecha 12 de marzo de 2019, dirigida a Diana Abu Gosh, Gerente Comercial del “Patio Betsahur”, Carta de agradecimiento, de fecha 25 de marzo de 2019, dirigida a Nelson Villena, Gerente Comercial de la Perfumería “El Dólar”, y Carta de fecha 03 de mayo de 2019, dirigida al señor Juan Rabanal, Gerente Distribuidora “Tío Rico”; 13) Ordinario N° 39 / 2019, de la SEREMI de la Mujer y Equidad de Género Región de Magallanes y Antártica Chilena, de fecha 21 de agosto de 2019, MATERIA: Agradecimiento por donación; 14) Set de 4 fotos más Cadena de Correos Electrónicos: Correo electrónico de fecha 08 de abril de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Maria Filomena Chiguay Ovalle; ASUNTO: RV: Caso Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 22 de marzo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Maria Filomena Chiguay Ovalle; ASUNTO: RE: Caso Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 19 de marzo de 2019, DE: María Filomena Chiguay Ovalle; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: RV: Caso Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 19 de marzo de 2019, DE: Catalina Alarcón Bustamante ; PARA: María Filomena Chiguay Ovalle; ASUNTO: RV: Caso Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 19 de marzo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Catalina Alarcón Bustamante; ASUNTO: RV: Caso Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 15 de marzo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Catalina Alarcón Bustamante; ASUNTO: Caso Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 01 de febrero de 2019, DE: Catalina Alarcón Bustamante; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: RE: Derivación Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 31 de enero de 2019, DE: CRF Coordinación; PARA: Catalina Alarcón Bustamante; ASUNTO: Derivación Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 31 de enero de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Fernando Alesandro Epul Vera; ASUNTO: RV: oferta PSC; Correo electrónico de fecha 30 de enero de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Fernando Alesandro Epul Vera; ASUNTO: RE: oferta PSC; y Correo electrónico de fecha 30 de enero de 2019, DE: Fernando Alesandro Epul Vera; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: oferta PSC.; 15) Pantallazo WhatsApp de fecha 22 de marzo de 2019; 16) Cadena de Correos Electrónicos: Correo electrónico de fecha 28 de mayo de 2019, DE: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; PARA: Sebastián Alarcón; ASUNTO: RV: Remite informe; Correo electrónico de fecha 27 de mayo de 2019, DE: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; PARA: Ramón Muñoz Azua; ASUNTO: RE: Remite informe; Correo electrónico de fecha 22 de mayo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando y Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: RV: Remite informe; Correo electrónico de fecha 22 de mayo de 2019, DE: Ramon Muñoz Azua; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: RV: Remite informe; Correo electrónico de fecha 20 de mayo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: ANFUMMEG y Ramon Muñoz Azua; ASUNTO: Remite informe Resumen evaluación con protocolo de Acción y prevención de Burnout de trabajadores/as de la Seremía de MMYEG MAGALLANES; 18) Cadena de Correos Electrónicos: Correo electrónico de fecha 20 de mayo de 2019, DE: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; PARA: Martín Vial; ASUNTO: Fwd: Remite informe; Correo electrónico de fecha 20 de mayo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: ANFUMMEG y Ramon Muñoz Azua; ASUNTO: Remite informe; 19) Correo electrónico de fecha 03 de junio de 2019, DE: Sebastián Alarcón; PARA: Ana Contreras Barrientos, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, María Mackenney Schmauk; ASUNTO: Visita y estudio de Clima en Secretaría Regional Ministerial 6-7 junio 2019; 20) Cadena de Correos Electrónicos: Correo electrónico de fecha 02 de julio de 2019, DE: Rosemarie Hueche; PARA: Vesna Madariaga Gjordan y ANFUMMEG; ASUNTO: RE: Información Magallanes; Correo electrónico de fecha 01 de julio de 2019, DE: Vesna Madariaga Gjordan; PARA: Maria Ahumada Vidal y Rosemarie Hueche; ASUNTO: RE: Información Magallanes; Correo electrónico de fecha 01 de julio de 2019, DE: Maria Ahumada Vidal; PARA: Rosemarie Hueche; ASUNTO: RE: Información Magallanes; Correo electrónico de fecha 01 de julio de 2019, DE: Rosemarie Hueche; PARA: Maria Ahumada Vidal; ASUNTO: Información Magallanes; 21) Informe Centro de Alerta Temprana- ONEMI Magallanes; MONITOREO: CONDICIÓN METEOROLÓGICA - ESTADO DE RUTAS 26/06/2019. Calendario Outlook días 25 y 27 de junio de 2019 y solicitudes Cometido de Servicio Nacional de Sylvia Alejandra Ruiz Ovando (2) y de Blas Enrique Saldivia Bahamonde (2); 22) Resolución Exenta N° 1263, de la Subsecretaria del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 13 de septiembre de 2019, que “Aprueba definición de los equipos de trabajo del convenio de desempeño colectivo año 2020 de la Subsecretaría del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género”; 23) Plataforma Ley de Lobby, Audiencias - Año 2019 – José Fernández Dubrock – audiencia AB015AW0694419; Plataforma Ley de Lobby, Audiencias - Año 2019 – María Carolina Cuevas Merino – audiencia BB001AW0711991; 24) Cadena de Correos Electrónicos: Correo electrónico de fecha 09 de octubre de 2019, DE: Catalina Fernández Hernández; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: RE: Consulta sobre facilitar vehículo institucional; Correo electrónico de fecha 07 de octubre de 2019, DE: AnaContreras Barrientos; PARA: Catalina Fernández Hernández; ASUNTO: Consulta sobre facilitar vehículo institucional; 25) Cadena de Correos Electrónicos: Correo electrónico de fecha 18 marzo de 2019, DE: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; PARA: ANFUMMEG; ASUNTO: RE: advertencia; Correo electrónico de fecha 17 de marzo de 2019 DE: María Mackenney Schmauk; PARA: Ana Contreras Barrientos;ASUNTO: advertencia; Correo electrónico de fecha 15 de marzo de 2019, DE: Gloria Rozas; 26) PARA: María Mackenney Schmauk; ASUNTO: invitación cursada por el consejo regional. 27) Cadena de Correos Electrónicos más una foto : Correo electrónico de fecha 29 de mayo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: María Mackenney Schmauk; ASUNTO: RE: pendiente; Correo electrónico de fecha 28 de mayo de 2019 DE: Blas Saldivia Bahamonde ; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: pendiente; Correo electrónico de fecha 22 de mayo de 2019 DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: María Mackenney Schmauk; ASUNTO: RE:; Correo electrónico de fecha 22 de mayo de 2019 DE: María Mackenney Schmauk; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: Sin asunto; 28) Carta denuncia efectuada ante Contraloría Regional por parte de Doris Sandoval Miranda, Presidenta ANEF Magallanes y Antártica Chilena, de fecha 05 de agosto de 2019.; 29) Tres (3) Resoluciones de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley Nro. 16.744, de la ACHS, correspondientes a Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ana Elizabeth Contreras Barrientos y Blas Enrique Saldivia Bahamonde; 30) Fichas clínicas de los denunciantes; 31) Tres Certificados de Término Reposo Laboral, siete (7) Resúmenes Informativos de Paciente y un (1) Certificado de Atención y Reposo Ley 16744, todos de la ACHS, pertenecientes a Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; 32) Dos (2) Certificados de Término Reposo Laboral y siete (7) Resúmenes Informativos de Paciente, todos de la ACHS, pertenecientes a Ana Elizabeth Contreras Barrientos; 33) Tres (3) Certificados de Término Reposo Laboral y seis (6) Resúmenes Informativos de Paciente, todos de la ACHS, pertenecientes a Blas Enrique Saldivia Bahamonde; 34) Carta Respuesta del Médico Jefe Agencia de Magallanes Asociación Chilena de Seguridad, de fecha 10 de septiembre de 2019; 35) Reclamaciones interpuestas por las denunciantes ante la Superintendencia de Seguridad Social; 36) Comprobante Ingreso reclamación interpuesta por Sylvia Alejandra Ruiz Ovando ante la Superintendencia de Seguridad Social; 37) Cadena de Correos Electrónicos: Correo electrónico de fecha 12 de septiembre de 2019, DE: Blas Saldivia Bahamonde; PARA: Ramón Muñoz Azúa, Ana Contreras Barrientos, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; ASUNTO: RE: Ingreso de descargos; Correo electrónico de fecha 11 de septiembre de 2019; DE: Ramón Muñoz Azúa; PARA: Ana Contreras Barrientos, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: ingreso de descargos; 38) Cadena de Correos Electrónicos: Correo electrónico de fecha 11 de septiembre de 2019, DE: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; PARA: Ramón Muñoz Azúa, Ana Contreras Barrientos, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: RE: Ingreso de descargos; Correo electrónico de fecha 11 de septiembre de 2019; DE: Ramón Muñoz Azúa; PARA: Ana Contreras Barrientos, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: ingreso de descargos; 39) Cadena de Correos Electrónicos: Correo electrónico de fecha 16 de septiembre de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Ramón Muñoz Azúa y ANFUMMEG; ASUNTO: Precalificación. Adjunta Precalificación; Correo electrónico de fecha 01 de julio de 2019, DE: Eduardo Ignacio Schiappacasse Dasati; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: RE: Invitación 3° aniversario Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; Correo electrónico de fecha 01 de julio de 2019; DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Eduardo Ignacio Schiappacasse Dasati; ASUNTO: Invitación 3° aniversario Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; Correo electrónico de fecha 28 de junio de 2019; DE: Elizabeth Espinoza; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: RE: EMISIÓN OC; Correo electrónico de fecha 28 de junio de 2019; DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Elizabeth Espinoza; ASUNTO: FWD: EMISIÓN OC; Correo electrónico de fecha 28 de junio de 2019; DE: Natalia Hidalgo; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: EMISIÓN OC; Correo electrónico de fecha 22 de agosto de 2019; DE: Paola Ruby Deuchens Varas; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: Invitación sistema táctico operativo policía; Correo electrónico de fecha 27 de agosto de 2019; DE: Paola Ruby Deuchens Varas; PARA: Ana Contreras Barrientos, María Mackenney Schmauk; ASUNTO: RE: Respuesta automática: Invitación sistema táctico operativo policía; Correo electrónico de fecha 22 de julio de 2019; DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Paola Ruby Deuchens Varas; ASUNTO: Respuesta automática: Invitación sistema táctico operativo policía; Correo electrónico de fecha 02 de octubre de 2019; DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Claudia Núñez Medina; ASUNTO: RV: ingreso de descargo; correo electrónico de fecha 12 de septiembre de 2019; DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Ramón Muñoz Azúa, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: RE: ingreso de descargo; correo electrónico de fecha 11 de septiembre de 2019; DE: Ramón Muñoz Azúa; PARA: Ana Contreras Barrientos, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: ingreso de descargo; correo electrónico de fecha 12 de septiembre de 2019; DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Ramón Muñoz Azúa Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: RE: ingreso de descargo; correo electrónico de fecha 11 de septiembre de 2019; DE: Ramón Muñoz Azúa; PARA: Ana Contreras Barrientos, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: ingreso de descargo; 40) Correo electrónico de fecha 05 de noviembre de 2019, DE: Ramon Muñoz Azua; PARA: Ana Contreras Barrientos, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: Informa no calificación proceso 2018 – 2019; 41) Acta Comité Bipartito Capacitación, Parte 1. 04 de septiembre de 2019; 42) Orden de Compra N° 918434-406-CM19; 43) Acta de Inspección realizada por funcionaria de la SEREMI de Salud Región de Magallanes con fecha 15 de octubre de 2019; 44) Acta N° 33710, de fecha 15 de octubre de 2019; 45) Cadena de Correos Electrónicos: Correo electrónico de fecha 09 de octubre de 2019, DE: Ramón Muñoz Azúa; PARA:, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ana Contreras Barrientos, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: RE: Suspensión de actividad de capacitación; Correo electrónico de fecha 09 de octubre de 2019; DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Ramón Muñoz Azúa, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: RE: Suspensión de actividad de capacitación; Correo electrónico de fecha 08 de octubre de 2019, DE: Ramón Muñoz Azúa; PARA:, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ana Contreras Barrientos, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: Suspensión de actividad de capacitación; Correo electrónico de fecha 04 de octubre de 2019; DE: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; PARA: Ramón Muñoz Azúa; ASUNTO: CONSULTA CONTRATACIÓN CONSULTORA; Correo electrónico de fecha 04 de octubre de 2019; DE: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; PARA: Ramón Muñoz Azúa; ASUNTO: RE: CONSULTA CONTRATACIÓN CONSULTORA; Correo electrónico de fecha 04 de octubre de 2019; DE: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; PARA: Ramón Muñoz Azúa; ASUNTO: CONSULTA CONTRATACIÓN CONSULTORA; Correo electrónico de fecha 08 de octubre de 2019; DE: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; PARA: Ramón Muñoz Azúa; ASUNTO: FWD: coaching; Correo electrónico de fecha 08 de octubre de 2019; DE: María Mackenney Schmauk; PARA: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ana Contreras Barrientos, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: coaching; Correo electrónico de fecha 08 de octubre de 2019; DE: Blas Saldivia Bahamonde; PARA: Ramón Muñoz Azúa; ASUNTO: Coaching; Correo electrónico de fecha 09 de octubre de 2019; DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Ramón Muñoz Azúa, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: RE: suspensión de actividad de capacitación; correo electrónico de fecha 08 de octubre de 2019; DE: Ramón Muñoz Azúa; PARA: Ana Contreras Barrientos, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: suspensión de actividad de capacitación; 46) Cadena de Correos Electrónicos: Correo electrónico de fecha 14 de octubre de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Ramón Muñoz Azúa, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: RE: información relevante descargos; Correo electrónico de fecha 11 de octubre de 2019 DE: Ramón Muñoz Azúa; PARA: Ana Contreras Barrientos, Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: información relevante descargos; 47) Oficio N° 694, del Subsecretario (S) Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, de fecha 30 de septiembre de 2019, MATERIA: Informa estructura Secretaría Regional Ministerial de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena; 48) Carta de ANFUSEM a SEREMI de la Mujer y Equidad de Género Región de Magallanes y Antártica Chilena, de fecha 04 de septiembre de 2019, Gabinete Presidencial N° 006, del Presidente de la República, de fecha 23 de mayo de 2018, “Instructivo sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado”; 50) “Procedimiento de Prevención, Denuncia y Sanción del Maltrato laboral, Acoso Laboral y Sexual” del Servicio de Salud de Magallanes; 51) Resolución Exenta N° 842, de fecha 06 de julio de 2018, de la Ministra Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, que “Aprueba Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual”; 52) Resolución Exenta N° 1433, de la Ministra de Salud, de fecha 10 de noviembre de 2017, que “Aprueba Actualización de Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo”; 53) Resolución Exenta N° 868, de la Subsecretaria del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, de fecha 11 de julio de 2019, que “Designa a Receptor de Denuncias de Maltrato, Acoso Sexual y Laboral”; 54) Impresión de publicación, titulada ANTE DENUNCIAS POR MALTRATO LABORAL EN LA SEREMI DE LA MUJER LA ANEF EXIGIÓ LA SALIDA DEL CARGO DE LA TITULAR”; 55) Impresión de publicación de fecha 08 de octubre de 2019, titulada “Presidenta regional de ANEF Doris Sandoval, ante denuncia interpuesta contra la Seremi de la Mujer: “Como ANEF habíamos puesto en conocimiento de las autoridades regionales todos estos antecedentes hace más de cinco meses”; 56) Comunicado “ANEF Y ANFUMMEG EXIGEN EL CESE DEL CARGO EN FORMA INMEDIATA DE LA SEREMI DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO DE MAGALLANES Y LA ANTARTICA CHILENA”, de fecha 07 de noviembre 2019.

Se procedió a la exhibición de los siguientes documentos: Diagnóstico Clima Laboral realizado SEREMI Región de Magallanes y la Antártica Chilena y Acto administrativo por el cual se constituye Comité de aplicación el SUCESO/ISTAS 21, en la SEREMI Región de Magallanes y la Antártica Chilena.

Se procedio a la reproducción de la grabación de la negativa ingreso SEREMÏA día 02 de septiembre de 2019.

A su vez prestaron declaración los testigos ofrecidos por la denunciante: Doña Esther Lilian Ruiloba Fuentes, cédula de identidad Nro. 14.471.858-5; doña Vesna Loreto Madariaga Gjordan, cédula de identidad Nro. 13.023.079-9, y; doña Doris Nalley Sandoval Miranda, cédula de identidad Nro. 10.337442-1.

Se incorporó prueba pericial el informe y declaración de la perito doña Andrea Paz Hernández Castillo, Psicóloga-Perito, cédula de identidad Nro. 16.163.565-9.

**CUARTO:** Que, en la audiencia de juicio oral la parte denunciada incorporo prueba documental consistente en: 1)Copia resolución exenta Nro. 121583/11/2017, “Nombre Titular” de fecha 15 de mayo de 2017, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; 2) Copia de resolución Exenta RA Nro. 121583/15/2018, “Prorroga de contrata que indica”, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 5 de febrero de 2018; 3) Copia de resolución Exenta RA Nro. 121583/31/2016, “Prorroga de contrata que indica”, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 16 de febrero de 2017; 4) Copia de Resolución Exenta TRA Nro. 121583/54/2017, “Designa Contrata”, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 6 de diciembre de 2017; 5) Copia de Resolución Exenta RA Nº121583/71/2017, “Designa Contrata”, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 26 de octubre de 2017; 6) Copia de Resolución Exenta RA Nro. 121583/494/2017, “Prorroga de contrata de cargos que indica”, Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 29 de diciembre de 2017; 7) Copia de Resolución Exenta RA Nro. 121583/1583/2018, “Prorroga de contrata de cargos que indica”, Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 4 de diciembre de 2018; 8) Copia de Resolución Exenta RA Nro. 121583/1585/2018, “Prorroga de contrata de cargos que indica”, Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 4 de diciembre de 2018; 9) Copia Hoja de Vida de doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2017; 10) Copia Hoja de Vida de doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2018; 11) Copia Hoja de Vida de doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2019; 12) Copia Hoja de Vida de don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2017; 13) Copia Hoja de Vida de don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2018; 14) Copia Hoja de Vida de don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2019; 15) Copia Hoja de Vida de doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2017; 16) Copia Hoja de Vida de doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2018; 17) Copia Hoja de Vida de doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2019; 18) Copia de Calificación de Desempeño, periodo 2017-2018, de doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; 19) Copia de Calificación de Desempeño, periodo 2017-2018, de don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; 20) Copia de Calificación de Desempeño, periodo 2017-2018, de doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; 21) Copia de Precalificación del desempeño de doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, proceso de evaluación 2017-2018; 22) Copia de Precalificación del desempeño de don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, proceso de evaluación 2017-2018; 23) Copia de Precalificación del desempeño de doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, proceso de evaluación 2017-2018; 24) Copia de Precalificación del desempeño de doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, proceso de evaluación 2018-2019; 25) Copia de Precalificación del desempeño de don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, proceso de evaluación 2018-2019; 26) Copia de Precalificación del desempeño de doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, proceso de evaluación 2018-2019; 27) Copia de Resolución Exenta Nro. 842, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, “Aprueba Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, acoso Laboral y Acoso Sexual”, de fecha 06 de julio de 2018; 28) Copia de Resolución Exenta Nro.473, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, “Aprueba Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual”, de fecha 17 de mayo de 2018; 29) Copia de Resolución Exenta Nro. 1304, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, “Aprueba Actualización de Procedimientos de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual”, de fecha 30 de septiembre de 2019; 30) Certificado sobre sumarios, emitido por el Jefe del Departamento de Finanzas del Ministerio de la Mujer y La Equidad de Género, de fecha 30 de septiembre de 2019; 31) Copia De Carta emitida por Asociación Chilena de seguridad (ACHS), de fecha 14 de octubre de 2019, referencia N.º 8000303677, dirigida a Don Ramón Muñoz Azúa, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, sobre evaluación de condición médica de don Blas Saldivia; 32) Copia De Carta emitida por Asociación Chilena de seguridad (ACHS), de fecha 14 de octubre de 2019, referencia Nro. 8000303676, dirigida a Don Ramón Muñoz Azúa, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, sobre evaluación de condición médica de doña Sylvia Ruiz; 33) Copia De Carta emitida por Asociación Chilena de seguridad (ACHS), de fecha 14 de octubre de 2019, referencia Nro. 8000303678, dirigida a Don Ramón Muñoz Azúa, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, sobre evaluación de condición médica de doña Ana Contreras; 34) Copia de Correo electrónico emitido por don Sebastián Alarcón, de fecha 03 de junio de 2019 dirigido a doña Ana Contreras, Sylvia Ruiz Ovando y María Mackenney, asunto Visita y Estudio de Clínica en Secretaría Regional Ministerial, 7 de junio de 2019; 35) Copia Resolución Exenta RA Nro.1121583/490/2019, “Designa Contrata de Reemplazo”, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 25 de octubre de 2019, contrata doña Margarita Vargas periodo del 5 de agosto al 6 de septiembre de 2019; 36) Copia Resolución Exenta RA Nro. 1121583/49/2019, “Designa Contrata de Reemplazo”, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 25 de octubre de 2019, contrata doña Margarita Vargas periodo del 6 de septiembre al 3 de octubre de 2019; 37) Copia Resolución Exenta RA Nro. 1121583/477/2019, “Designa Contrata de Reemplazo”, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 25 de octubre de 2019, contrata doña Margarita Vargas periodo del 4 de octubre al 9 de noviembre de 2019.

Así también prestaron declaración los testigos ofrecidos: 1) don Ramon Alberto Muñoz Arzua, cédula de identidad Nro. 16.291.166-K; 2) don Felipe Andrés Muñoz Aranda, cédula de identidad Nro. 15.726.228-9; 3) doña Loreto Cornejo Ponce, cédula de identidad Nro. 7.085.698-0, y; 4) Don Cristian Carlos Rozas Lagos, cédula de identidad Nro. 10.786.789-9.

**QUINTO:** Que, en lo que se refiere a la declaración de los testigos presentados por la denunciante, estos señalaron en lo pertinente que:

1) Doña Ester Ruiloba Fuentes, cédula de identidad Nro. 14.858.-5, de 57 años, profesional de apoyo del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, Ingeniero en Administración de Empresas, quien en lo pertinente expreso que trabaja en el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género desde el 13 de octubre del año 2015, y que tiene una relación estrecha ya que el Servicio Nacional de la mujer es una institución que aunque depende del Presidente de la República es el servicio que ejecuta la normativa del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, agregando que cumplió funciones de Jefatura estuvo en un periodo como directora subrogante desde que asumió el Gobierno actual hasta marzo de 2018 como Directora Regional Subrogante. Agrego que conoce a los denunciantes y que tiene conocimiento que como asociación gremial del Servicio Nacional de la Mujer hicieron llegar una carta a la SEREMI en representación de todos los funcionarios que pertenecen al gremio lo que fue a fines de agosto del año 2019, primeras semanas de septiembre y la asamblea de los funcionarios fue a fines de agosto. Indico que en esa reunión se les dio a conocer que fue una situación mediática que se había dado a conocer por la ANEF también además de su relación de trabajo con a profesional de apoyo (presente refiriéndose a una de las denunciantes) Alejandra Ruiz en reuniones de coordinación de trabajo tomo conocimiento de los hechos, manifestando que lo que expresaban en la carta era una inquietud porque les parecía difícil de entender que un equipo de trabajo estuviera pasando por condiciones de maltrato sobre todo en el marco de un instructivo presidencial que tenían conocimiento todos los servicios públicos sobre el plan de igualdad de oportunidades y de los procedimientos de acoso sexual, laboral, como un instrumento de gestión, y en el marco de este instrumento les pareció importante hacer el llamado.

Refirió que las situaciones de maltrato señaló que con ocasión del acto de conmemoración del 8 de marzo, el equipo de la SEREMIA tuvo toda la coordinación de esta actividad y en esta actividad se notó que el equipo estaba muy estresado, y que recuerda que ese día había como invitados unas 400 personas, y la SEREMI llego muy tarde incluso después del Intendente, y que recuerda que conversando con el equipo le comentaron que en la mañana tuvieron que participar en otras actividades lo que le pareció bastante grave porque primero hay un reconocimiento a las actividades trabajo de las mujeres, y este factor de estrés de un pequeño equipo le llamo la atención.

En cuanto a las situaciones de maltrato señalo que los afectados eran los integrantes del equipo de regional de la SEREMIA, por parte de la SEREMI de la Mujer. Agrego que en alguna oportunidad visito la SEREMIA, ya que las reuniones de coordinación las podían hacer en la SEREMIA o en el SERVICIO, y que con ocasión de estas visitas pudo observar una situación muy parecida a la del 8 de marzo pero en abril de 2019, tuvieron una reunión de coordinación en dependencias del Servicio de SERNAMED donde participaba en el equipo de la SEREMI y el equipo de SERNAMED con la presencia de la Directora Regional y el encargado de la oficina de información y reclamo, todo ello para esclarecer ante la SEREMI los procedimientos y normativas que existen en todo lo referente a la información, consulta y reclamo, y que en esa reunión también ocurrió el mismo hecho tuvieron que esperar un buen rato para que la SEREMI llegara y que en la misma reunión hubo un tiempo que observo que el trato no era cordial con la señora Alejandra y la señora Anita que estaban por sus labores de OIRS, y que le pareció que no había un conocimiento cabal de la SEREMI del contenido de la reunión ya que se tuvo que hacer mucho énfasis en el tema de la reunión.

Precisó que era necesario esclarecer a la SEREMI porque por el resultado de las reuniones de coordinación no se cumplían con los procedimientos establecidos de entrega de información ya que en muchas oportunidades pasan directamente a ver a la SEREMI por instrucciones de esta, en muchos casos estas acciones derivaban hacia SERNAMED porque sin ningún tipo de procedimiento formal las personas llegaban porque la SEREMI les había dicho que fueran sin un canal formal, y que también supieron de una situación bastante lamentable lo que fue antes de la reunión de abril referida que fue una situación bien especial una persona que iba a la SEREMI sin un conducto de la OIRS, y que tuvo conocimiento que una persona visitaba bastante seguido a la SEREMI porque tenía una relación como ex alumna de la SEREMI y se le permitía estar en la oficina, hacer uso del baño, se le pedía a los funcionarios que le sirvieron café, o que atendieran sus necesidades y esto por conocimiento de las reuniones de coordinación lo que fue la causa de la reunión. Preciso que la visita de la persona referida fue por un término aproximado de un mes a principios del año 2019, y esto afectaba a los denunciantes en atención a que la oficina no es grande, están compartimentadas, pero todo se escucha, pero además de tener a una persona que no era parte el equipo regional, no era funcionario público.

Consultada respecto de otras situaciones señalo que había un equipo distinta al equipo que también trabajaban para la SEREMI, desconoce las razones contractuales, pero sí tuvo conocimiento que hacían labores de difusión en las redes sociales, desconociendo porque estaba ese equipo además del equipo, señalando que este otro equipo no le parece que fueran funcionarios públicos, agregando que ellos trabajaban en la difusión de las actividades de la SEREMIA, y que sabían que por el SERVICIO don Blas estaba a cargo de las comunicaciones y de eso estaba en conocimiento porque en algunas oportunidades él se coordinaba con la periodista (de la SEREMI),agregando que además comenzaron a ver en las redes sociales que había difusión de las mismas actividades de la SEREMI pero que no tenían la estructura, formato, y que la periodista les hacía ver que no había coordinación porque había otra persona trabajando con la SEREMI. Preciso que tiene conocimiento que este otro equipo, participo en una reunión importante en la cárcel de Punta Arenas donde también participo la Directora Regional, señalando que ella no asistió (la testigo) pero que, si tomo conocimiento por conversaciones, reuniones de equipo.

Agregó que con la profesional de apoyo Alejandra Ruiz se reunían muy seguido los martes en reunión de coordinaciones en conocimiento de la SEREMI y de la Directora Regional, y que recuerda que en una de estas reuniones fue muy impactante porque no se pudo comenzar la reunión, y que le dio pena e impotencia porque Alejandra lloro mucho por estos temas que estaba viviendo y que una vez que se estaban dando en conocimiento estos hechos, y que después no tuvieron más reuniones a partir de julio, y que cuando retornaron de una licencia que tenía el equipo, retomaron las reuniones, agregando que tuvo conocimiento por parte de Alejandro que una vez que llegaron de retorno de la licencia a la oficina no tuvieron un recibimiento, tuvieron que esperar en una sala.

CONTRAINTERROGATORIO

Señalo que la SEREMI se llama Patricia Mackenney, y que la conocía de antes que asumiera porque es funcionaria publica de carrera hace 28 años, y en un periodo estuvo a cargo de la oficina de PRODEMU en la región. Refirió que la señora Mackenney, desconoce la edad, pero si sabe que es una persona mayor, y que, si bien señala que a la reunión del 8 de marzo llego tarde, desconoce los motivos, y no se lo pregunto, desconociendo si padece de algún problema de desplazamiento.

Preciso que cuando señalo que el equipo estaba estresado el 8 de marzo, fue por dos razones, porque habían muchas personas invitadas 400 o más, y ese mismo día los funcionarios tenían instrucción de participar en otras actividades de otros servicios públicos y ese mismo día debían recibir las dependencias del lugar donde se realizó el evento, y todo lo que significa la logística, señalando que es una actividad donde hay mucha presión porque se trabaja para lograr el resultado, señalando que no es parte de ese equipo sino que del Servicio Nacional de la Mujer. Preciso que en la actividad del 8 de marzo la SEREMI llego 10 minutos antes.

Preciso que la persona que permanencia en las dependencias del servicio era una persona TRANS, y que en el SERNAMED tiene atención de público, y que esa persona estaba en situación de calle. Señalo que no hay inconvenientes en haberla atendido y que por es el equipo al ver la situación de vulnerabilidad tuvo una respuesta con mayor deferencia, y que el equipo estaba incomodo porque no se estaban cumpliendo los procedimientos que se establecen en ese caso había una preocupación dl equipo por una persona estuvo en la oficina varios días consecutivos por instrucciones de la SEREMI.

Consultada si una persona puede ir varios días al servicio, manifestó no saber, señalando que sólo indica lo que genero esa situación que fue llevar el tema a una reunión de coordinación de los procedimientos de la OIRS.

En cuanto a que le comento doña Alejandra que se sentía maltratada, consultada si existen procedimientos de denuncia, respondió que sí, que hay procedimientos para los funcionarios que reciben maltrato y que de hecho hay un instructivo presidencial al respecto desde mayo de 2018.

Consultada porque doña Alejandra en vez de iniciar el procedimiento fue a la ANEF, respondió que los funcionarios de la SEREMIA son funcionarios que pertenecen a un gremio, y esto ya era una situación conocida por la asociación de funcionarios lo que está dentro de las funciones de las asociaciones gremiales.

Consultada sobre porque los funcionarios después de la licencia médica no fueron bien recibidos, respondió que de lo que tiene conocimiento es que en conversaciones que tuvo con el equipo fue porque no pudieron ocupar inmediatamente sus puestos, solo pudieron firmar y la SEREMI no tuvo el conocimiento que iban a llegar, estaba pidiendo más antecedentes, no pudieron esperar en sus escritorios, sino que lo hicieron afuera. Desconoce quién tenía que informar a la SEREMI.

Consultaba sobre si sabe si SERNAMED sabia cuando iban a regresar de las licencias médicas, respondió que no sabían.

Preciso que la actividad del 8 de marzo fue en el año 2019, y que las personas que componían el equipo de trabajo de esa actividad era Alejandra Ruiz, Ana Contreras, Blas, y la SEREMI de la Mujer Loreto.

Preciso que el equipo de trabajo que debía servir café eran las mismas personas que señalo.

Preciso que el equipo de trabajo volvió de licencia médica en junio de 2019, y que corresponde a Alejandra Ruiz, Ana Contreras, y Blas, todos ellos con licencia médica y llegaron en forma simultánea.

2) Comparece doña Vesna Loreto Madariaga Gjordan, cédula de identidad Nro. 13.026.079-9, de 43 años, quien presto promesa de decir la verdad, en lo pertinente expreso que ser profesional de política de igualdad del Ministerio del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, trabaja desde el inicio del Ministerio el año 2016, y antes en el Servicio Nacional de la Mujer de donde su traspasada, señalando que las dependencias del Ministerio están en Santiago Centro, Región Metropolitana.

Agregó que de profesión es sociología, y es profesional de la división de política de igualdad, y que ha trabajado en materia de violencia contrala mujeres y violencia de genero. Refirió que desde julio de 2018 es la presidenta de la asociación nacional de funcionarios y funcionarias del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Refirió que el motivo de su citación al juicio es la situación de maltrato que ha habido en la totalidad de los funcionarios y funcionarias de la Seremia de Magallanes y también con ocasión de algunas irregularidades que se podrían haber dado en el ejercicio de la autoridad del cargo.

Expreso que las situaciones de maltrato al interior de la Seremi de Magallanes involucran a la totalidad de la dotación de la Seremia de Magallanes y de la mujer y Antártida Chilena esto es a la profesional de apoyo específicamente, a la secretaria de la Seremia y al conductor. Señalo que tomo conocimiento de la situación por una llamada que se le hace desde los funcionarios de la Seremia en el mes de marzo de 2019, de una serie de situaciones que le relatan que estaban viviendo en un tiempo previo llegando a una situación más preocupante cuando toman la decisión de informarlo a la asociación de funcionarios/as. Expreso que frente a esto al tomar conocimiento de los hechos que se le relataron principalmente el resguardo frente a la propia institucionalidad por la trayectoria en la institución. Agrego que cuando tomo conocimiento de la situación oriento que era importante que se elevara ante la autoridad y que se informara inmediatamente a las jefatura a cargo de intervenir en estos hechos y así tomo contacto directo con el Jefe de desarrollo de personas el señor Ramon Muñoz, junto con la otra dirigente Lida Millapan, acudieron y le relataron los hechos que estaban tomando conocimiento sobre lo cual la reacción que él tiene es de preocupación y que va a tomar contacto inmediato con los funcionarios/as para conocer de la situación. Agrego que después de esto realizaron bastantes gestiones como asociación, en un primer momento poner cono conocimiento del jefe de desarrollo de personas esta situación de irregularidades administrativas y faltas a la probidad, y en ese marco dieron cuenta de situaciones que la parecieron bastante dramáticas y que tienen que ver con situaciones de denostación a funcionarios principalmente al conductor, conductores que dentro del Ministerio asumen diversos roles como el registro de la prensa, tomar fotografías, funciones que fueron asignada en la mayoría de las Seremias a los conductores y a los equipos dado que no se cuenta con periodista, y por tanto la denostación permanente frente a lo que hacía el funcionario dentro del marco de sus funciones establecidas y la contratación irregular con dinero de la propia autoridad de diferentes periodistas que participaban en reuniones de equipo. Preciso en relación al pago referido que se trata de dineros que la propia autoridad destino para que trabajaran con ella y a quienes hacía pasar por funcionarios públicos, compartían los espacios al interior de la institución, los escritorios, los equipos de uso funcionario, al igual que el uso de vehículo institucional para trasladar personas que no dicen relación con el funcionamiento de la Seremia como familiares de la autoridad regional o utilizar el conductor para que fuera a dejar el pan a la casa.

Refirió que participo en diversas reuniones con la autoridad regional, en un primer reporte que se hace al Jefe de Desarrollo de las Personas él se compromete a tomar contacto con los funcionarios/as, y el seguimiento posterior fue preguntar si había tomado contacto y tomado conocimiento de la situación, siendo uno de los temas que les merece preocupación la permanencia durante todo el día de una persona que no era funcionario/a de la Seremia Regional sino una persona que se encontraba en una situación de vulnerabilidad con antecedentes psiquiátricos y que solía tener descompensaciones y el equipo se veía enfrentado a tener que contener estas situaciones regularmente sin tener las competencias para ello, no obstante era por una decisión de la autoridad que el tenía que estar en ese lugar, almorzar, desayunar, mandataba al equipo que le imprimieran cosas, era una persona más de la Seremia y también sus necesidades primarias de lavarse y asearse, en la oficina de la Seremia que es un espacio muy reducido, abierto, lo que unido a otros requerimientos fuera de lugar o de orden como por ejemplo requerir que el informe de prensa esta antes de la hora de término de la jornada, superponer tareas recurrentemente, ponerse en el espacio de trabajo vigilante respecto de lo que están haciendo funcionarios/as, controlar cada 5 minutos si se había cumplido lo ordenado, dar cambio de instrucción, situación que si es permanente y cotidiana va generando un desgaste en el clima laboral colectivo y principalmente en la salud mental de funcionarios/as, y frente a esto les reporta a ella y a oír dirigente el señor Ramon Muñoz, que es el jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, lo que fue el 04 de abril 2019, conversaron con él en una reunión formal, y que tomo conocimiento de la situación de los funcionarios a finales del mes de marzo, siendo el requerimiento de los funcionarios que se interviniera de manera inmediata para resolver esa situación, y otras como la solicitud de donaciones, agradecer las donaciones, cosa que los funcionarios de carrera saben que están fuera del ejercicio de la función pública. Expresa que el Jefe de Desarrollo de las personas refiere haber conversado mediante mensaje de wasap y llamadas telefónicas, y consultado sobre la situación el Jefe de Desarrollo de las personas le responde que la considera de una máxima gravedad, que agradece la gestión que venía desarrollando el equipo y el adecuado manejo como han llevado la situación y que entiende que es una situación que se ha llevado en el tiempo y que no puede seguir de esa manera y que se compromete a elevar la situación a la máxima autoridad, a la Ministra de la Mujer y Subsecretaria de la Mujer.

Agrega que pasa un tiempo prolongado, tres semanas y a finales de abril se le consulta sobre esta situación y el refiere que la situación fue escalada a la Subsecretaria de Interior que no estaba en el ámbito del Ministerio y que, por tanto, se estaban esperando las instrucciones en función de ello. Agrego que se sigue realizando seguimiento a la situación y que se reunieron con el asesor jefe de la Ministra como asociación para plantearle la situación y en esta reunión del día 28 de mayo, sin mayor respuesta y el Jefe de Gabinete les responde que desconoce la situación y que le plantearon que la respuesta que tenía era que esto se estaba viendo en la subsecretaria de Interior. Agrega que además solicitaron una reunión con el Intendente regional el 26 de julio, en la cual se pusieron los antecedentes de maltrato y posibles irregularidades y se comprometa a conversar con la autoridad Ministerial, y posterior a eso no hubo respuesta de la Intendencia Regional, y frente a eso la dirección de ANEF en el mes de agosto lleva los antecedentes a Contraloría, y el presidente de la Anef Nacional sostiene una reunión con la subsecretaria en el mismo mes de agosto.

Refiere que en el mes de agosto los funcionarios/as siempre requirieron información a la Institución respecto de la derivación de su caso a la ACHS porque el 6 y 7 de junio acude un funcionario el señor Sebastián Alarcón quien es el receptor de denuncias de la institución, el acude se entrevista con toda la Seremia señal que va a evacuar un informe y que con ese informe van a ser derivados los funcionarios a la ACHS. Señala que el acude a la región el 6 y 7 y que la denuncia no la registro. Precisa que el señor Sebastián Alarcón estuvo 2 días en la región, aplica un instrumento y frente a eso el refiere directamente a los funcionarios/as que al día siguiente va a remitir otro cuestionario para ser aplicado y descartar o afirmar las situaciones. Agrega que el 14 de junio consultan al Jefe de Desarrollo de las Personas en que esta ese informe, este responde que se había desestimado hacer el cuestionario, y que el jefe de desarrollo de las personas emite un correo al jefe de gabinete de la Ministra en el que le señala que la asociación le está solicitando el informe y frente a eso no hubo respuesta, y que al pasar los días vuelven a acudir al jefe de Gabinete de la Ministra consultando por el informe y su resultado el cual les responde que el informe es exclusivo para la autoridad y que no pueden tener acceso. Señala que, hasta el 22 de agosto, no se había tomado ninguna acción concreta y que los funcionarios accedieron a la ACHS porque se habían comunicado con la presidenta del Comité Paritario, y estando allá se constata la situación de salud mental por un desgaste por un liderazgo disfuncional de la autoridad.

Relata que el día 02 de septiembre se da el alta diferida a los funcionarios/as para que se reincorporen a su lugar de trabajo, lo cual consiste en que pueden retornar en media jornada para hacer un retorno a sus funciones de manera paulatina, así se presentan el 02 de septiembre de 2019 a la Seremia y la Seremi de la Mujer de acuerdo a lo que le refieren los funcionarios lo que es confirmado también por el jefe de desarrollo de las personas, la Seremi les dice que no pueden ingresar que tiene reemplazo para sus funciones, que hay personas que están trabajando en sus computadores y equipos y que tiene que comunicarse con Santiago y les dice que esperen afuera de la Seremia, y que se comunican con el Jefe de Desarrollo de las personas quien les comunica que no pueden ingresar al espacio de trabajo, y así los funcionarios vuelve a ir a la ACHS donde se les dice que tienen que ingresar a su espacio de trabajo el día lunes 09 de septiembre, con una jornada completa.

Señala que la primera vez que se comunica con el Jefe de Desarrollo de las personas es el 04 de abril, que es la primera información que reciben institucionalmente, y que entre esta fecha y el 11 de septiembre la medida adoptada por la institución fue el viaje del señor Sebastián Alarcón que se produce el día 6 y 7 de junio, y fuera de esto no conoce otra medida. Agrega que después del 11 de septiembre llega una recomendación de la Asociación Chilena de Seguridad que era eliminar o modificación el factor estresor que era la Jefatura directa y una segunda recomendación era una capacitación de lo cual sabe y toma conocimiento porque forma parte del Comité Bipartito que son quienes definen el plan anual de capacitación, así con posterioridad al 11 de septiembre hubo una sesión especial de emergencia del Comité Bipartito por un requerimiento exclusivo de la autoridad que requería una capacitación en liderazgo o coaching para la Seremi con un solo oferente, una sola propuesta y con metodologías en la cual hicieron críticas, no obstante accedieron aprobando los recursos, capacitación que se produce pero para el equipo en muy malos términos, los lleva a un restaurant donde no se pueden servir nada, donde los volvieron a interrogar sobre la situación, y por esto sostuvieron conversaciones con Cristian Rosas, Jefe de Desarrollo de las personas, y producto d esto se sostuvo una videoconferencia con él para mejorar la capacitación a los funcionarios.

Preciso que fueron los funcionarios cuando solicitaron ayuda para ser derivados a las ACHS se les respondió que se requiere de mayor antecedentes, y que por esto ello el 01 de julio se comunican con la presidenta del Comité Bipartito y ella les indica que tienen que acercarse a la ACHS la totalidad de los funcionarios, la profesional de apoyo Alejandra Ruiz, el señor Blas Saldivia, y la señora Ana Contreras, los tres son diagnosticados con enfermedad laboral y se les extiende una licencia por dos meses y continúan en tratamiento.

Preciso que cuando los funcionarios retornan después del alta diferida no se había implementado ninguna medida.

Agrego que en la evaluación de desempeño tiene dos momentos, el primero entre febrero y marzo con el primer informe de desempeño que levanta la jefatura directa y un segundo momento es julio donde viene el segundo informe de precalificación, lo cual sabe porque constituye junta calificadora, y en el mes de julio debió haberse remitido, como se encontraban con licencia médica, el segundo informe para su conocimiento a sus domicilios laborales por carta certificada, y este no fue remitido y así no tomaron conocimiento de la evaluación, y una de las evaluaciones era bastante desmejorada y frente a eso la Junta calificadora se reunió con el señor Ramon Muñoz salvaguardar cualquier represalia posible, y frente a la solicitud de mantener la nota del año anterior se les responde que no por el señor Fiscal Felipe Muñoz que es quien preside la junta, y en una segunda sesión si manifiesta estar de acuerdo en que quede la calificación del año anterior.

CONTRAINTERROGATORIO

Expreso que ha ido a declarar a bastantes juicios porque haber sido la directora de una residencia especializada de SENAME, y en su rol gremial ha participado en un juicio por el caso de unos funcionarios del centro de la mujer en San Bernardo.

Preciso que eran todos los funcionarios de la SEREMI los afectados, la SEREMI la constituían la profesional de apoyo, la SEREMI, el conductor y la secretaria. Consultada sobre si doña Margarita Marga si es parte de la dotación, respondió que desconoce y que la conoció el día de ayer y que le pregunto a quién estaba reemplazando.

Consultado si sobre asociación gremial buscan que se vaya la SEREMI, respondió que nosotros y el presidente de la ANEF con fecha 22 de agosto en reunión con la Ministra Subrogante solicitaron la renuncia de la SEREMI atendiendo la recomendación que hacia la ACHS que era sacar el factor estresor.

Consultada sobre sino sugería la ACHS reorganizar el servicio respondió que nunca tuvieron la resolución de la ACHS porque no se les entrega la información.

Consultada si está dentro de las facultades de la ANEF pedir que se vaya la SEREMI, respondió que puede la ANEF porque tiene un rol sindical de defensa de la función pública de defensa de los derechos laborales, y de defensa de las irregularidades que se están cometiendo, así tiene la facultad de pedir esa renuncia y otras.

Consultados sobre los procedimientos que sigue la ANEF, si se basan solo en la denuncia, respondió que lo que hace la dirección nacional de la ANEF es solicitar por LOBY una reunión con la autoridad, que es el canal formal, no tener una reunión con al SEREMI de la región.

Consultada entre los correos citados entre ellos de doña Mariel Ahumada Vidal, que pertenece a la asociación dice que la SEREMI tiene Alzheimer, señalo que ella no pertenece a la asociación, si trabaja en la división de política de igualdad, que son compañeras, ella es funcionaria que ingreso recientemente desde el año 2018, y que ella asume como parte del comité paritario y la señora aurora frente a la licencia de la presidenta del comité paritario finales de junio, y ella doña Mariel Ahumada por una conversación que tuvieron le señala que ella va a ser la persona que va a tomar conocimiento de las situaciones de enfermedad laboral, y accidentes laborales lo que señala porque estuvo en octubre a mayo con accidente laboral y ella fue la persona que llevo su caso, y frente a eso le consulta si el Comité Paritario está en conocimiento de la situación de salud de la SEREMIA y frente a eso le comento que va a sesionar el Comité Paritario el 27 de junio que va a poner el tema ahí, y posterior a esa fecha le pregunta como funciono el paritario que recomendaciones van a hacer a la institución, les señalo que no tuvieron la reunión y que por tanto le dice que se iban a reunir el próximo lunes y que va a poner los antecedentes y así remite un correo al comité paritario con copia a los funcionarios afectados donde expone una serie de situaciones que están bajo su responsabilidad.

Señalo que nunca se ha entrevistado con la señora Mackenney.

Consultado sobre cuál es la objetividad con que la ANEF conoce de esta denuncia respondió que concretamente hay dos calificaciones de enfermedad laboral emitidas por la ACHS, y que el esfuerzo de la institución ha sido en apelar y no en investigar, en segundo en un sumario sanitario que está en curso, y por la falta de no haber activado el protocolo y haber aplicado los instrumentos respectivos.

Consultada sobre que antecedentes tuvo la ACHS para tomar conocimiento respondió que lo tiene quien atendió a los funcionarios/as.

Consultada sobre la omisión en enviar el segundo informe de calificaciones respondió que entiende que es responsabilidad de la Jefatura Directa.

Preciso que la persona que visitaba las dependencia de la SEREMI señalo que es lo que le informaron los funcionarios quienes le informaron que permanencia en las dependencias de la SEREMIA desde el día 30 de enero, y que la instrucción que dio la SEREMI fue que esa persona se encontraba en situación de calle y que debía ser atendida para satisfacer sus necesidades básicas, se aseaba y lavaba en el lugar de trabajo, lo que sabe por referencia de los funcionarios, Alejandra Ruiz, Blas Saldivia y Ana Contreras.

En cuanto a la denostación refirió que aludió a una instrucción que da la SEREMI de ir a dejar el pan a su domicilio a sus hijas y familiares, y al minuto la SEREMIA al momento de retomar el conductor le grita en forma pública a preguntar dónde estaba, lo que sabe por la referencia que le hace la señora Alejandra Ruiz, y después se comunica con el funcionario quien le refiere esa situación.

Preciso que el equipo de trabajo Alejandra Ruiz, Blas Saldivia y Ana Contreras, estuvieron con licencia médica desde el 1 y 2 de julio y hasta el día 9 de septiembre.

Consultada sobre como sabe que después de la alta médica diferida no se les permitió el ingreso, como lo sabe respondió que sabe porque la llamaron inmediatamente la señora Alejandra Ruiz, y que ingresaron hasta el Hall de entrada y que iban a estar sentados ahí mientras la SEREMI se comunicara con Santiago, y luego esta les dijo que esperaran afuera.

Preciso que se entera por el Jefe de desarrollo de la persona que se había modificado la licencia, quien le informa que no pueden ingresar porque la ACHS se equivocó, señalándole que a ellos les llego una notificación que continuaban con licencia, y él se comunica con la ACHS y que no corresponde una licencia diferida, y que el 9 de septiembre se reintegran a su puestos de trabajo.

3) Doña Doris Nelly Sandoval Miranda, cédula de identidad Nro. 10.337.442-1, de 53 años, profesora, funcionaria pública, quien promete decir la verdad, y en lo pertinente expreso que viene en testificar en favor de los funcionarios denunciantes, que sabe de qué se trata la causa. Manifestó que es presidenta regional de la asociación de empleados Fiscales, ANEF. Señalo que a partir del 03 de julio del año pasado acudieron a dependencias de la confederación el equipo completo, Blas Salvia, Alejandra Contreras, y Sylvia Ruiz Ovando, y que vieron a un equipo quebrado con angustia, y que ha visto los efectos humanos con un liderazgo autoritario, agobiante, lo que ha ocasionado daño a la salud de ellos.

Señaló que el trato y ejercicio de la autoridad era agobiante, errática en el ejercicio de funciones, que repite cada cinco minutos, y supervisión directa, sometiendo a un fuerte estrés, y que dentro de ellos situaciones en la que desplazo al equipo con la contratación de personas de manera irregular que no eran funcionarios públicos, lo que se hizo presente en la Contraloría. Señalo también el ingreso y permanencia de una persona que permitió que ingresara y se cobijara, en situación de calle, y la Seremi la instalo, le permitió hacer uso de las dependencias, y así los viernes no quería irse.

Señalo que en una reunión con la Ministra a partir de los lineamientos de la ACHS solicitaron que saliera la autoridad del ejercicio de su cargo de manera que se pudiera restablecer una intervención en el clima laboral.

Señala que desde el 03 de julio hasta la fecha de la presentación de la denuncia por tutela laboral no hay un accionar, no hubo salida de la autoridad, y así el Ministerio no estuvo a la altura de seguir la directriz de la Mutual. En cuanto a intervención solo conoce la intervención de la ACHS.

CONTRAINTERROGATORIO

Señalo que tomo conocimiento a partir del 03 de julio, por llamadas, y correo, y que solo ha tomado contacto con el Intendente, y no ha hablado con la SEREMI, porque no le corresponde por su rol gremial.

Señalo que se entrevistó con los tres denunciantes todos juntos, y que solo tuvo acceso al relato de los funcionarios, y registro fotográfico de algunas situaciones.

Consultada sobre donde sale el lineamiento de la mutual de retirar el agente estresor, respondió que es lo que le expreso al Intendente, y accedió a la información.

Señalo que tuvo al acceso del informe de la ACHS, y que vio un informe de la ACHS de julio.

Señalo que fueron a visitarla en horario de trabajo, los tres juntos, pero no cree que se haya puesto en riesgo la función pública.

Consultada si sugirió a los denunciantes efectuar un sumario administrativo, respondió que ella entiende que ellos agotaron todas las instancias de dialogo con el Departamento de Desarrollo de las personas.

No recuerda si denunciaron por acoso laboral.

Señalo que sabe que la ACHS sugirió un coaching con la Jefatura, para que se intervenga el clima laboral. Señalo que le plantearon a la Ministra que antes de intervenir el Clima se pedía la renuncia.

**SEXTO:** Que, en lo que se refiere a la declaración de los testigos presentados por la denunciada, estos señalaron en lo pertinente que:

1) Don Ramón Alberto Muñoz Arzua, cédula de identidad Nro. 16.291.166-K, de 34 años, quien debidamente juramentado en lo pertinente expreso ser Jefe del Departamento de Desarrollo y Gestión de las personas del Ministerio de la Mujer y Equidad de género y tiene que ver todo lo que dice relación con las contrataciones, y que conoce a los denunciantes desde que llego al Ministerio en el mes de agosto del año 2018, y los tres ya eran funcionarios, los conoció telefónicamente y desde diciembre del año pasado cuando viajo a la región. Indico que la SEREMI de Magallanes es Patricia Mackenney, y que la relación de esta con los funcionarios desde el mes de abril del año 2019 se comienza a recibir información de que la SEREMI estaba pasando por un proceso complicado y que ella tenía ciertos temas médicos y que eso hacía que era más complejo trabajar, y que antes de abril de 2019 no se recibió información. Agrega que de esa fecha en adelante se comenzaron a comentar hechos en que ella tenía ciertas dificultades y que eso interfería en el trabajo del equipo. Agrego que los hechos que se comentaban inicialmente a través de la presidenta de la asociación que es quien hace de nexo con Silvia Ruiz, comentando de los temas médicos y que era más complejo trabajar y que después de eso se contacta telefónicamente con Silvia y ella le comienza a relatar situaciones como olvido de temas, como de esa índole por lo general, y otros hechos como la contratación de personas fuera de lo establecido regularmente, precisando que la SEREMI habría incurrido en contratar directamente ella sin pasar por el proceso regular de contratación, y que el pago lo realizaba ella con recursos propios y que esas personan cumplían un rol funcionario en el Ministerio situación que no corresponde, señalando que era relacionado con el área de las comunicaciones y en total fueron tres personas, desconoce cuánto estuvo cada una de ellas, pero siempre relacionada con el área de las comunicaciones, encargada de las redes sociales, era como de esa índole, fotografías. Relata que después de eso tomaron contacto telefónico con la SEREMI telefónicamente le consulta y ella lo confirma y le dice que ella lo hacía desde la buena fe y voluntad, para cumplir con las metas que el nivel central le había establecido, y que se le oriento que eso no corresponde y que de ahí en adelante entiende que ella no volvió a realizar esa acción. Preciso que ella anteriormente trabajo en PRODEMU y ahí se rigen por el Código del Trabajo que es un estamento distinto al que la rige hoy.

En relación con el trato que tenía la SEREMI con los denunciantes, respondió que todos los hechos apuntaban al tema de olvido de cosas como de esa índole, no sabe de maltratos. Agrego que después del mes de abril, en mayo se recibe por el equipo de la SEREMIA el informe de aplicación de evaluación de BORNAUT, el que según los antecedentes que enviaron se aplicó por ellos mismos, y ese informe se remitió a Santiago los primeros días del mes de junio viaja el Psicólogo Sebastián Alarcón que depende del Departamento de Gestión de Personas a realizar un estudio de clima al equipo regional, y el entrega un informe preliminar interno que dice que hay que mejorar aspectos de la infraestructura, y también temas de la comunicación y resalta que hay un buen clima, que los funcionarios conocen muy bien sus funciones. Añade que a partir de este informe inicialmente no se aplica medida, y en menos de un mes los funcionarios ingresan a la ACHS, y desde el minuto en que ellos ingresan a la ACHS y que esta confirma que es una enfermedad profesional, se rige por las recomendaciones que les dio la ACHS. Relato que dentro de los antecedentes que tuvo la ACHS esta realizo el estudio del puesto de trabajo, con las declaraciones de las tres personas que trabajan allá, tomo declaración también a la SEREMI, y le tomo declaración telefónica a él (testigo), la que duro 2 a 3 minutos, le consultaron si conocía el lugar físico de trabajo a lo que respondió que no y ahí finalizo su entrevista, y que entiende que ellos tampoco visitaron el lugar de trabajo. Refirió que las declaraciones de la ACHS, para los tres casos, el caso de Silvia sólo recomendó la reestructura en el puesto de trabajo, y en el caso de Ana y Blas, recomendó capacitar a la jefatura en materia de liderazgo y también recomendó el tema de la readecuación al puesto de trabajo.

Consultado sobre si se restructuro y capacito, respondió que el tema de la reestructuración respondió que es un tema “super complejo” porque es un equipo regional de tres funcionarios más una SEREMI, y que se conversó con la ACHS y esta recomienda como alternativa un traslado para otra dependencia o región inclusive, lo que no se tomó en cuenta porque “*seria dañar aún más a los funcionarios*”, y lo que se hizo fue contratar a una personal de apoyo de manera de descomprimir la relación entre la SEREMI y el equipo, precisando que se contrató a Margarita Vargas.

Preciso que cuando va el personal de la ACHS hubo una licencia médica que como es por enfermedad profesional, la licencia sólo está dada por el tema de los controles médicos, por lo tanto, la licencia es hasta el próximo control, y los controles por lo general eran de manera semanal, y la licencia se extendió desde el 1 y 2 de julio, porque hubo dos fechas de ingreso y hasta el 07 de septiembre. Relata que el día 30 de agosto la ACHS da un certificado de alta diferida donde dice que la licencia que el día 7 de septiembre las personas deben regresar a su trabajo, y como el 7 es sábado correspondía al día siguiente lunes 9. Precisa que ahí se produce un incidente porque al parecer el médico de la ACHS les dice de manera verbal a los tres funcionarios que ellos debían reincorporarse a contar del día 2 d septiembre de manera parcial, eso significa media jornada, sin embargo, el certificado de alta dice 7 de septiembre, y que en ninguna parte decía un reposo parcial, o alta parcial. Preciso que tiene la instrucción que los certificados de alta, se tienen que respetar y no pueden permitir que alguien que tenga reposo, ingrese al lugar del trabajo mientras tenga el reposo, y que jamás fue comentado al Ministerio por la ACHS el retorno parcial, precisando que ellos (los denunciantes) siguen la instrucción del médico y se acercan el día 2 al trabajo, y ahí la SEREMI lo contacta en forma telefónica y le pregunta si tiene alguna información distinta y le solicita que le envié escaneado el documento que ellos habían llevado (los denunciantes) para ver si era distinto del que recibió de la ACHS, y se dio cuenta que era el mismo documento, y por tanto, le dice a los funcionarios que tienen que volver a la ACHS y hablar con el médico para confirmar si el alta es parcial que traigan el certificado del alta médica o sino que mantenga su reposo, y así no permitieron el ingreso porque el certificado de la ACHS dice que estaban con reposo médico hasta el 7 de septiembre, y que está prohibido el ingreso con licencia médica.

En relación con el informe del psicólogo de mes de julio, indico que fue solicitado por la Asociación, por los funcionarios, y que la respuesta del Servicio y la justificación fue que era un documento interno, y que por tanto corresponde a un estudio de clima, y que ese informe era una parte del proceso y, por tanto, no se entregó. Consultado sobre si estudio de clima si después concluyó respondió que después al estar confirmada la enfermedad profesional por la ACHS, “nosotros” tratamos de seguir sólo las recomendaciones de la ACHS, “intervenir un clima que estaba con estas situaciones es complejo”.

Agregó que en relación con la petición de la asociación de funcionarios se han realizado reuniones con la jefatura del servicio sobre el tema de Magallanes si hubo reuniones durante el mes de agosto, pero él (testigo) no asistió a esas reuniones, no fue convocado.

Consultado sobre si el 7 de septiembre si se realizó alguna actividad para recibir a los funcionarios, señalo que dentro de las recomendaciones de la ACHS se realizó una capacitación de liderazgo para la jefatura, y también en conjunto con el comité de capacitación, se decide hacer una actividad que era recomponer el clima laboral, y que desde Santiago se comisiono a Loreto Cornejo que es psicóloga y ella también es Jefa de las Políticas de igualdad para que ella estuviera el día 9 de septiembre en que los funcionarios regresaban de su licencia médica, para apoyarlos y realizar contención, y ella estuvo tres días, precisando que esas fueron las medidas que se tomaron.

Señalo que no hubo activación del protocolo de denuncia, y que el proceso de hacer todo a través de la ANEF o la GREMIAL, señalo que los funcionarios pueden pedir asesoría, el acompañamiento de las asociaciones.

Consultado si dentro de las situaciones que se le planteo estaba la de Daniela Kraus, una persona trans en situación de calle, respondió que sí, y que a él (testigo) le comentan que asiste de manera periódica a la SEREMIA una persona TRANS que además tenía problemas psicológicos, y que entiende que ella iba solicitando ayuda, que la SEREMI las gestionaba horas en salud, ella estaba en situación de calle y la SEREMI le busco un lugar para vivir que a la persona no le gusto, que la persona no siguió yendo y que de eso tiene conocimiento. Consultado sobre si esto implicaba a los funcionarios respondió que lo que le comentaron era “que era compleja la situación”, era incomodo al menos porque muchas veces llegaba esta persona en situación de calle y la SEREMI salía a alguna reunión y quedaba ella con la persona del equipo. Consultado sobre si ellos (los denunciantes) si no tienen que atender público, respondió que cada uno tiene distintas funciones y lo que pasa “*si yo pienso en la buena fe de la SEREMI que le prestaba ayuda pero en si no es una función propia dar soporte a alguien en situación de calle, no propiamente tal, quizá como funcionario público estamos todos en el deber de prestar ayuda pero eso sería como algo bien general*”.

Consultado en general al desempeño de doña Patricia Mackenney, sobre si sigue desempeñando el cargo, ha estado ausente, indico que durante el mes de octubre hizo uso de feriado legal, y desde el mes de noviembre se encuentra con licencia médica hasta la fecha, y que el motivo de la licencia es una cirugía que se realizó, precisando que ella tiene 69 años.

CONTRAINTERROGATORIO

Señalo que doña Margarita Parra ingreso el día 05 de agosto del año 2019, en calidad de reemplazo después que se cumplen 30 días desde las audiencias de los funcionarios, así preciso que cuando los funcionarios públicos se ausentan por más de 30 días está la posibilidad de recurrir a los reemplazos, precisando que a ella se le contrata cuando el equipo cumple más de 30 días con licencia médica desde la ACHS por enfermedad profesional.

Preciso en lo que se refiere al ingreso de los funcionarios después del alta diferida, que lo que se prohíbe es que retomen funciones, pero pueden acceder al recinto, pero no pueden retomar sus funciones.

Consultado sobre si tiene conocimiento de otra dificultad en que haya incurrido la SEREMI, manifestó que telefónicamente se le comenta que cambiaba el tema de los recorridos y eso ponía en riesgo la seguridad de las personas, precisando que durante el trayecto el itinerario y eso que tuviera que cambiar de ruta, el horario con mal clima y eso ellos comentaron que ponía en riesgo su seguridad, y que otros hechos que también comentaron que llego tarde a la actividad del 8 de marzo, que eran de esa índole, y también el tema de donativos a empresas como ese tipo de cosas.

Consultado sobre de que se trata lo de los donativos, respondió que en su opinión como profesional de la institución no corresponde que se pidan donativos a empresas privadas, sin embargo, la SEREMI indica que era para prestar ayuda a asilos de ancianos, y que todo lo que indico era de la buena fe, que no se quedó con algo, “y ella como para transparentar el tema enviaba cartas dando las gracias”

Consultado sobre si después de las licencias médicas luego de la reincorporación de los funcionarios si se implementó alguna medida, si se aplicó alguna medida en relación con el clima laboral, respondió que solo solicito las cotizaciones a las empresas para los efectos de la capacitación a la SEREMI en materia de liderazgo, se hicieron gestiones con proveedores para pagar.

Consultado sobre la capacitación que se hizo a la SEREMI, sobre si se le capacito en otros campos y si es normal que se capacite a la SEREMI en liderazgo, respondió “desde agosto del año 2018 en adelante no tiene registro de capacitaciones a SEREMI en liderazgo”

Sobre la visita de Sebastián Alarcón a la región, consultado sobre si Sebastián Alarcón cumple algún rol sobre maltrato dentro de la institución, respondió que Sebastiana Alarcón es el receptor de denuncias dentro del protocolo, precisando que el receptor de denuncia es el encargado de recibir todas las solicitudes de investigación de estos casos “y él tiene que llevarlos delante de la autoridad que decide si acoge o no dicha solicitud”.

Preciso que las autoridades que habían tomado conocimiento de esta situación de maltrato, señalo que existen correos hacia el jefe de gabinete de la Ministra, y las personas que asistieron a la reunión que se realizó en el mes de agosto, precisando que el no estuvo en esa reunión, y que entiende que estuvo en la reunión don Felipe Muñoz como Subsecretario Subrogante.

PREGUNTAS DEL TRIBUNAL

Preciso que el informe de la ACHS no fue entregado porque era parte de un proceso interno, aclarando que este proceso después se cruzó con la calificación de enfermedad profesional de los mismos funcionarios. Preciso que ellos iniciaron antes que la ACHS un proceso de estudio del clima antes de la visita de la ACHS, y la visita del psicólogo fue el 6 y 7 de junio, y los primeros días de julio la ACHS califica como enfermedad profesional, y a partir de eso sólo hacen lo que recomienda la ACHS, porque si no sería tener que volver a tomar declaración, y así señaló que el proceso interno no concluyó, realizaron las gestiones de la ACHS.

Consultado si al momento de reintegrarse los denunciantes el 02 de septiembre si había recibido la licencia médica, respondió que el día 31 de agosto recibió el certificado de alta diferida, que dice que ellos están de alta el día 07 de septiembre.

Consultado si se había recibido el documento el día 31 de agosto, porque se solicitó la aclaración, respondió que “es que ellos se presentaron a trabajar el día 2”, agregando que el médico tratante a ellos les dice que se presenten a trabajar el día 02 de septiembre en media jornada y esa situación a ellos como Ministerio no les fue informada, pero si les fue informado que el alta diferida fue a contar del 07. Preciso que el día 02 cuando la SEREMIA lo llama y le dice que ellos se presentaron a trabajar él les recomienda que vuelvan a la ACHS para confirmar con el medico si tienen que volver el 02 en media jornada y que les dé un certificado de ello, porque lo que entendió es que tenía el alta desde el día del 07 de septiembre.

Consultado si la ACHS emitió un nuevo certificado, respondió que no, sino que confirmo que el alta era a contar del 07 de septiembre, reincorporándose el día 9 en jornada completa.

Consultado porque se reincorporan con jornada completa si el alta era diferida, respondió que el que diga alta diferida significa que es en un periodo de tiempo posterior, no dice que es en media jornada, y cuando es en media jornada lo dice el documento, y así al ser alta diferida el alta se produce el día 7.

Señalo que las conclusiones de restructuración y traslado eran las conclusiones de la ACHS, lo que fue a partir del estudio que ellos supuestamente realizaron, el que sólo correspondió a entrevistas con ocasión de la denuncia que ellos realizan como enfermedad profesional.

2) Don Felipe Andrés Muñoz Aranda, cédula de identidad Nro. 15.726.228-9, de 36 años, abogado, quien debidamente juramentado en lo pertinente expreso que su cargo y función en el Ministerio de la Mujer y equidad de género, es Jefe de la División Jurídica, y también tiene el cargo de Subsecretario (S), y que como Jefe de la División jurídica sus funciones son en general todo lo relacionado con la legalidad de las actuaciones de la institución, informar en derecho a los tribunales de justicia, incoar los procesos disciplinarios que correspondan, entre otros.

Añade que no conoce personalmente a los denunciantes si con ocasión del trabajo en el marco que forman parte de la dotación de la Seremia de la región. Señalo que toma conocimiento en términos generales en el marco de la elaboración de distintos actos administrativos, o resoluciones de cometidos de viáticos y otros, y en particular en el marco de la tutela.

En cuanto a la tutela presente señalo que entiende que se trata de una denuncia por vulneración de derechos fundamentales, que ha sido interpuesta por tres funcionarios públicos que se desempeñan en la SEREMIA de la XII Región, en la cual se contienen afirmaciones e imputaciones respecto de la jefatura la Sra. Patricia Mackenney.

Consultado sobre cuáles son los hechos e imputaciones señala que estos son en el sentido que se habría transgredido ciertas garantías fundamentales de los funcionarios que se desempeñan, entiende malos tratos, vulneración del principio de igualdad.

Consultado sobre en qué consisten los malos tratos, entiende que se circunscriben en el marco de parte de los funcionarios de la dotación el señor Blas Valdivia, la señora Silvia Ruiz, y la Sra. Ana Contreras, tendrían problemas con el desempeño de la jefatura, por parte de la Seremi, y han señalado que se han dado ciertas situaciones en la cual ellos consideran que infringe la normativa, hechos relacionados con cambios intempestivos en la agenda, con recibir púbico al que la seremi da orientaciones distintas a la del cargo, describen la situación de una persona trans que estuvo visitando la repartición.

Consultado si sólo toma conocimiento con la demanda, respondió que durante un año y cuatro meses nunca hubo mayor inconveniente más allá de los ajustes propios, pero según recuerda en mayo o junio de 2018, los funcionarios hacen presente que están teniendo problemas con la jefatura de la Seremia y solicitan que haya una intervención o apoyo de parte del nivel central para fortalecer el clima, revisar cómo se estaba llevando a cabo la jefatura y eso llega a nivel central a la Dirección de Administración y Finanzas, que lidera el señor Cristian Rosas Lagos, y la Jefatura Nacional de Recursos Humanos del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas el señor Ramon Muñoz Arzua, y reciben y la medida inicial que se toma es enviar a un psicólogo que se desempeña en dicho departamento, el señor Sebastián Alarcón, dicho profesional recaba los antecedentes que están a su disposición, y lo envían en comisión de servicio a la SEREMIA, con la finalidad de poder examinar in situ como se estaban desarrollando las funciones públicas, el clima como estaba, y luego de ello hacer un reporte para poder adoptar las medidas o acciones que correspondan.

Consultado sobre que constato el psicólogo respondió que el termina con una minuta, una especie de informe que es entregado en recursos humanos y ahí constata ciertos hechos y donde contiene algunas conclusiones donde dice que el clima puede ser mejorado, fortalecido y que sería sano promoverlo, fortalecerlo y hacer algunos ajustes, recibir las inquietudes de los diversos actores con el apoyo del nivel central.

Consultados sobre los hechos denunciados sobre que se pudo averiguar, respondió que los antecedentes que le toco revisar a su parecer no hay vulneración de derechos, pero si lo que ha existido es que con ocasión de la persona trans fue de manera reiterada a la repartición y obviamente generaba ciertas incomodidades y lo que hacia la SEREMI era recibirlo y apoyarlo, y esperar el momento oportuno para orientarlo, y considerando el sentido del Ministerio la SEREMI quiere ser muy cauta, proactiva y comprometida, así la recibe la tiene un buen rato y eso genera algunas complicaciones, no parecer de algunas personas. En lo que se refiere con el cambio de agenda realizaron una visita fuera de la comuna y eso no fue muy bien recibido por quienes la acompañaban porque fue muy intempestivo, y eso significo que tuvieran que manejar más rápido, lo que generó molestia. Señalo que tuvo la oportunidad de conversar con el Jefe de Departamento de Gestión de las Personas, le digo que era como cuando uno tiene que evacuar un traslado en un recurso de protección esta hasta las 22:00 ó 23:00 horas, trabajando arduamente pero después se compensara con horas extras, así a su entender no hay maltrato o denuncia, pero si se puede hacer ajuste de agenda, así si excede la jornada lo demás deberá ser reconocido como hora extra, pero naturalmente si eso es reiterado en el tiempo, lo que corresponde es reportarlo a nivel central y tomar las medidas. Agrega que en ese contexto le toco conversarlo, que lo revisen a nivel de recursos humanos y que para esos efectos se proveen todos los apoyos pertinentes, y si hay alguna irregularidad o ilegalidad se deben adoptar las acciones que corresponden. Ejemplifico que hay casos en que la Secretaria Regionales Ministeriales tienen actividades los sábados, y coordinan con el chofer “por último el viernes te vas media tarde porque te necesito el sábado y te compenso con el 50% como establece el estatuto”, y de ahí de alguna manera se va acordando.

Consultado en cuanto a irregularidades que se hubieran constatado, señala que rechaza toda irregularidad o ilegalidad ya que no constataron de modo alguno una infracción a derechos fundamentales. Agrego que en el Ministerio desde el 2018, está vigente el protocolo de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, está aprobado por Resolución Exenta Nro. 842 de julio de 2018, el que fue actualizado el 2019, por Resolución Exenta Nro. 1342, protocolo que perfecciona el sistema que establece el Estatuto Administrativo, además de la normativa de la Contraloría General de la Republica, que también contempla un procedimiento especial. Así refiere que el protocolo nunca se activó, nunca tuvieron una denuncia escrita que de manera formal expresara que se han cometido denuncias, hechos vulneratorios, irregularidades, y eso nunca existió, era todo impresiones de las personas que se desempeñaban en la SEREMIA, y por otro lado medidas que se estaban adoptando de buena fe, de recomponer y reestablecer el clima.

Consultado sobre la concurrencia del señor Alarcón si era lo que ellos propusieron, respondió que ellos lo que querían que se adoptaran medidas o acciones propositivas, con celeridad, y esa fue una medida inmediata mandar un profesional con las capacidades para ver in situ, y posteriormente la reunión de jefatura determino que viajara en comisión de servicio la Jefa Nacional de la Dirección de Políticas de Igualdad, la Sra. Loreto Cornejo Ponce, quien no viaja mucho a las regiones “pero en este caso lo ameritaba por dos razones, primero porque ella representa la división del giro del Ministerio, política de igualdad, así que de algún modo era un testigo abonado, funcionaria que también goza de cierta legitimidad porque es una jefatura bien cercana, y por otro lado porque ella es psicóloga, estudio en la Católica y ha trabajado más de 20 años en distintas partes en materia de recursos humanos, tiene experiencia y puede decir he aquí el problema, entonces era la segunda medida, además de lo que había señalado el señor Sebastián Alarcón que es más joven, y cuando Loreto viaja con el propósito de estar un da lunes 9, y ella venia viajando de Iquique, y es enviada con el propósito de “ser una persona que in situ pueda percibir como está el clima recibir alguna impresión de las personas que estaban con ciertas posiciones en la materia y de algún modo recibir a la personas”, porque en esa fecha “coincidía con el regreso de los funcionarios” que estaban con licencia médica, y la ACHS había determinado formalmente no recuerda si por certificado o resolución exenta que el alta médica era el 7, que como era sábado se aplicaba a partir del lunes 9, así la visita se planifico.

Consultado porque no se pidió la activación del protocolo, respondió “la verdad es que nunca nosotros tuvimos noticia o presentación o reclamación en aras o vistas en el sentido que se activara por ningún canal”.

Consultado sobre si concurrió alguna Asociación Gremial, respondió que los funcionarios han estado apoyados por una de las asociaciones de funcionarios, así doña Vesna Madariaga ha estado apoyando.

Consultado si es común esta práctica de la Asociaciones Gremiales de intervenir, respondió que hay de todo, a veces tienen menos y otras veces más apoyo.

Consultado sobre lo que dictamino la ACHS, respondió que se produjo un problema que recuerda que generó molestia que fue que en el mes de septiembre cuando los tres funcionarios estaban con licencia médica y tenían el retorno determinado para el día lunes 9, se produjo un problema porque los funcionarios reciben una orientación y adelantan su regreso el 2 de septiembre, y ahí hay un inconveniente porque la SEREMI les dice que deben retomar el 9 y no antes, por el bienestar de ellos y segundo porque la institución no puede cometer una irregularidad, y así llaman a nivel central y los funcionarios tenían información que podían volver anticipadamente, señal que nunca vio algo escrito pero al parecer ellos recibieron una indicación de la ACHS de Punta Arenas. Agrega que ahí intervino ya que le dijo a Recursos Humanos que llamaran a la ACHS, si se reintegran el 2 ó el 9, y nivel central se comunica y ellos piden disculpas y donde dicen que se produjo una descoordinación, el profesional de la ACHS de Punta Arenas informo que estaban autorizados para volver en esa data, en circunstancias que no correspondía, y ahí se retrotrae y les dicen que tienen que volver en la fecha fijada para estos efectos, y eso es el 9, y ahí, genero molestia ya que hubo unos correos, y lo segundo es que entiende que la ACHS mediante resolución califico como profesional la enfermedad.

Consultado sobre que antecedentes tuvo la ACHS, señalo que entiende que tuvo a la vista la entrevista de las personas interesadas, y posteriormente entrevisto a Sebastián Alarcón, y un profesional más del Ministerio a Ramon Muñoz, persona que entrevisto con posterioridad al dar su determinación. Así la ACHS por sugerencia toma estas dos entrevistas, y mantiene las recomendaciones.

Consultado sobre qué medidas se adoptaron luego de haber calificado la enfermedad como profesional, señalo que lo que hace el asegurar es decir ustedes adopten acciones que tengan por objeto fortalecer o recomponer el clima, y aquí hay miradas y posiciones distintas, así el informe es tratar de ver que es lo que pueden adoptar con el objeto de acercar las posiciones para recomponer el clima, en aras del perfeccionamiento de la posibilidad de que el trabajo se pueda desarrollar con mejores herramientas, y ahí lo que hace la institución, teniendo en vista la visita inicial de Sebastián Alarcón y después de Loreto Carvajal, y después también hubo una visita de Ramón Muñoz, lo que se hizo ahí fue contratar una empresa de capacitación en materia de liderazgo y apoyo de clima, con el propósito de fortalecer las herramientas, clima, liderazgo, generar espacios, oxigenar.

Consultado sobre cómo fueron recibidas las medidas por los funcionarios, respondió que de manera inicial fueron bien recibidas, pero durante el desarrollo no fue muy bien recibida, porque los funcionarios y la asociación y la asociación nacional, en muchas ocasiones planteo como petitorio casi único y excluyente la salida de la SEREMI, lo que era extraño porque se saltaban todas las otras posibilidades, considerando que durante un año y cinco menes que no huno problemas, ya que esto comenzó en mayo, así ellos planteaban que la situación de Magallanes la petición era la renuncia de la Seremi.

Consultado porque los denunciantes no le daban a la SEREMI la posibilidad de mejorar su liderazgo, destaca que el problema se produce con tres funcionarios que son los que llevan más tiempo, pero que hay una funcionaria que es Margarita Vargas que no tiene problemas, así no es con toda la dotación, y respecto de los denunciantes señalo que tenían una disposición marcada y prueba de ello es que cuando se estaban desarrollando las capacitaciones por la empresa lo que fue en diciembre, se programó para un día martes y ahí una funcionaria la Sra. Silvia Ruiz, estuvo con licencia médica dos días justo el periodo que se iba a desempeñar la empresa, así era complejo y cuando volvió era complejo retomar la actividad en circunstancias que la actividad tiene por objeto el bien común de todos.

CONTRAINTERROGATORIO

Consultado Sobre si conoce la fecha de presentación de la demanda, señalo que es en mayo, junio de 2019, y que la leyó.

Agrego en cuanto a sus funciones que le toca por jerarquía presidir la junta calificadora, y consultado sobre las calificaciones de los denunciantes, respondió que no recuerda detalle en particular, pero que según lo que recuerda eran funcionarios que en general tenían buenas calificaciones, sobre 7. Agrego que según recuerda hubo un cuestionamiento por la asociación, que integra la junta calificadora con derecho a voz, y ahí la asociación cuestiono que la SEREMI no podía haber calificado porque estaban con licencia médica, y que recuerda que se tomó la decisión que no sea en perjuicio de los funcionarios, y así se les mantuvo la calificación anterior.

Consultado sobre los cambios de itinerario si tiene conocimiento de las condiciones climáticas en la región, respondió que sabe que era un clima adverso y que estaba lloviendo, y que había granito.

Consultado sobre el cambio de agenda cuantos kilómetros se recorrían demás, respondió que no.

Consultado a que se refiere con haber recibido y apoyado a una persona en situación de calle, señalo que las personas trans están siendo objeto de discriminación y para el Ministerio no es una situación alejada, así llega esta persona pidiendo colaboración y ayuda y la SEREMI la recibe y tratar de acogerla y orientarla, y apoyarla, y lo que genero molestia es porque la persona iba todos los días y permanecía más tiempo. Señalo que estuvo asistiendo alrededor de tres semanas.

Consultado sobre la decisión de enviar en forma inmediata a Sebastián Alarcón, preciso que en la reunión de jefatura cada unidad va informando los aspectos que resultan de interés, y que fue en mayo de 2019.

Preciso que el cargo de planta esta desde el año 2016, que es la Sra. Silvia Ruiz, es la más antigua y la subrogante, hay un servidor que entro a finales de 2017, en agosto, la Sra. Ana Contreras, y en noviembre de 2017, es el señor Blas Valdivia, y después la Sra. Margarita Vargas entro en agosto de 2019, con posterioridad a la denuncia de tutela.

Preciso que Loreto Cornejo en su vista a la SEREMIA de Magallanes, estuvo tres o cuatro días, y consultado sobre cuánto tiempo ella se reunió con los funcionarios sabe que se entrevistó o tuvo conversaciones con los funcionarios, desconoce el tiempo preciso. Consultado sobre si sabe si aplico algún tipo de instrumento respondió que no estaba dentro de la órbita de sus atribuciones cuando le fue encomendado, fue designada en comisión de servicio a propósito de la situación, y en segundo un instrumento que a veces se estila es el ISTAS, que entiende se aplica a través de la ACHS, se puede descargar pero se deben adoptar una serie de acciones y de pasos, así ella no evacuo ni implemento ningún informe.

En relación con la “intervención” señalo que se contrató una entidad con el propósito de capacitar y desarrollar habilidades con ocasión del clima laboral, y que este desarrollo una serie de acciones y que entiende que tuvo obstáculos, hubo una licencia de dos días de la Sra. Ruiz, y desconoce si ha terminado.

Consultado si procede que los denunciantes propongan cosas a la autoridad, respondió que siempre está la alternativa, y así por ejemplo el estatuto establece la figura de la representación, y siempre están los espacios para hacer planteamientos.

Recuerda que participo en una reunión con la ANEF nacional donde se trató la situación de Magallanes. Preciso que no se requiere que se active un protocolo para iniciar un sumario, solo se pondera la existencia de hechos.

Señalo que Sebastián Alarcón es un psicólogo laboral profesional que se desempeña en el DGP Departamento de gestión y Desarrollo de las personas, hace las veces de subrogante de Recursos Humanos, ya no, y él es uno de los profesionales encargados de canalizar las denuncias que se puedan efectuar por parte de algún interesado con el propósito que se pueda activar el protocolo de maltrato y acoso laboral y sexual.

PREGUNTAS ACLARATORIAS

Preciso que la reunión con la ANEF fue el último trimestre del año 2019, noviembre.

Preciso que habían tomado conocimiento que habían problemas de tipo de clima más menos en mayo de 2019, y eso impulso que se designara y enviara en comisión de servicio al señor Alarcón, y ahí fue el primer indicio para poner atención, “para poner ojo”, y en este caso el “ojo era de recursos humanos de clima”, y desde mayo se comienza a gestar la sana preocupación el interés de que está pasando, y eso se dio en la reunión que va con la ANEF a la que va con varios puntos.

Consultado sobre de que tomaron conocimiento en mayo, respondió que como Jefe de División Jurídica recuerda que le preguntaron la posibilidad de designar en comisión de servicio a que profesional, si podía ser un honorario, una contrata, un planta, preguntas genéricas, los de recursos humanos determinan el más idóneo. Preciso que en las reuniones de jefatura interna ahí cada uno plantea sus temas de interés, y ahí Cristian Rozas plantea que parece que hay problemas en la región de Magallanes porque hay funcionarios que dicen que hay problemas con la jefatura, de instrucciones, que no se cumple las funciones como corresponden, de lo que toma conocimiento en mayo. Preciso que la decisión del viaje se adopta en la Departamento de gestión y Desarrollo de las personas, con posterioridad, de lo cual se informó en otra reunión de jefatura, las que son todos los lunes y las extraordinarias son los miércoles.

Preciso que el apoyo de la gremial a los funcionarios se traduce en que recursos humanos le señalo que la asociación estaba velando por el interés de los denunciantes, después del viaje de Loreto Cornejo, y con carácter patente en la reunión que tuvieron con la ANEF que fue en noviembre, y además recursos humanos tenía reuniones permanentes porque es contraparte en otros temas también.

3) Doña Loreto Cornejo Ponce, cédula de identidad Nro. 7.085.698-0, de 55 años edad, empleada publica, psicóloga laboral, quien debidamente juramentada, en lo pertinente expreso que ser Psicóloga Laboral de la Universidad Católica, con 33 años de experiencia en el área de recursos humanos, y desde marzo de 2008 es Jefa de Políticas de Igualdad del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, en lo pertinente expreso que conoce a los denunciantes en septiembre del año pasado que tuvo que viajar y a la Seremi la conoció con ocasión de una reunión. Señalo que el caso que conoce es de clima laboral en la Seremia de la Región de Magallanes. Refirió que fue en septiembre señalo que el problema de clima laboral fue el no adecuarse el liderazgo de la SEREMI al equipo de trabajo, en relación con un estilo de liderazgo bastante estricto con cierto nivel de control que no estaban acostumbrados, muy jerárquico lo que generaba que no se sentían cómodos trabajando y generaba roce entre la jefatura y el equipo de trabajo. El equipo de trabajo lo conformaba Blas que es el chofer y realiza labores comunicacionales, Sylvia que es la profesional, y Ana que es la secretaria.

Señalo que tuvo que viajar en septiembre porque la subsecretaria de la Mujer le solicito dos semanas antes de septiembre que asistiera porque retomaban de una licencia larga y que le comento de la situación que no conocía y le pidió que fuera a fin de que el ingreso fuera lo más cuidadoso posible, para que se sintieran con la tranquilidad de volver. Solo después supo que las personas habían llegado una semana antes por una equivocación de la ACHS, pero ella tenía el viaje programado de antes para el día 9 de septiembre.

En cuanto a la licencia sabe que la ACHS diagnostico enfermedad profesional y que se hiciera un taller o actividad a la SEREMIA en relación con liderazgo, y como miembro del Comité Bipartito fue parte de aprobar el pago de esa actividad para la SEREMI.

Señalo que a su llegada el domingo se juntó con “Patricia” para contarle que vieran si tenían un lugar físico adecuado, que no hubiera nada que no correspondiera, todo ordenado, y al día siguiente recibió a los funcionarios, llegaron todos con buena disposición.

En relación con el liderazgo, señalo que ella es muy acelerada y de resultados y que eso puede generar problemas, y que uno de los mecanismos es hacer coaching a la Jefatura para que tenga un liderazgo situacional, ella no fue a una intervención, sino a dar un apoyo, lo que iba a dar la empresa externa, desconoce la intervención y resultados de ello. Agrego que después de trabajar con la jefatura hay que trabajar con el equipo.

CONTRAINTERROGATORIO

Preciso que estuvo desde el domingo 8 hasta el miércoles 11 de septiembre, y que asistió a la SEREMI lunes, martes. En estos dos días refirió que estuvo con el equipo, le dieron el espacio, se juntó con ellos, compartieron un café, el martes se reunieron solas, con Sylvia, Blas, y Ana, y después converso con la SEREMI, de darle tip. Preciso que cada reunión fue de una hora, no recuerda bien.

Precisó que solo vino a apoyar el retorno del equipo, y que no hizo informe, que solo emite una opinión por su experiencia. Desconoce si hay otros coaching para SEREMI.

4) Don Cristian Carlos Rozas Lagos, cédula de identidad Nro. 10.786.789-9, de 39 años, Ingeniero Comercial, Jefe Nacional de Administración y Finanzas del Ministerio de la Mujer y equidad de género, quien debidamente juramentado en lo pertinente expreso que sus funciones son a cargo Unidad Presupuesto y Recursos Humanos, y que la Región de Magallanes, la componen 4 personas, la SEREMI, es Patricia desde marzo de 2018. Señalo que, hasta mayo de 2019, el clima fue bueno y lograron bastantes objetivos y cumplieron metas.

En mayo se reporta un informe en que había que mejorar comunicación interna, mayo de 2019, informe que se envía por correo electrónico, y enfocado a la salud de la SEREMI, se comunicaron con la SEREMI quien fue al médico, y después de eso enviaron a Sebastián Alarcón, quien se entrevista con ellos y realiza un informe, lo que fue una acción del Jefe de Desarrollo a las Personas, y que ese informe hablaba de falta de sintonía y problemas de comunicación destacando aspectos positivos y recomendaba fortalecer el clima laboral. Explicó que con el informe constituyo un Comité interno, con el psicólogo Sebastián Alarcón con el Jefe Nacional del Departamento de Desarrollo de las Personas y también solicitaron la colaboración de la Jefa Nacional de Política de Igualdad, y que diseñaron un plan, y al ejecutarlo los tres funcionarios asisten a la ACHS, en los primeros días de julio, así su plan debieron suspenderlo porque estaban con licencia médica, la SEREMI estuvo sola todo el mes de julio, y solo en agosto se pudo contratar personas de reemplazo.

Señalo que después de esta licencia ellos tuvieron sus controles, y que después antes del alta se juntaron como Comité, y durante la licencia se hizo un coaching en habilidades de liderazgo, y al regresar ellos en septiembre, envían a Loreto Cornejo para que vaya a la región y confecciones un plan de trabajo con el equipo, y que después de esto, y antes de eso no tenían ningún indicio en cuanto a situaciones de maltrato.

Consultada sobre otras medidas de la ACHS, era extender la capacitación a los funcionarios y aplicar un test psico laboral, lo aplicaron a toda la zona sur y fue de riesgo bajo. Señalo que la SEREMI siempre ha tenido disposición, señalo que ella hace mea culpa en sus ganas de llevar la agenda adelante, es muy de terreno, le faltaba frenar la intensidad, era de terreno.

En la primera sesión descalificaron a quien capacitación, el lugar, y cuestionario que hubo una revictimización, y que el coaching señalo que hubo poca colaboración de los funcionarios que la respuesta era la salida de la SEREMI.

Señalo que conoce de irregularidad administrativa, en un par de ocasiones cuando estaba sola pidió ayuda a amistades, y la llamo y le dijo que no se podía ya que se prestaba para malentendidos, y también respecto de una persona que estaba en situación de calle, que permitió el ingreso, que se instalaba un par de hora en la mañana, y que la llamaron a la SEREMI, y le dijeron que no lo siguiera haciendo.

CONTRAINTERROGATORIO

Consultado sobre el informe que aludió, refirió a que en mayo fue que tuvo la primera noticia de alguna situación de problema, y que el Informe era Burnout, que lo enviaron a ACHS, quienes le dijeron que no era válido por ser aplicado por funcionarios.

Consultado sobre cuál es el síndrome de burnout, indico que lo dejo en manos de las personas expertas como Sebastián Alarcón, y que solo conoció la materia cuando tuco el informe, no recuerda la solicitud de los funcionarios, y que después de levanto otro informe que para ellos ese tiene validez.

Consultado porque habla de problemas de comunicación si el informe habla de otras situaciones más delicadas, respondió que no recuerda exactamente lo que dice, señala que el liderazgo se refiere a la falta de comunicación.

Consultado sobre quien integró el equipo interno a raíz del informe, señalo que lo integraron el Jefe de Unidad de Desarrollo de las Personas Ramon Muñoz, Sebastián Alarcón y también solicitaron apoyo a la profesional como psicóloga con muchos años de experiencia, este equipo se conformó posterior a la recepción del informe los últimos días de mayo. Consulta para que aclare la fecha, respondió que la primera vez que se juntaron a revisar el tema fue con ocasión del informe que fue a finales de mayo, el informe de BURNOUT, y asimismo decidieron enviar a Sebastián Alarcón a la región para ver in situ lo que estaba pasando.

Consultado sobre el plan de trabajo del equipo interno, consultado sobre si consta por escrito respondió que sí, y que lo que hicieron cuando se volvieron a juntar fue post el informe que saca Sebastián Alarcón, que fue lo que definieron en la primera junta de poder ellos establecer los pasos a seguir y dentro de eso era lo primero la visita de Sebastián Alarcón a la región, y levantar un informe para que el comité lo revisara y vieran en que estaban, y eso fue a finales de junio que ahí se juntaron, y con el informe de Sebastián que hablaba de muchas cosas positivas, pero también hablo de la falta de comunicación de sintonía y de eso se hicieron cargo, realizaron un plan, conversaron con la Seremi, para ver que empezaran a tener reuniones seguidas, y tenía lagunas otras “cositas” como infraestructura, donde enviaron a la encarga de infraestructura para ver si podía hacer una separación de ambientes, lo que era parte del plan.

Consultado sobre si el informe que emite Sebastián Alarcón, si fue solicitado por los funcionarios entiende que a Ramon Muñoz se lo pidieron, los funcionarios o la asociación de funcionarios, que era un informe de carácter interno que realizaron para saber la situación que estaban viviendo.

Consultado si los funcionarios tuvieron retorno de la visita de Sebastián Alarcón, si supieron del contenido del informe, respondió que el informe no lo conocieron, debido a que salieron con licencia médica a partir de los primeros días de julio donde no alcanzaron a poder elaborar el plan, los últimos días de junio Sebastián les entrega el informe y ven que efectivamente hay situaciones de falta de sintonía y de comunicación, hacen el plan que van a ejecutar, y los primeros días de julio los tres funcionarios “en forma coordinada” salen con licencia médica.

Consultado porque señala “en forma coordinada”, señalo que es porque salieron al mismo tiempo, precisando que salieron en forma simultánea, por lo tanto, no pudieron hacer el trabajo, lo que no se pudo realizar mientras perduraron las licencias médicas que se extendieron por junio, julio, y agosto, así no pudieron dar a conocer el informe.

Consultado sobre si conoce la fecha en que se resolvió la enfermedad profesional, en el caso de los tres funcionarios, señala que eso partió los primeros días de julio, cerca del veinte de julio.

Consultado sobre si tuvo conocimiento de reuniones de la asociación de funcionarios con la Ministra, o con el Intendente Regional, señala que sabe solo de una reunión con la Subsecretaria, en la que participación que estuvieron y estuvo el presidente de la ANEF, una persona de la ANEF Regional, y la asociación de funcionarios del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Consultado porque no implementaron el plan, respondió que eso fue a finales de junio y a los primeros días de julio salen las tres personas con licencia.

Consultado para que aclare si en su declaración por las declaraciones de la ACHS no implementaron el plan, respondió que no es que pierda vigencia, reitero que no pueden ejecutar un plan si los ¾ de las personas no se encuentran, y luego vinieron las recomendaciones de la ACHS.

Consultado sobre en qué fechas son las recomendaciones de la ACHS, señalo que fue en la misma fecha que se califica como enfermedad profesional, los diez, quince primeros días del mes de julio, las cuales se parecían mucho a lo que habían visto, y no es que se desestimara su plan, sino que lo que hicieron fue hacerlo un poco más robusto, en relación a lo que les decía ACHS un problema de sintonía, de falta de comunicación dentro del equipo, ACHS lo clasifica como un liderazgo disfuncional, y así también al calificarlo como enfermedad profesional, y eso va muy en sintonía con lo que iban a realizar, y que fue lo que comenzaron a realizar con la única persona que fue con la Seremi, y si empezaron a ejecutar las recomendaciones de la ACHS, que tiene que ver con mejorar las reuniones, comunicación dentro del equipo.

Consultado si fue en mayo que fue la primera vez que tuvo conocimiento de las dificultades de la Seremia, respondió que sí. Consultado si es posible que con anterioridad los funcionarios se hayan contactado con el jefe de Nacional de gestión de las personas, respondió que sí, que a finales del mes de abril entiende que los funcionarios y también la asociación de funcionarios se comunicaron efectivamente con el Jefe de la Unidad de Desarrollo y Gestión de las Personas, pero para manifestar una situación de salud referente a la SEREMI, que tenía que ver con que a ella se le estaban olvidando las cosas, que en las reuniones se le olvidaba el hilo de la conversación, que fue una preocupación por la salud de la SEREMI.

Consultado sobre si le ha tocado que funcionarios presenten en su totalidad licencias médicas, respondió que en su vida profesional nunca lo ha visto, así tampoco que después vuelvan en forma simultánea. Respondió que el regreso lo deciden los médicos de la ACHS.

Consultado si contaban con el Informe de BURNOUT, el Informe de la ACHS, la reunión con la Subsecretaria ¿Por qué señala que a la fecha de la presentación de la demanda no contaban con ningún indicio?, respondió que la fecha de presentación de la demanda fue la primera quincena de septiembre, aclaro que hasta esa fecha el problema que tenían señalado por la ACHS, y lo que habían levantado a través de Sebastián Alarcón, era un problema de sintonía y de falta de comunicación del equipo, y que la demanda es por derechos fundamentales, por daño a la integridad física y psíquica, lo que le llama la atención porque hasta ese momento no se había hablado de maltrato ni de acoso, ni se había activado el protocolo, sabían que tenían un problema de comunicación, y otra cosa distinta es un daño a la integridad física y mental de los funcionarios.

Consultado sobre si la enfermedad profesional no es suficiente, respondió que la enfermedad profesional, a partir de las recomendaciones de la ACHS tiene que ver con un liderazgo disfuncional, de alguien que puede dar una orden y después la puede cambiar.

Consulado si conoce la definición de liderazgo disfuncional, respondió que no es psicólogo laboral, y solo lo interpreta de esa manera, en termino simples una persona que va cambiando sus decisiones en forma espontánea, precisando que es la interpretación que le dio el psicólogo laboral y jefe de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas, y que es en resumen lo que converso con la persona de la ACHS en una oportunidad que lo llamo para ver el regreso de los funcionarios.

Consultado sobre el retorno de los funcionarios, respondió que fue con fecha 07 de septiembre se dio el alta diferida, pero el retorno de los funcionarios fue el 9 de septiembre. Consultado sobre si antes de eso se produce un intento de retorno de los funcionarios, respondió que eso fue un error de la ACHS y que por eso recibió un llamado del médico jefe de ACHS de Punta Arenas, pidiendo las disculpas por el error que habían cometido, donde verbalmente o por escrito se les dijo a los funcionarios que debían retornar el día 2 ó 3 de septiembre, por un error dada que el alta era a partir del 7, y así los funcionarios retornaron a la Seremia sin ellos saber, y que es algo que hace ACHS generalmente de preparar el retorno, y así no habían recibido información que regresaban y así tampoco recomendaciones, y que le llama la atención que el error se cometiera con los tres funcionarios.

Señalo que el día 02 d septiembre, llegaron en forma sorpresiva y la entrada a la SEREMIA está permitida a todos los ciudadanos, y que a realizar funciones no.

Señalo que durante el periodo en que estuvieron los funcionarios con licencia se realizó un coaching a la SEREMI, lo que fue parte de la recomendación de ACHS y parte de lo que ellos también tenían, preciso que este coaching fue realizado por una empresa externa, buscada a través de convenio marco. Consultado sobre si fue la misma, que después hizo un trabajo con los funcionarios, respondió que, si ya que se cotizo por el trabajo completo, era separada a la SEREMI, a los funcionarios y después todos en conjunto.

Consultado para que precise fecha, informándole que la orden de compra es de 23 de septiembre, posterior al retorno de los funcionarios, respondió que el coaching que se hizo a la SEREMI no recuerda la fecha exacta cuando comenzó el coaching de la Seremi, y que no está seguro de la fecha, pero que si se hizo mientras los funcionarios estaban con licencia médica.

Consultado para que aclare lo que afirmo que en la primera reunión del coaching con los funcionarios se habrían producido inconvenientes por aspectos de forma, consultado sobre cuáles fueron los aspectos de forma, respondió que dentro de lo que los mismos funcionarios le señalaron fue que uno tiene que ver con el lugar donde se hizo el coaching era en un hotel en un espacio que no era adecuado, y que tampoco le dieron ni galletas ni jugo ni agua. Preciso que no conoce el lugar, pero la consultora encargada le señalo que fue en un espacio privado dentro del hotel que ellos se habían conseguido, y que la bebida galleta y agua no lo contemplaba. Consultado sobre si hubo un arriendo del espacio privado, respondió que no que se lo consiguieron porque ellos siempre hacen cosas con ese hotel, y, por tanto, se lo consiguieron en forma gratuita, porque dentro de la cotización que pidieron no señala no hotel, ni cofee.

Consultado si los funcionarios señalaron que fue en un sector público, porque no indago más, incorpora el correo electrónico de fecha donde se le informo del lugar, respondió que tomo contacto con los funcionarios, que le expresaron su molestia y que se comunicó con la consultora y esta le indico que se consiguen normalmente un espacio dentro del hotel, donde no transita gente y que es ahí donde hicieron la capacitación, y que si les solicito que para la próxima le pidan a ellos conseguirse un lugar para que se haga una capacitación y los funcionarios estén de todo agrado.

Consultado sobre que paso con la consultora, se trató posteriormente fijar otras fechas lo que no próspero y se terminó la relación con la consultora no logrando el objetivo que buscaban, porque la SEREMI en noviembre sale con licencia médica hasta abril de este año, y que desconoce la fecha que se dio por cumplido.

Consultado sobre el test psico laboral aplicado a los funcionarios y que arrojo un riesgo bajo, consultado sobre si este test es el ISTAS 21, respondió que sí, y consultado sobre qué fecha se aplicó y se entregaron los resultados respondió que fue a finales de 2019 inicios de 2020. Agrego que con esto la ACHS quedo conforme porque quedaron con riesgo bajo, con una situación de monitoreo que hace ACHS. Preciso que en la reunión de retroalimentación que se hace con la ACHS el jefe de desarrollo de las personas le dice que salieron con riesgo bajo y que no estaban en una situación crítica ni de monitoreo permanente.

Consultada sobre si alta a la Institución si consta por escrito, respondió que sí, porque hay un informe en que salía el alta. Consultado sobre si el conforme consta por escrito, respondió que no sabe.

Consultado sobre en qué documento está el alta que refiere, respondió que en el Informe que entrega post aplicar la encuesta ISTAS. Precisa que el ISTAS lo aplicaron en la zona centro y sur, y que no recuerda en cuál de los dos aparece la palabra “Alta”.

Consultado sobre si sabe de la denuncia a la Contraloría por irregularidades, respondió que tiene conocimiento y que fue el año pasado, no recuerda la fecha, fue en diciembre después de la demanda.

Consultado sobre la señalado en cuanto al hecho que cuando la SEREMI estuvo acompañada por persona que no son del servicio, respondió que el periodo en que estuvo sola la SEREMI fue en julio de 2019, consultado sobre si se hizo alguna investigación sumaria respondió que no, y que no hubo contratación sino solo apoyo a amigos y familiares.

Consultado sobre la persona que visitaba la Seremia, indico que llamo a la SEREMI que le consulto sobre este tema y que ella le refirió que había una persona que vivía en situación de calle que duerme en el Hospital, y que ella en algunas oportunidades la había invitado a ir a la Seremia, para servirle un café una galleta, y que era para orientarla y canalizarla por FOSIS, y que después esta persona empezó a ir otros días seguidos y que después causo molestia entre los funcionarios, y que desde el nivel Central le dijeron que tenían que derivarla.

Consultado si tiene conocimiento de otras Seremia que reciba por semanas a personas en situación de calle, respondió no, pero por semanas, pero si reciben a personas en situación de calle.

Consultado sobre cuál fue la medida reparatoria entre el mes de mayo y el mes de septiembre, respondió que fue la visita de Sebastián Alarcón, se conversa con al Seremi para mejorar el clima laboral, luego de las licencia medicas el 09 de septiembre, envían a la psicóloga laboral y Jefa de la Política de Igualdad por recomendaciones de ACHS y de ellos mismos, luego se contrató a la consultora para hacer coaching a la jefa y al equipo, comunicación con los funcionarios por videollamada con los denunciantes.

Consultado sobre la expertiz del coaching respondió que no lo recuerda.

Exhibida la orden de compra 918424, fecha de envió, de fecha 23/09/2019, consultado el testigo si mantiene la respuesta que el coaching que se hizo a la seremi fue durante la ausencia de los funcionarios, respondió que si efectivamente se realizó cuando ellos estuvieron con licencia, desconoce porque la orden de compra sale con fecha posterior.

Exhibido el documento Nro. 41, individualizado como Acta de comité partido, parte uno, el 04 de septiembre autoriza la contratación del coach, preguntado sobre si mantiene la respuesta, respondió que le parece extraño y que recuerda que partico cuando los funcionarios estaban con licencia.

Exhibido el documento Nro. 45 individualizado como Serie correos electrónicos, que da cuenta de la primera sesión del coaching, en el correo de viernes 04 de octubre de 2019, de doña Sylvia Ruiz Ovando a don Ramón Muñoz, y en el punto 2 se le señala, que en la primera sesión estuvimos en el restaurant del hotel Cabo de Hornos, ocupando una mesa disponible dentro de otras mesas disponibles, donde el consultor manifestó que necesitaba otro espacio con mayor privacidad, y que no cumplía con lo que el necesitaba, y que cuando el garzón le consulta sobre lo que se van a servir, el consultor pidió un vaso de agua de la llave y que ellos no pidieron nada ya que no había nada disponible por la consultora.

Consultado sobre este último correo, respondió que hizo las consultas a la consultora la que le indico que efectivamente se había conseguido un espacio que no era abierto, y que el coaching como dura una hora no tiene refrigerio, y que se llegó a un acuerdo con la consultora que no se hiciera más ahí, en un lugar más privado, más tranquilo.

**SÉPTIMO:** Que, en lo que se refiere a la excepción de falta de legitimación activa y pasiva, es una circunstancia de hecho que este sentenciador debe tener presente que la materia referente ha sido resuelta mediante recurso de Unificación de jurisprudencia, en sentencia dictada en autos Rol 10.972-2013. En efecto del análisis de lo resuelto por la excelentísima Corte Suprema, los argumentos normativos fueron invocados ante el máximo Tribunal, se ha reconocido la aplicación del procedimiento de Tutela Laboral a funcionarios públicos, calidad que detentan los denunciantes y sujetos por tanto a un estatuto especial, así también en los autos Rol Nro. 5716-15, Rol Nro. 652.918-2016, y Rol Nro. 4.908-2019, en esta última en su considerando CUARTO al señalar que “(…) *la relación entre un funcionario público y el Estado es una de tipo laboral aunque sujeta a un estatuto especial, de manera que no resulta procedente privarlo de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales en la relación de trabajo, por el sólo hecho que las referidas normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo -y no a un decreto de nombramiento- o se refieran al empleador como a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección -términos que utiliza el artículo 4°citado- como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública. (…)”,* considerando que, de los argumentos de la denunciada, en cuanto a la existencia de un estatuto especial, no se contraponen o desvirtúan lo resuelto por el máximo Tribunal, este sentenciador hace suya la interpretación de la Excelentísima Corte Suprema en lo que se refiere a la aplicación del procedimiento de tutela laboral, y por tanto, para rechazar la excepción de falta de legitimidad activa y pasiva alegada sobre la base de la inexistencia de Contrato de Trabajo, y la existencia de un estatuto especial.

**OCTAVO:** Que, como consta en la audiencia de preparación de juicio oral, que son hechos no controvertidos: Que los denunciantes son funcionarios de la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y Equidad de Género de la Región de Magallanes y Antártica Chilena.

A su vez ha sido posible establecer a partir de la denuncia y contestación de esta que la estructura de la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes y la Antártica Chilena, ésta integrada por 5 funcionarios públicos: la Secretaria Regional Ministerial, doña Patricia Mackenney Schmauk, doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, secretaria de la Secretaría Regional Ministerial, doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, profesional de apoyo de la Secretaría Regional Ministerial, don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, funcionario auxiliar de la Secretaría Regional Ministerial y doña Margarita Virginia Vargas López, funcionaria administrativo de la Secretaría Regional Ministerial, lo anterior fue posible apreciar en la prueba documental incorporada consistente en: Decreto Nro. 34, de fecha 22 de marzo de 2018, que nombra a doña Patricia Mackenney Schmauk Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y Equidad de Género, Región de Magallanes y Antártica Chilena; Hojas de vida de Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ana Elizabeth Contreras Barrientos y Blas Enrique Saldivia Bahamonde; Copia resolución exenta Nro. 121583/11/2017, “Nombre Titular” de fecha 15 de mayo de 2017, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; Copia de resolución Exenta RA Nro. 121583/15/2018, “Prorroga de contrata que indica”, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 5 de febrero de 2018; Copia de resolución Exenta RA Nro. 121583/31/2016, “Prorroga de contrata que indica”, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 16 de febrero de 2017; Copia de Resolución Exenta TRA Nro. 121583/54/2017, “Designa Contrata”, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 6 de diciembre de 2017; Copia de Resolución Exenta RA Nº121583/71/2017, “Designa Contrata”, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 26 de octubre de 2017; Copia de Resolución Exenta RA Nro. 121583/494/2017, “Prorroga de contrata de cargos que indica”, Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 29 de diciembre de 2017; Copia de Resolución Exenta RA Nro. 121583/1583/2018, “Prorroga de contrata de cargos que indica”, Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 4 de diciembre de 2018; Copia de Resolución Exenta RA Nro. 121583/1585/2018, “Prorroga de contrata de cargos que indica”, Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 4 de diciembre de 2018.

**NOVENO:** Que, de acuerdo con la prueba incorporada fue posible establecer que existen dificultades en las relaciones funcionarias entre los denunciantes y su jefatura doña Patricia Mackenney, lo cual se desprende a partir de las declaraciones de doña Ester Ruiloba Fuentes, que en lo pertinente expresa que conoce a los denunciantes y que tiene conocimiento como asociación gremial del Servicio Nacional de la Mujer que en reuniones de coordinación de trabajo tomo conocimiento de los hechos, y que le parecía difícil de entender que un equipo de trabajo estuviera pasando por condiciones de maltrato.

A su vez, doña Vesna Loreto Madariaga Gjordan, en lo pertinente relato que las situaciones de maltrato al interior de la Seremi de Magallanes involucran a la totalidad de la dotación de la Seremi de Magallanes y de la mujer y Antártida Chilena esto es a la profesional de apoyo específicamente, a la secretaria de la Seremi y al conductor, y que tomo conocimiento de la situación por una llamada que se le hace desde los funcionarios de la Seremi en el mes de marzo de 2019, de una serie de situaciones que le relatan que estaban viviendo en un tiempo previo llegando a una situación más preocupante cuando toman la decisión de informarlo a la asociación de funcionarios/as. Indica en relación al punto que cuando tomó conocimiento de la situación oriento que era importante que se elevara ante la autoridad y que se informara inmediatamente a las jefatura a cargo de intervenir en estos hechos, así tomo contacto directo con el Jefe de desarrollo de personas el señor Ramon Muñoz, junto con la otra dirigente Lida Millapan, acudieron y le relataron los hechos que estaban tomando conocimiento sobre lo cual la reacción que él tiene es que preocupación y que va a tomar contacto inmediato con los funcionarios/as para conocer de la situación.

Por su parte, don Ramon Alberto Muñoz Arzua, quien en lo pertinente refirió que conoce a los denunciantes desde que llego al Ministerio en el mes de agosto del año 2018, y los tres ya eran funcionarios, los conoció telefónicamente y desde diciembre del año pasado cuando viajo a la región. Indicó que la SEREMI de Magallanes es Patricia Mackenney, y que la relación de esta con los funcionarios desde el mes de abril del año 2019 se comienza a recibir información que la SEREMI estaba pasando por un proceso complicado y que ella tenía ciertos temas médicos y que eso hacía que era más complejo trabajar, y que antes de abril de 2019 no se recibió información. Agrega que de esa fecha en adelante se comenzaron a comentar hechos en que ella tenía ciertas dificultades y que eso interfería en el trabajo del equipo.

A su vez, de don Felipe Andrés Muñoz Aranda, quien en lo pertinente refiere que en mayo o junio de 2018, los funcionarios hacen presente que están teniendo problemas con la jefatura de la Seremia y solicitan que haya una intervención o apoyo de parte del nivel central para fortalecer el clima, revisar cómo se estaba llevando a cabo la jefatura y eso llega a nivel central a la Dirección de Administración y Finanzas, que lidera el señor Cristian Rosas Lagos, y la Jefatura Nacional de Recursos Humanos del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas el señor Ramon Muñoz Arzua. Agregó sobre el punto en las reuniones de jefatura interna cada uno plantea sus temas de interés, y ahí Cristian Rozas planteó que parece que había problemas en la región de Magallanes porque hay funcionarios que dicen que hay problemas con la jefatura, de instrucciones, que no se cumple las funciones como corresponden, de lo que toma conocimiento en mayo.

**DÉCIMO**: Que, con el objeto de establecer la verosimilitud de los indicios de las conductas denunciadas, fue posible distinguir aquellas que dicen relación con la conducta funcionaria de la SEREMI doña Patricia Mackenney de aquellos que refieren a la relación funcionaria entre esta y los denunciantes.

Así, a partir de la prueba documental incorporada, consistente en el Set de 4 cartas suscritas por María Mackenney Schmauk, en su calidad de SEREMI : Carta de fecha 18 de julio de 2018, dirigida al Sr. Ernesto Landolt, Gerente General “Sánchez & Sánchez”; Carta de agradecimiento, de fecha 12 de marzo de 2019, dirigida a Diana Abu Gosh, Gerente Comercial del “Patio Betsahur”, Carta de agradecimiento, de fecha 25 de marzo de 2019, dirigida a Nelson Villena, Gerente Comercial de la Perfumería “El Dólar”, y Carta de fecha 03 de mayo de 2019, dirigida al señor Juan Rabanal, Gerente Distribuidora “Tío Rico”; Ordinario N° 39 / 2019, de la SEREMI de la Mujer y Equidad de Género Región de Magallanes y Antártica Chilena, de fecha 21 de agosto de 2019, MATERIA: Agradecimiento por donación; y en S et de Correo Electrónico más dos fotos : Correo electrónico de fecha 28 de mayo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA Ramón Muñoz Azua y Felipe Muñoz; ASUNTO: Consulta con , urgencia, es posible establecer indicios de un actuar distante de las normas y principios que deben informar el ejercicio de las facultades y competencia de la autoridad administrativa.

Ahora bien, junto con lo anterior a partir de la declaración de los testigos ofrecidos por la denunciada, los referidos indicios encuentran mayor asidero a partir de la declaración de: a) Don Ramon Alberto Muñoz Arzua, que en lo pertinente refirió que en relación a la contratación de personas fuera de lo establecido regularmente, precisando que la SEREMI habría incurrido en contratar directamente ella sin pasar por el proceso regular de contratación, y que el pago lo realizaba ella con recursos propios y que esas personan cumplían un rol funcionario en el Ministerio situación que no corresponde, señalando que era relacionado con el área de las comunicaciones y en total fueron tres personas, desconoce cuánto estuvo cada una de ellas, pero siempre relacionada con el área de las comunicaciones, encargada de las redes sociales, era como de esa índole, fotografías, y que después de eso tomaron contacto telefónico con la SEREMI le consulta y ella lo confirma y le dice que ella lo hacía desde la buena fe y buena voluntad, para cumplir con las metas que el nivel central le había establecido, y que se le oriento que eso no corresponde y que de ahí en adelante entiende que ella no volvió a realizar esa acción. Así en lo que respecta a la solicitud de donativos, señalo que en su opinión como profesional de la institución no corresponde que se pidan donativos a empresas privadas, sin embargo, la SEREMI indica que era para prestar ayuda a asilos de ancianos, y que todo lo que indico era de la buena fe, que no se quedó con algo, “y ella como para transparentar el tema enviaba cartas dando las gracias”.

En este sentido ha sido posible asentar que el indicio de reproche a doña Patricia Mackenney, en lo que se refiera a expresiones “Yo tengo que estar en todas y tengo que solucionarlo todo”, y la referida al denunciante don Blas Saldivia como “*él no es periodista, pero hace lo que puede”, “es especialista en sacarme fotos durmiendo”*, y que en cambio presentaba en forma pública al fotógrafo contratado por ella, diciendo frases como: “*Él es mi fotógrafo, nieto del Doctor Soto*”, resultan plausibles, y verosímil, sin que exista elemento a antecedente que los desvirtué, menos aún la alegación de la denunciada en la contestación que ello corresponde al ámbito del ejercicio de sus atribuciones.

**UNDÉCIMO:** Que, con el objeto de establecer la verosimilitud de los indicios que refieren a la relación funcionaria entre la Seremi doña Patricia Mackenney los denunciantes, un indicio revelador se desprende de la situación de hecho que genero la asistencia y permanencia de una persona ajena a la institución, y la contratación de terceros ajenos a la institución para desarrollar labores del servicio.

En efecto, fue posible constatar en los documentos incorporados, en particular en el individualizado como Nro. 14 ofrecido por la denunciante y que corresponde a *“Correo electrónico de fecha 08 de abril de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: María Filomena Chiguay Ovalle; ASUNTO: RV: Caso Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 22 de marzo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: María Filomena Chiguay Ovalle; ASUNTO: RE: Caso Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 19 de marzo de 2019, DE: María Filomena Chiguay Ovalle; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: RV: Caso Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 19 de marzo de 2019, DE: Catalina Alarcon Bustamante ; PARA: María Filomena Chiguay Ovalle; ASUNTO: RV: Caso Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 19 de marzo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Catalina Alarcón Bustamante; ASUNTO: RV: Caso Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 15 de marzo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Catalina Alarcón Bustamante; ASUNTO: Caso Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 01 de febrero de 2019, DE: Catalina Alarcón Bustamante; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: RE: Derivación Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 31 de enero de 2019, DE: CRF Coordinación; PARA: Catalina Alarcón Bustamante; ASUNTO: Derivación Daniela Krautz; Correo electrónico de fecha 31 de enero de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Fernando Alesandro Epul Vera; ASUNTO: RV: oferta PSC; Correo electrónico de fecha 30 de enero de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Fernando Alesandro Epul Vera; ASUNTO: RE: oferta PSC; y Correo electrónico de fecha 30 de enero de 2019, DE: Fernando Alesandro Epul Vera; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: oferta PSC.”,* que la cadena de correo electrónico se extiende desde el 30 de enero de 2020, y hasta al 08 de abril de 2020, y ellos corresponden a una dinámica de conversaciones y requerimientos que realiza de manera urgente la denunciante doña Ana Contreras Barrientos a Funcionarios de la Secretaria Regional de Desarrollo Social, Programa Calle y Abriendo Caminos, frente a la problemática que presentaba la asistencia diaria de doña Daniela Krautz, a las dependencias de la SEREMI de la Mujer y Equidad de Género, asistencia diaria que resultó compleja, en atención a la situación de calle, características de personalidad, falta de adhesión e interés de esta a las ofertas asistenciales, y antecedentes psiquiátricos que se mencionan en los correos.

En este contexto, es posible apreciar la declaración de los testigos quienes refieren en lo pertinente que:

**a)** Doña Ester Ruiloba Fuentes, que en lo pertinente relato que una situación bastante lamentable fue antes de la reunión de abril referida que fue una situación bien especial una persona que iba a la SEREMI sin un conducto de la OIRS, y que tuvo conocimiento que una persona visitaba bastante seguido a la SEREMI porque tenía una relación como ex alumna de la SEREMI y se le permitía estar en la oficina, hacer uso del baño, se le pedía a los funcionarios que le sirvieron café, o que atendieran sus necesidades y esto por conocimiento de las reuniones de coordinación lo que fue la causa de la reunión. Preciso que la visita de la persona referida fue por un término aproximado de un mes a principios del año 2019, y esto afectaba a los denunciantes en atención a que la oficina no es grande, están compartimentadas, pero todo se escucha, pero además de tener a una persona que no era parte el equipo regional, no era funcionario público. Preciso que la persona que permanencia en las dependencias del servicio era una persona “TRANS”, y que en el SERNAMED tiene atención de público, y que esa persona estaba en situación de calle. Señalo que no hay inconvenientes en haberla atendido y el equipo al ver la situación de vulnerabilidad tuvo una respuesta con mayor deferencia, y que el equipo estaba incomodo porque no se estaban cumpliendo los procedimientos que se establecen en ese caso había una preocupación del equipo por una persona estuvo en la oficina varios días consecutivos por instrucciones de la SEREMI.

Adicionalmente sobre la contratación de personas denunciada, relato que había un equipo distinto al equipo que también trabajaban para la SEREMI, desconoce las razones contractuales, pero sí tuvo conocimiento que hacían labores de difusión en las redes sociales, desconociendo porque estaba ese equipo además del equipo de trabajo, señalando que este otro equipo no le parece que fueran funcionarios públicos, agregando que ellos trabajaban en la difusión de las actividades de la SEREMIA, y que sabían que por el SERVICIO don Blas estaba a cargo de las comunicaciones y de eso estaba en conocimiento porque en algunas oportunidades él se coordinaba con la periodista (de la SEREMI),agregando que además comenzaron a ver en las redes sociales que había difusión de las mismas actividades de la SEREMI pero que no tenían la estructura, formato, y que la periodista les hacía ver que no había coordinación porque había otra persona trabajando con la SEREMI. Preciso que tiene conocimiento que este otro equipo, participo en una reunión importante en la cárcel de Punta Arenas donde también participo la Directora Regional, señalando que ella no asistió (la testigo) pero que, si tomo conocimiento por conversaciones, reuniones de equipo.

b) Doña Vesna Loreto Madariaga Gjordan, que señaló que uno de los temas que les merece preocupación era la permanencia durante todo el día de una persona que no era funcionario/a de la Seremia Regional sino una persona que se encontraba en una situación de vulnerabilidad con antecedentes psiquiátricos y que solía tener descompensaciones y el equipo se veía enfrentado a tener que contener estas situaciones regularmente sin tener las competencias para ello, no obstante era por una decisión de la autoridad que tenía que estar en ese lugar, almorzar, desayunar, mandataba al equipo que le imprimieran cosas, era una persona más de la Seremia y también sus necesidades primarias de lavarse y asearse, en la oficina de la Seremia que es un espacio muy reducido. Preciso que fue lo informaron los funcionarios quienes le indican que permanencia en las dependencias de la SEREMIA desde el día 30 de enero, y que la instrucción que dio la SEREMI fue que esa persona se encontraba en situación de calle y que debía ser atendida para satisfacer sus necesidades básicas, se aseaba y lavaba en el lugar de trabajo, lo que sabe por referencia de los funcionarios, Alejandra Ruiz, Blas Saldivia y Ana Contreras.

En cuanto a la contratación de terceras personas refirió que la contratación irregular con dinero de la propia autoridad de diferentes periodistas que participaban en reuniones de equipo. Preciso en relación al pago referido que se trata de dineros que la propia autoridad destino para que trabajaran con ella y a quienes hacía pasar por funcionarios públicos, compartían los espacios al interior de la institución, los escritorios, los equipos de uso funcionario, al igual que el uso de vehículo institucional para trasladar personas que no dicen relación con el funcionamiento de la Seremia como familiares de la autoridad regional o utilizar el conductor para que fuera a dejar el pan a la casa.

c) Don Ramon Alberto Muñoz Arzua, consultado si dentro de las situaciones que se le planteo estaba la de Daniela Kraus, una persona trans en situación de calle, respondió que sí, y que a él (testigo) le comentan que asiste de manera periódica a la SEREMIA una persona TRANS que además tenía problemas psicológicos, y que entiende que ella iba solicitando ayuda, que la SEREMI las gestionaba horas en salud, ella estaba en situación de calle y la SEREMI le busco un lugar para vivir que a la persona no le gusto, que la persona no siguió yendo y que de eso tiene conocimiento. Consultado sobre si esto implicaba a los funcionarios respondió que lo que le comentaron era “*que era compleja la situación*”, era incomodo al menos porque muchas veces llegaba esta persona en situación de calle y la SEREMI salía a alguna reunión y quedaba con el equipo. Consultado sobre si ellos (los denunciantes) si no tienen que atender público, respondió que cada uno tiene distintas funciones y lo que pasa “*si yo pienso en la buena fe de la SEREMI que le prestaba ayuda, pero en si no es una función propia dar soporte a alguien en situación de calle, no propiamente tal, quizá como funcionario público estamos todos en el deber de prestar ayuda pero eso sería como algo bien general*”.

En cuanto a la contratación de terceros fuera de lo establecido regularmente, relato que la SEREMI habría incurrido en contratar directamente ella sin pasar por el proceso regular de contratación, y que el pago lo realizaba ella con recursos propios y que esas personan cumplían un rol funcionario en el Ministerio situación que no corresponde, señalando que era relacionado con el área de las comunicaciones y en total fueron tres personas

d) Don Felipe Andrés Muñoz Aranda, expreso que sobre los antecedentes que le toco revisar que con ocasión de la persona trans fue de manera reiterada a la repartición y obviamente generaba ciertas incomodidades y lo que hacia la SEREMI era recibirlo y apoyarlo, y esperar el momento oportuno para orientarlo, y considerando el sentido del Ministerio la SEREMI quiere ser muy cauta, proactiva y comprometida, así la recibe la tiene un buen rato y eso genera algunas complicaciones, no parecer de algunas personas. Consultado a que se refiere con haber recibido y apoyado a una persona en situación de calle, señalo que las personas trans están siendo objeto de discriminación y para el Ministerio no es una situación alejada, así llega esta persona pidiendo colaboración y ayuda y la SEREMI la recibe y tratar de acogerla y orientarla, y apoyarla, y lo que generó molestia es porque la persona iba todos los días y permanecía más tiempo. Señalo que estuvo asistiendo alrededor de tres semanas.

Al tenor de las declaraciones referidas, ha sido posible asentar el hecho que fuera del ámbito de competencias que la Ley confiere a la autoridad administrativa, doña Patricia Mackenney, dispuso del tiempo de los denunciantes, y de la persona de cada uno de ellos para atender las necesidades asistenciales de una persona que visito la SEREMIA durante a lo menos tres semanas, en un ámbito que excede las competencias y funciones de cada uno de ellos.

**UNDÉCIMO:** Que, en este sentido frente a los indicios referidos en el precedente considerando, fue posible acreditar que la reacción del nivel central frente al actuar de la Seremi de la Mujer y Equidad de Género, doña Patricia Mackenney, sólo se limitó a tomar conocimiento normalizando dentro del ámbito de la buena fe en el actuar, así se desprende de la declaración de los testigos, unido al hecho asentado que esta persona “TRANS” visito las dependencia de la Secretaria Ministerial de la Mujer y Equidad de Género durante a lo menos tres semanas, y que la atención que brindaron los denunciantes es ajena a la función y competencia de la Institución, ello queda de manifiesto en el lapso de tiempo durante el cual asistió y el lapso de tiempo que permanencia en forma diaria. A mayor abundamiento, de la prueba documental es posible apreciar en las fotografías de la dependencia que estas no ofrecen los requerimientos de espacio suficiente, y al imponer durante los lapsos de tiempo referidos a los funcionarios labores que no se condicen con el ejercicio de la función que desempeñan, lo que se aprecia en la impresión de imagen de conversación “*Pantallazo WhatsApp de fecha 22 de marzo de 2019”,* y considerando además que no existe antecedente o indicio que fuera un tema consensuado con el equipo de trabajo, sino que manifestación de la voluntad de la autoridad, ello configura un indicio plausible y verosímil de una situación de menoscabo grave. En este sentido, el argumento de la denunciada al afirmar que “*reconoce que la persona en cuestión asistió efectivamente en un par de ocasiones a la oficina de la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de Magallanes y la Antártica Chilena, con la finalidad de ser asistida y ayudada a través de dicha repartición pública, y que no es efectivo que concurriera todos los días, como tampoco que la persona en cuestión realizara “su vida cotidiana” en las dependencias de la Secretaría Regional Ministerial referida*”, ha sido desacreditada al tenor de la prueba precedentemente referida.

Junto con lo anterior, resultado acreditado el indicio referente a la contratación de personas para desarrollar las labores propias dentro del ámbito de competencia de los denunciantes, unido al hecho que las remuneraciones de estos era proveída con recursos propios de la autoridad administrativa, doña Patricia Mackenney, es un indico, claro, preciso, verosímil y plausible, de la indiferencia sobre las consecuencias que este hecho podría provocar en los denunciantes, y consecuencialmente manifestación de la subvaloración de las funciones que estos desempeñaban, sin que se invocara, alegara o justificara antecedente referido a la necesidad, idoneidad y proporcionalidad de tal decisión de la autoridad administrativa, y por el contrario, el argumento de la buena fe que invoca los testigos de la denunciada, no se condice con el respecto de la normativa y probidad que debe ante todo motivar el actuar de la referida autoridad, y asi el argumento y alegación contenida en la contestación referida a que dicho actuar está dentro de las facultades que la ley otorga a la jefatura del servicio, por un lado no tiene su amparo en norma legal, y así tampoco se invocó la norma precisa que lo faculte, considerando para ello que sido los propios testigos de la denunciada lo que han confirmado lo irregular de la referida conducta.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que, respecto de lo referido en los precedentes considerandos, fue posible establecer la efectividad del indicio referente a los traslados que se realizaron en cometido funcionario de los días 25 y 27 de junio, para ofrecer apoyo técnico a las Municipalidades alejadas de la capital regional Timaukel y Cerro Sombrero. Es un hecho que no fue controvertido en la Contestación de la denuncia que doña Patricia Mackenney, modificó el itinerario originalmente programado. Ahora bien, sobre las condiciones de viaje, a partir del documento Informe Centro de Alerta Temprana- ONEMI Magallanes; MONITOREO: CONDICIÓN METEOROLÓGICA - ESTADO DE RUTAS 26/06/2019. Calendario Outlook días 25 y 27 de junio de 2019 y solicitudes Cometido de Servicio Nacional, que consigna su mayoría condiciones de nieve y hielo, lo que unido al ser un hecho público y notorio que las carreteras hacia Timaukel y Cerro Sombrero son en su mayoría de largas distancias y horas de traslado, en camino de ripio o no pavimentado en su gran mayoría, aislados, en muchos sectores sin comunicación o conexión telefónica, el cambio del referido itinerario al tenor de lo dispuesto en el artículo 8 de la Constitución Política de la República de Chile, y en el artículo 61 letra G) del Estatuto Administrativo, no resulta posible ser subsumido como lo alega la denunciada en la contestación de la denuncia sólo a una decisión de la jefatura de la Secretaría Regional Ministerial, tomada dentro del marco de las atribuciones que la ley le otorga, reduciendo el viaje respectivo a un natural lapso adicional del originalmente planificado, ello porque en primer lugar, en los hechos, la diferencia no se reduce sólo al tiempo de viaje, sino que a las condiciones de este y que implican y conllevan algo más, en particular, entre estas, el aumento de condiciones de inseguridad, y en segundo lugar porque la alegación en cuanto al ejercicio de las atribuciones de la autoridad no resulta en los hechos atendible si con ello se compromete la seguridad y tiempo de los funcionarios afectados, sin que se invocara alegación, o justificación alguna que permita ponderar la necesidad y proporcionalidad de la decisión adoptada en atención a los fines perseguidos.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, en este contexto, los indicios referidos adquieren verosimilitud, ello en atención a que la conducta desplegada por doña Patricia Mackenney, lo ha sido alejada de la normativa vigente, y de una forma que no se ajusta a los parámetros y principios probidad, legalidad, respeto y cortesía, que deben informar su actuar frente a los funcionarios, y a partir de ello si existen antecedentes de un actuar distante de la normativa frente a tercero, donde el principio de la legalidad informa estrictamente el ámbito de competencias de la autoridad en el ejerció de sus atribuciones, así también ha sido posible establecerlo en el ámbito interno, frente a los funcionarios de su dependencia, en efecto, al existir un ámbito de mayor discrecionalidad, es posible deducir que su actuar también lo ha sido distante de la normativa y principios referidos, conclusión que a mayor abundamiento se encuentra corroborada a partir de: la situación de hecho denunciada correspondiente a la asistencia y presencia prolongada de una persona “TRANS”, en dependencias de la SEREMIA de la Mujer y Equidad de Género de la Región de Magallanes, considerando las características físicas de la dependencia, un lugar de espacio comunes reducido, transcurso de tiempo que asistió, permanecía en las dependencia y funciones que fueron asignadas a los denunciantes; de la contratación de terceros para desempeñar funciones que dicen relación con el ámbito de competencias de los denunciantes; de la declaración de doña Loreto Cornejo Ponce, quien en lo que se refiere al ejercicio de la Jefatura señalo en lo pertinente que frente al liderazgo de la SEREMI lo definió como bastante estricto con cierto nivel de control que no estaban acostumbrados, muy jerárquico, agregando que la SEREMI es muy acelerada y de resultados y que eso puede generar problemas; del diagnóstico que efectuó la ACHS “LIDEREZGAO DIFUNSIONAL” como causa de la enfermedad profesional; de la opinión perito doña Andrea Paz Hernández Castillo, quien a propósito de las conclusiones de su informe y en su declaración refiere respecto de los tres denunciantes a propósito de la existencia del daño a nivel psicológico social y emocional, que estos tienen directa relación con los hechos que exponen durante la evaluación, malos tratos al interior lugar donde se desempeñan; y que finalmente es posible observar en el documento individualizado como Nro. 16 ofrecido por la denunciante y que corresponde a “Cadena de Correos Electrónicos: Correo electrónico de fecha 28 de mayo de 2019, DE: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; PARA: Sebastián Alarcón; ASUNTO: RV: Remite informe; Correo electrónico de fecha 27 de mayo de 2019, DE: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; PARA: Ramon Muñoz Azua; ASUNTO: RE: Remite informe; Correo electrónico de fecha 22 de mayo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: Sylvia Alejandra Ruiz Ovando y Blas Saldivia Bahamonde; ASUNTO: RV: Remite informe; Correo electrónico de fecha 22 de mayo de 2019, DE: Ramon Muñoz Azua; PARA: Ana Contreras Barrientos; ASUNTO: RV: Remite informe; Correo electrónico de fecha 20 de mayo de 2019, DE: Ana Contreras Barrientos; PARA: ANFUMMEG y Ramon Muñoz Azua; ASUNTO: Remite informe.”, de los cuales es posible asentar que el 20 de mayo de 2019, se puso en conocimiento a la autoridad central de los antecedentes, y particularmente como el 27 de mayo la denunciante doña Sylvia Ruiz Ovando solicita “Urgente apoyo”, a don Ramon Muñoz Abarzua, sugiriendo el instrumento ISTAS 21 o requiriendo una alternativa. En este contexto indiciario, es posible atribuir verosimilitud a los hechos denunciados referidos a la conducta de doña Patricia Mackenney frente a los denunciantes en sus relaciones diarias y cotidianas.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, en cuanto a la alegación de la denunciada expresada con ocasión de las observaciones a la prueba, en particular la existencia de un actuar concertado, al tenor de la prueba documental incorporada en particular en las: Copia Hoja de Vida de doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2017; Copia Hoja de Vida de doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2018; Copia Hoja de Vida de doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2019; Copia Hoja de Vida de don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2017; Copia Hoja de Vida de don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2018; Copia Hoja de Vida de don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2019; Copia Hoja de Vida de doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2017; Copia Hoja de Vida de doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2018; Copia Hoja de Vida de doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Año 2019; Copia de Calificación de Desempeño, periodo 2017-2018, de doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, del análisis de todas ellas no consta conducta o elemento indiciario de un mal comportamiento en el ejercicio de sus funciones del cual pueda deducirse un ánimo o intención de carácter confrontacional o conflictivo, sino que por el contrario, a mayor abundamiento el señor Blas Saldivia registra el año 2018 dos anotaciones de mérito. A su vez, con la prueba incorporada consistente: en Impresión de publicación de fecha 03 de Junio de 2008, titulada “Profesional del SERNAM representa a Chile en reunión del Mercosur”, disponible en sitio web <http://www.radiopolar.com/noticia_18943.html>; Ordinario N° 10 / 1066, del Secretario General de la Corporación Municipal de Punta Arenas, de fecha 05 de noviembre de 2019, MATERIA: Agradecimiento por colaboración; Certificado de participación Programa de Capacitación de las Leyes N° 20.500 y N° 20609 y Constancia de Participación en la “Capacitación sobre Discapacidad e Inclusión para Funcionarios Públicos”, ambos de Ana Elizabeth Contreras Barrientos; Constancia de Honor que Sylvia Alejandra Ruiz Ovando concluyó satisfactoriamente el curso abierto “Introducción a las Teorías Feministas” y el curso abierto “Interculturalidad, migración y racismos 3° edición”, son ilustrativos del compromiso y conducta de las funcionarias Sylvia Alejandra Ruiz Ovando y de doña Ana Contreras Barrientos.

Junto con lo anterior, ilustrativo es que en las Copia de Precalificación del desempeño de doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, proceso de evaluación 2017-2018; Copia de Precalificación del desempeño de don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, proceso de evaluación 2017-2018; Copia de Precalificación del desempeño de doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, proceso de evaluación 2017-2018, a los tres funcionarios denunciantes no se les haya realizado observación negativa o a mejorar en lo que se refiere a trabajo en equipo, destacando a doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, a quien la evaluadora la califica como una profesional de excelencia. No obstante lo anterior, en el proceso de precalificación 2018-2019, es posible advertir diferencia en las observaciones que consigna la evaluadora doña Patricia Mackenney, ya que tanto en la Copia de Precalificación del desempeño de doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, proceso de evaluación 2018-2019, como en la Copia de Precalificación del desempeño de don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, proceso de evaluación 2018-2019, se consigna en el ámbito Capacidad para realizar trabajos en equipo “*Trabaja colaborativamente con sus compañeros, necesita mejorar la comunicación formal con su jefatura manteniendo en conocimiento de todas las gestiones que realiza*”, y en cuanto al cumplimiento de normas e instrucciones respecto de doña Ana contreras Barrientos además señala “*Respeta en forma normal los reglamentos e instrucciones . Falta mejorar la relación de cadena de mando*”, expresiones que en atención a que el grupo de trabajo es muy reducido, la Jefatura y los tres denunciantes, más una persona incorporada, son indiciario de una marcada verticalidad, considerando para ello las capacidades, competencias y funciones que cada uno desarrolla. A su vez en la Copia de Precalificación del desempeño de doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, proceso de evaluación 2018-2019, no se consignan observaciones a mejorar en lo especifico, destacando solo aspectos positivos, si respecto de los tres la evaluadora doña Patricia Mackenney refiere “(…) *podría mejorar la comunicación planteando sus inquietudes y dudas a fin de lograr acuerdos en pos del cumplimiento de nuestras metas*”.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, ha sido posible establecer que el actuar de doña Patricia Mackenney, tuvo como consecuencia la afectación de la integridad psicológica de los denunciantes, y el honor en su dimensión personal y laboral, ello en primer lugar a partir de los indicios de vulneración denunciados, toda vez que su actuar ha excedido el ámbito de sus atribuciones sin que se incorporase en audiencia de juicio elemento, antecedente o indicio que permita desvirtuar lo asentado, actuar en exceso que ha comprometido la personalidad de cada uno de los denunciantes dentro de un ámbito en que debe primar el respeto, protección y promoción de los derechos fundamentales, no sólo por lo prevenido en el artículo 2 en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo, sino que además dentro del ámbito público especialmente a partir de lo contemplado en el artículo 6 en relación con el artículo 8 de la Constitución Política de la República de Chile, artículo 2 y 5 de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, y artículo 61 letra B y C del Estatuto Administrativo.

La referida afectación fue posible apreciarla en las Tres (3) Resoluciones de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley Nro. 16.744, de la ACHS, correspondientes a Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, Ana Elizabeth Contreras Barrientos y Blas Enrique Saldivia Bahamonde, que califica la enfermedad que afecta a los tres como Enfermedad Profesional, y como indicaciones para el empleador “*Estresor liderazgo disfuncional a través de estilo autocrático o de falta de directrices. Atención en ACHS de su región. Empresa debe eliminar/ mitigar al estresor*”

Consignándose dentro de los antecedentes médicos, en particular dentro de las Fichas médicas, respecto de doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, “Trastorno adaptativo con animo mixto. Estresor laboral”, suscribe el Dr. Psiquiatra Jaime C. Álvarez UZabeaga. Ahora bien, el certificado de atención correspondiente a doña Ana Contreras Barrientos, consigna en lo pertinente que “(…) *Se desempeña como secretaria en Serernia de la Mujer desde app 2017 en modalidad contrata, y previamente a honorarios. Relata historia de "colapso" en relación al trato y estilo de liderazgo de Seremi, con* ***sensación y*** *vivencia de menoscabo, convivencia de hostigamiento y maltrato a pesar de demostrar eficiencia en su desempeño funcionaria. Todo lo anterior gatillo sintomatología desaptattva Laboral, con abundante sintomatología angustiosa y vivencia de distress ambiental, pero que remede el estilo relacional Jerárquico. Sugiero mantener defecación Laboral (licencia), mantener y Potenciar psicoterapia con mecanismos de afrontamiento (…)”* suscribe el Dr. Psiquiatra Jaime C. Álvarez UZabeaga. Por su parte, respecto de don Blas Saldivia dentro de los referidos antecedentes también consta el certificado de atención, documento que consigna “(…) Historia de estilo disfuncional Jerárquico, autoritario, con otras características de no respeto de elementos de probidad y reglamentación del aparato público. (p.ej. subir personas particulares a vehiculo fiscal, etc.) lo que se vio reflejado ***en*** SU última evaluación. Cuadro clínico es congruente con el evaluado con otros funcionarios de tal Seremia. Estilo Jerárquico disfuncional lo que da origen a cuadro de etiopatogenia laboral. Sugiero mantener reposo laboral.”, suscribe el Dr. Psiquiatra Jaime C. Álvarez UZabeaga, documentos que a su vez se encuentran en relación y complementan con la información contenida en: Tres Certificados de Término Reposo Laboral; siete (7) Resúmenes Informativos de Paciente; Certificado de Atención y Reposo Ley 16744, todos de la ACHS, pertenecientes a Sylvia Alejandra Ruiz Ovando; En los Dos (2) Certificados de Término Reposo Laboral; En los siete (7) Resúmenes Informativos de Paciente, todos de la ACHS, pertenecientes a Ana Elizabeth Contreras Barrientos; En los tres (3) Certificados de Término Reposo Laboral y seis (6) Resúmenes Informativos de Paciente. Ahora bien, en lo que se refiere a la afectación del derecho a la vida y a la libertad de trabajo, estima este sentenciador que de la prueba incorporada no fue posible establecerla de manera claramente distinta y distinguible de las dos primeros derechos fundamentales referidos, y por tanto, es posible subsumirlos dentro de estos.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, el daño que experimentaron los denunciantes particularmente en su integridad psicológica, se consigna en el Informe Pericial de doña Andrea Hernández Castillo, que respecto de doña Sylvia Ruiz Ovando, que existe un daño psico-socio-emocional, entendiéndose como un deterioro tanto en el área psicológica, social y emocional, que tiene directa relación con los hechos vivenciados y que se sustentan la demanda, y que los síntomas y signos son de intensidad severa y de temporalidad que supera los tres meses, comenzando a cronificarse en la evaluada, puesto que no existe a la fecha una reparación por el daño vivenciado en contexto laboral, haciendo que la actual sintomatología se vaya prologando en tiempo.

A su vez, respecto de doña Ana Contreras Barrientos, concluye que existe un daño psico-socio-emocional, entendiéndose como un deterioro tanto en el área psicológica, social y emocional, que tiene directa relación con los hechos vivenciados y que se sustentan la demanda, signos y síntomas son de intensidad severa y temporalidad que supera los tres meses, donde han comenzado a cronificarse en la evaluado, no existiendo un proceso reparación por el daño vivenciado en el contexto laboral, gatillando que la sintomatología continúe prolongándose en el tiempo.

Finalmente respecto de don Blas Saldivia Bahamonde, existe un daño psico-socio-emocional, entendiéndose como un deterioro tanto en el área psicológica, social y emocional, que tiene directa relación con los hechos vivenciados y que se sustentan en la demanda, y que los indicadores, signos y síntomas son de intensidad severa y temporalidad que supera los tres meses, donde han comenzado a cronificarse en el evaluado, no existiendo un proceso reparación por el daño vivenciado en el contexto laboral, gatillando que la sintomatología continúe prolongándose en el tiempo.

En cuanto a la declaración de la perita esta señalo en lo pertinente que el objetivo del peritaje fue determinar si existe daño asociado a lo que se está tramitando en la causa, realizando las evaluaciones en el mes de enero de este año, de manera separada a cada uno de ellos. En cuanto a doña Silvia, relato que fue citada en dos oportunidades con fecha 25 y 28 de enero, donde se realiza una descripción de la conducta observada, evaluación de la salud mental, y profundizar sobre algunos aspectos de la personalidad, el estado de salud mental, el estado socio-emocional, y profundizando en algunos hechos de la demanda, y también respecto a la aplicación de instrumentos de orden proyectivo, cuestionarios que puedan contrastar lo que s obtuvo de las entrevista que realizo. Preciso que aplico test proyectivo, el cuestionario CFL 90 síntomas, cuestionario DESIDERATIVO, y pruebas proyectivas del cuestionario PF5, que es principalmente para evaluar algunos aspectos de la personalidad. Señalo que asiste sola a la entrevista, ansiosa al momento de la evaluación con indicadores de afectación en lo emocional con actitud colaborativa dentro del proceso. Precisa que en ocasiones se olvida de algunas fechas por el nerviosismo y la afectación emocional, y que respecto de doña Silvia Alejandra el resultado de la evaluación respecto del área socioemocional presenta bastante síntomas de estrés, inestabilidad emocional, síntomas de deterioro en las áreas social, y psicológica que guardan relación con indicadores de desinterés respecto de las actividades que desarrollaba, y que esta conductas han gatillado inestabilidad anímica y mermas en el proceso de adaptación y que conjuntamente se visualizan síntomas de frustración, tristeza, angustia, ansiedad, dando origen a una sintomatología de inestabilidad a nivel socioemocional, que también se van conjugando con alteraciones con problemas para conciliar el sueño para lo cual debe recurrir a un tratamiento farmacológico para comenzar áreas que se encuentran descendidas, precisando que para doña Silvia Alejandra Ruiz, concluye que principalmente es que existe un daño a nivel psicológico social y emocional, con un deterioro en el área psicológica, social y emocional que tienen directa relación con los hechos que ella expone durante la evaluación, que hablan de malos tratos al interior del departamento donde ella se desempeña, además los síntomas guardan relación con los síntomas de un trastorno adaptativo, destacando que los signos expuestos son de intensidad severa, con un tiempo de recuperabilidad que supera los tres meses y que actualmente puede seguir cronosificando en la evaluada de no existir un proceso de reparación que pueda compensar las áreas donde ella se encuentra afectada a nivel emocional, social y psicológico.

Preciso que la cronificación es que se puede seguir alterando y aumentando la sintomatología si es que no existe un proceso psicoterapéutico, que pudiese reparar sanar a nivel psicoterapéutico todo el daño que presenta la persona, y que guarda directa relación con los síntomas de estrés, frustración, tristeza, y que deja de realizar las actividades que siempre realizo por sentir la afectación emocional, como dejar de lado su vida social, como por ejemplo hobbies, o actividades que pueden servir para bajar la sintomatología de estrés, ya que al momento de realizar la evaluación, la adulta periciada presenta un deterioro importante en esa área.

Señalo que la sintomatología que describe índico que si supera los tres meses se comienza a cronificar, y es de intensidad severa.

En lo que se refiere a doña Ana Contreras, presenta características de extroversión, a diferencia de doña Silvia expresa también desbordes a nivel afectivo como por ejemplo con la expresión del llanto, agrego que cumple puntualmente con las evaluaciones y muestra actitud colaborativa durante todo el proceso de evaluación. Relata que la manifestación sintomatológica de doña Ana es distinta en particular como se manifiestan los síntomas con las características de personalidad que presenta que es más extrovertida en cuanto a exteriorizar sus emociones. Destaco que existen importantes síntomas de ansiedad, irritabilidad, frustración frente a lo que estaba evidenciando, y deterioro en el área social, psicológica como afectiva, problemas con el manejo del estado de humor, y con respecto a las síntesis y conclusiones señala que existe un daño psicológico, social y emocional, que es un deterioro de las áreas señaladas, y que tienen directa relación con los hechos evidenciados, precisando que se refiere a las partes del peritaje que se encuentran en negritas y letra cursiva, que son los hechos puntuales que la persona evidencia al interior del lugar en el que se desempeña, por ejemplo, doña Ana le relata que existen hechos como de persecución al ejercicio de su rol por ejemplo, donde la jefatura se paraba detrás de ella para corroborar si estaba desarrollando algún actividad y eso igual generaba aumento de la sintomatología que ella estaba experimentando, aparte de problemas para conciliar el sueño lo que la lleva a tener un tratamiento farmacológico, requiriendo un proceso psicoterapéutico para reparar y sanar el daño que se percibe a través de los indicadores que pudo observar y corroborar a través de los instrumentos que aplico y que también son de intensidad severa y de temporalidad que supera los tres meses, que si no recibe un tratamiento reparatorio, un tratamiento psicológico terapéutico donde ella pueda ir sanando y reelaborando todo lo que vivió al interior del lugar donde se desempeña laboralmente, y además poder recibir alguna intervención de clima laboral para ir sanando las vivencias que relata haber vivenciado al interior del lugar donde se desempeña, y que son congruente con la sintomatología que pudo pesquisar en la evaluación.

Señalo que en el caso de Silvia Alejandra Ruiz los hechos evidenciados señala que específicamente al momento en que la jefatura se integra al lugar de trabajo, ella indica que prepara un dosier con documentos para hacer inducción no obstante la jefatura le solicita otro tipo de antecedentes que no contaban ellos y que tuvieron que solicitar a otro departamento lo cual tiene un tiempo de demora de lo cual su jefatura insistentemente llamaba por teléfono para saber si ya tenía la información aumentando el nivel de presión, y también incongruencia en las solicitudes que realizaba la jefatura lo que genera que ella no quisiera participar en funciones que son propias de su cargo, como por ejemplo asesorar a la jefatura en algunas de sus funciones en las cuales se tiende a restar.

Agregó que en el caso de don Blas Saldivia la manifestación sintomatológica tiende a reprimirla esta relaciona con la introversión, él se muestra mucho más irritable y también con manifestación de síntomas físicos que tienen que ver con la alteración del sueño, se ve muy frustrado en relación a lo que está vivenciando, angustia, ansiedad, y también el relato es distinto y como también el vivencia el daño es distinto, el habla de exponerse o ser expuesto a desarrollar funciones que no van dentro de sus lineamientos, o con la descripción de cargos que puedan perjudicarlo, como por ejemplo el específicamente habla que su jefatura le daba instrucciones como ir a dejar pan, que no tiene que ver con el uso del automóvil institucional, de repente cambiar la ruta con respecto al desarrollo de alguna actividad o derechamente señalarle que el no es periodista porque además desarrollaba otra función que era encargado de comunicación, o que el llega tarde porque anda con sus amigotes, o que no sabe nada, y esas son descalificaciones puntuales con respecto al desarrollo de las funciones de este funcionario. Relato que respecto del señor Blas Saldivia la conclusión es similar a las otras dos, en cuanto a que existe un daño psicológico, social y emocional, que va en directa relación con los hechos que relatan, que también pudo visualizar dentro de toda la revisión documental, el desarrollo también de estos síntomas tiene que ver con un malestar intenso, desproporcionado con aumento de los niveles de síntomas de estrés, intensidad severa, y temporalidad que supera los tres meses y que también pueden empezar a cronificarse si es que no recibe un tratamiento reparatorio psicoterapéutico que pueda ir compensando no solo farmacológicamente, porque las tres personas que evaluó si están con un tratamiento psiquiátrico pero es solo una parte de un tratamiento, lo que ellos necesitan es poder tener un tratamiento psicoterapéutico que pueda ir subsanando la sintomatología de lo que ellos experimentan y de los hechos respecto de los cuales fueron expuestos, porque si no pasa esto se va a ir cronosificando y puede generar una sintomatología aún mayor.

En cuanto a los relatos expresados por los tres, señalo la perita que solo pone el extracto de cada uno sino sería un peritaje mucho más extenso, señalo que en cuanto a la sintomatología y como se va expresando refirió que hay coincidencia en que ellos hablan de un liderazgo que un poco traspasa los límites con descripción de funciones o solicitudes poco claras que después se desiste y también malos tratos a nivel verbal y descalificaciones hacia cada una de estas personas, los tres tienen el temor de iniciar la demanda judicial por perjudicarles en su trabajo, y esto va ir aumentando la manifestación sintomatológica. Expreso en cuanto a la autovaloración de cada una de estas personas que es muy disminuida porque todo el daño va perjudicando, especialmente a don Blas, y un poco en doña Ana porque van a tener una sensación de inseguridad, y la autovaloración va a tener relación con la imagen de sí mismo y con los niveles de autoestima y de la inseguridad que esto puede generar, en los tres hay mermas en la autovaloración, obviamente en distinta intensidad en cada uno porque ninguno de ellos tiene las mismas características de personalidad, y la expresión de la sintomatología siempre va a ser distinta. Preciso que la metodología en los tres casos fue la misma, y que no hubo instancia en que se reunieran los tres funcionarios con ella.

En cuanto al daño relato que lo contrastó con los indicadores de cada prueba para descartar si es que no hay una psicopatía de base que pudiese estar dando cuenta de la manifestación de los síntomas y por ello se centró en antecedentes de la historia psico vital de cada uno de ellos, y que al contrastar los indicadores obtenidos de las entrevistas y de las pruebas psicológicas aplicadas y de los hechos relatados por cada una de estas personas hay consistencia entre los relatos, la aplicación de pruebas, y las entrevistas lo que da cuenta de que existe un daño psicológico asociado a los hechos evidenciados, congruencia entre la manifestación sintomatológica, entre los signos, entre la afectación emocional, descartando en los tres casos la existencia de una patología previa.

Consultada la perita por la parte denunciada, señalo que en cuanto a su perfil académico y experiencia que se tituló el año 2009, tiene un Máster Internacional en Psicología Clínica, tiene 11 de años de ejercicio, y desde el año 2013 se dedica a los peritajes, y este es el segundo bienio que se encuentra calificada por la Corte de Apelaciones, con cursos de especialización en peritajes psicológicos en distintas materias, y que ha desarrollado más de 500 peritajes en distintas materias.

En relación a su experiencia señalo que deben realizarse como mínimo dos, lo que va a depender del tiempo que se dedique a cada entrevista, y que por ejemplo en su peritaje dedicó casi tres horas de entrevistas, en una dos, y en otra una y que por lo tanto son tres horas más una hora de aplicación, generalmente lo que se hace son más sesiones y cada sesión es de 45 minutos pero debido a los desbordes emocionales que presentaron algunas de las personas que evaluó, tuvo que extender el tiempo que tenía presupuestado para eso y que por eso se aumenta la sesión.

En cuanto a los elementos que tuvo como disponibles para consultar por la causa, refirió que la revisión documental la realiza en forma posterior a la evaluación para no contaminar el peritaje, y que se centra en la pregunta psico jurídica del Tribunal y que posteriormente de determina el test a aplicar, se hace la evaluación de la conducta observada, salud mental, la descripción de los hechos y se va contrastando con los hechos de la causa, precisando que son tanto los de la demanda como los que presenta el Consejo de Defensa del Estado. Preciso que ella se centra en la manifestación sintomatológica frente a la pregunta del Tribunal y en lo que puede constatar.

Consultada sobre si constato la existencia de conductas de maltrato laboral por parte de doña Patricia Mackenney a los denunciantes, respondió que sí, y que esa constatación viene alimentada del relato de los denunciantes, y consultada sobre si hay algún interés de las personas en orientar su relato y dirigirlo hacia su posición dentro de un juicio, respondió que no porque se va contrastando con los instrumentos para ver si hay una manipulación en lo que la persona va relatando, y es totalmente congruente en la manifestación de la sintomatología con el relato que tiene cada una de estas personas.

Señalo que el peritaje lo realizo en enero y lo redacto en el mes de marzo, y que no volvió a tener contacto con las personas que evaluó. Consultada como llego a sus conclusiones sino estuvo con los evaluados un periodo de tres meses, señalo que tuvo en cuenta el certificado de la causa que da cuenta del inicio de un tratamiento farmacológico que es lo que corrobora y aprecia también cuando tiene el inicio de los síntomas lo que corrobora cuando pregunta a la persona cuando parten la aparición de estos síntomas, la ansiedad, estrés, viene de antes y de ahí hace el cálculo superior a los tres meses.

En relación con la causalidad del daño y situaciones emocionales vivenciadas, expreso que si se relacionan y que esta conclusión la sostiene en términos categóricos porque hace una relación entre la sintomatología que experimenta la persona con los hechos que va relatando, el inicio de la sintomatología, lo compara con los instrumentos aplicados.

Consulta como puede evitar un relato fantasioso o dirigir su declaración, respondió que cuando se parte haciendo una evaluación psicológica a cualquier persona parte de un examen mental, para ubicar a la persona en tiempo y espacio, y descartar sintomatología psico patológica que lo pueda llevar a manipular la información que reporta.

Preciso que los tres no presentan el mismo relato, y que la manifestación sintomatológica es distinta, y los hechos que a cada uno le dieron afectación emocional son distintas, así cada uno habla de hechos distintos, como se señala en el peritaje, las vivencias son distintas, y manifestación en cuanto a intensidad de la sintomatología también va a ser distinta.

Consultada como desagrega esta sintomatología de otros fenómenos que también podrían producirla, la existencia de litigio pendiente, a la existencia de presiones de un cargo o función pública u otros fenómenos propios de la vida individual de cada uno, señalo que se centró en la pregunta psico jurídica asociada a daño psicológico, y la evaluación va en torno a cómo se manifiesta la sintomatología y de qué manera eso se relaciona con los hechos que relatan.

Preciso que al comienzo de las entrevistas se les consultas sobre algún hecho a alguna afectación emocional que tengan que resolver, o patología de base que no haya sido reparada previamente y que en los tres no hay evidencia que pueda estar afectando o tengan un hecho no resuelto, y que los hechos relatados tienen relación con el ámbito laboral y que eso causa la inestabilidad emocional que detecto en la evaluación.

Señalo en relación con la contestación de la denuncia si es congruente con sus conclusiones expreso que sus conclusiones se basan en los instrumentos que aplico y en el relato de cada una de las personas, y no en la demanda y en la contestación de la demanda.

Preciso que las sesiones duran 45 minutos, pero en este caso fueron de casi tres horas, entre otras razones por desbordes o inestabilidad emocionales, expresiones de llanto, y tuvo un tiempo superior a los 45 minutos por cada entrevista, y en cada entrevista pudo recabar los antecedentes que necesitaba para el peritaje.

Consultada sobre si requería consultar a otras personas distintas, respondió que no porque no corresponde, porque en ese caso se estaría hablando de otro tipo de evaluación como de clima laboral que no tiene que ver con la evaluación psicológica de daños que fue lo que ordeno el tribunal.

Consultada si doña Ana Contreras le relato las conductas constitutivas de acoso, señalo que de lo que recuerda es que señala que la llamaban fuera de horario para hacer solicitudes, corroborar direcciones, y que recibía instrucciones asociadas a descalificaciones, no precisa en qué fecha paso.

Consultada sobre que medicamentos está ingiriendo el señor Blas Saldivia y durante cuánto tiempo ha estado con el tratamiento médico, respondió que el partió con medicamentos al momento de iniciar la licencia médica, no recuerda la fecha, y que tomaba medicamentos para el sueño, manejo de la ansiedad, y no recuerda los medicamentos porque su peritaje está asociado al daño y no es un peritaje psiquiátrico.

Consultada sobre cuánto tiempo estuvieron los denunciantes con licencia médica, expreso que al momento de evaluar en enero llevaban un mes de licencia en que estaban retornando paulatinamente a sus funciones y que desconoce si a la fecha han vuelto a tener licencia.

Desconoce si la licencia médica fue objeto de una evaluación.

Consultada sobre si los denunciantes si le informaron respecto de actividades referentes al clima laboral, respondió que lo único que le hablaron fue de una capacitación que tuvieron y que fue en dependencias del Hotel Cabo de Hornos, que fue más bien una conversación y no una capacitación en clima laboral. Preciso en cuanto a esto último que más que una capacitación de clima laboral, fue en un Hotel que carece de un espacio para una capacitación para abordar temáticas que están asociadas a una de las personas evaluadas, y más que una intervención de clima laboral carece de esos indicadores donde la persona pueda recibir reparación en el ámbito laboral de los hechos que vivenciaron, y de los que los tres le relataron, señala que carece de una intervención llamada a subsanar lo que vivenciaron. Preciso que es ella de acuerdo con su experticia la que califica que la referida actividad no corresponde a la capacitación en clima laboral, lo que hace a partir de la descripción que hacen ellos, y que concluye que eso sólo fue una conversación.

Señaló que el tratamiento reparatorio son sesiones psicológicas donde la persona pudiera ir reparando lo que va vivenciando, y además alguna intervención que tenga que ver con el clima laboral. Preciso que no puede precisar en el tiempo la duración de estas sesiones porque la evaluación de cada paciente va a variar los tiempos de recuperación de cada uno de ellos, porque puede haber recaídas o porque algunos son más resilientes que otros, señalando que, como mínimo seis meses, pero depende de la evolución de cada paciente.

Preciso que la intervención psicológica tiene que ir de la mano de la intervención en el clima laboral que no puede ser de una sesión, sino que ir de la mano de un plan de trabajo que subsane las mermas en el espacio y en las relaciones humanas, lo que debe ser desarrollado por un psicólogo que se dedique al ámbito organizacional para ir mediando entre las partes e ir subsanado los canales de comunicación.

En cuanto a la disposición de los denunciantes de las personas que evaluó, respondió que ellos quieren volver a trabajar de manera tranquila y desempeñar sus funciones como corresponde, y con un clima que lo permita.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, en este sentido, la prueba pericial se encuentra en relación y armonía con la prueba documental incorporada y que corresponde a la respuesta de la Asociación Chilena de Seguridad, mediante la cual remite los antecedentes referidos a: 1) De la señora Ana Elizabeth Contreras Barrientos, cédula de identidad N°16.612.455-7, resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades; copia carta donde se notifica al empleador de la resolución; copia carta de recomendaciones; interconsulta psicológica clínica; y evaluación de puesto de trabajo; 2) De la señora Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, cédula de identidad N°9.736.848-1, resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades; copia carta donde se notifica al empleador de la resolución; copia carta de recomendaciones; interconsulta psicológica clínica; y evaluación de puesto de trabajo; 3) Del señor Blas Saldivia Bahamonde, cédula de identidad N°8.227.394-8, resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades; copia carta donde se notifica al empleador de la resolución; copia carta de recomendaciones; y evaluación de puesto de trabajo, es posible apreciar que la fecha de la Resolución es de 14 de noviembre de 2019, y la calificación como enfermedad profesional por liderazgo Disfuncional.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, a partir del documento incorporado por la denunciante individualizado Nro. 51, y que corresponde a “Resolución Exenta N° 842, de fecha 06 de julio de 2018, de la Ministra Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, que “*Aprueba Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual”,* en su página 8 define el maltrato laboral como *“cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o victima específica*”, y de los indicios asentados, y hechos establecidos referidos en los precedentes considerandos, es posible calificar que la conducta de doña Patricia Mackenney en el ejercicio de sus facultades de dirección y control sobre los denunciantes, ha resultado ser arbitraria, autoritaria e intolerable, y por tanto, subsumible en la referida calificación.

**DÉCIMO NOVENO:** Que, establecida la afectación de derechos fundamentales, en particular la integridad psicológica, y el derecho a la honra, es un principio general de la legislación la reparación del daño, de acuerdo con los dispuesto en el artículo 1556 del Código Civil, sin que el artículo 486 establezca limitantes para su procedencia, lo que además se encuentra en consonancia con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley General de Bases de la Administración del Estado, y a su vez ha sido reconocido por la Excelentísima Corte Suprema entre otros en sentencia en causa Rol 6870-2016, que en su considerando 5 señala 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. Llevaría al absurdo de impedir la reparación de los daños no contemplados de manera particular por la ley laboral a pesar que se satisfagan las condiciones de procedencia de la indemnización. Principio que tiene un respaldo constitucional en el artículo 19 nº1 de la Carta Fundamental, pues de qué valdría la garantía del derecho a la integridad física y síquica si no pudiere ejercerse una acción indemnizatoria que pretenda retrotraer a la víctima, en la medida de lo posible, a la situación más cercana a aquella anterior a la vulneración de su derecho mediante la respectiva indemnización (…)”,* motivo por el cual se rechazara la alegación de la denunciada de improcedencia.

**VIGÉSIMO:** Que, en este sentido, la existencia del daño experimentado por los denunciantes encuentra su causa en los actos de gestión, dirección y control de la autoridad, su Jefatura Directa doña Patricia Mackenney, imputables a la falta de cuidado, atención, y respecto dentro del marco normativo que debe inspirar y motivar su actuar, y consecuencialmente para regular la reparación por daño moral se tendrá en consideración por un lado, la calificación como Enfermedad Profesional efectuada por la ACHS, las conclusiones referidas por la perito, y las funciones que desempeñaba cada uno de ellos, nivel de responsabilidad asociado al cargo, y afectación sufrida. En efecto, tal como se consigna en la hoja de vida, sólo doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, es funcionaria de Planta, estamento Profesional, doña Ana Contreras Barrientos, es contrata, Técnico, Nivel Medio Secretariado, y don Blas Saldivia Bahamonde es Auxiliar, de lo cual es posible deducir que cuentan con herramientas diversas para enfrentar la situación vivida, más allá de las características personales que consigna la perito.

Ahora bien, en lo que se refiere a la alegación de la denunciada en cuanto a la existencia de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, acoso Laboral y Acoso Sexual, al interior de la Institución, y que este no fue activado por los denunciados, Procedimiento cuya existencia se acredito con la prueba documental incorporada correspondiente a: Copia de Resolución Exenta NRO. 842, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, “Aprueba Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, acoso Laboral y Acoso Sexual”, de fecha 06 de julio de 2018; Copia de Resolución Exenta Nro. 473, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, “Aprueba Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual”, de fecha 17 de mayo de 2018; Copia de Resolución Exenta Nro. 1304, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, “Aprueba Actualización de Procedimientos de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual”, de fecha 30 de septiembre de 2019, si bien resulta plausible y atendible, ello en atención a que contando los denunciantes con un mecanismo formal, optaron por la satisfacción de su pretensión y reclamación a través de las respectiva asociación gremial, lo que si bien resulta legítimo, en su calidad de funcionarios públicos, y en especial, respecto de aquel que reviste la calidad de profesional y planta, la activación del respectivo Protocolo constituye una instancia de denuncia, protección y control, en este caso, de la autoridad administrativa, recurso respecto del cual se ha prescindido y que contribuyo al aumento del daño provocado la pretensión de renuncia de la autoridad cuestionada. En efecto a partir de los dichos de doña Vesna Loreto Madariaga Gjordan, quien señalo ser la presidenta de la asociación nacional de funcionarios y funcionarias del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, con ocasión del contrainterrogatorio expreso a la consulta sobre si la asociación gremial buscan que se vaya la SEREMI, respondió que nosotros y el presidente de la ANEF con fecha 22 de agosto en reunión con la Ministra Subrogante solicitaron la renuncia de la SEREMI atendiendo la recomendación que hacia la ACHS que era sacar el factor estresor, actitud que resulta de difícil comprensión al señalar la testigo frente a la consulta si la ACHS soguería reorganizar el servicio respondió que nunca tuvieron la resolución de la ACHS porque no se les entrega la información, afirmación que a su vez se encuentra confirma por un lado y contradice por el otro la declaración de doña Doris Nelly Sandoval Miranda, que en lo pertinente expresa que en una reunión con la Ministra a partir de los lineamientos de la ACHS solicitaron que saliera la autoridad del ejercicio de su cargo de manera que se pudiera restablecer una intervención en el clima laboral, lo que declara a partir de la entrevista con los tres denunciantes todos juntos, y que solo tuvo acceso al relato de los funcionarios, y registro fotográfico de algunas situaciones, contradiciendo a la testigo Vesna Madariaga, al señalar que tuvo al acceso del informe de la ACHS.

Sobre lo manifestado por ambas testigos, es posible establecer que la exigencia de renuncia no tiene su asidero en la prueba incorporada, ya que la sugerencia de la Asociación Chilena de Seguridad en parte alguna contempla como única respuesta o solución categórica la salida de la autoridad como lo afirman ambas testigos, sino que refiere “eliminar/mitigar el factor estresor”, conclusión que a mayor abundamiento ilustra la perito doña Andrea Paz Hernández Castillo, que en su declaración al precisar que la intervención psicológica tiene que ir de la mano de la intervención en el clima laboral que no puede ser de una sesión, sino que ir de la mano de un plan de trabajo que subsane las mermas en el espacio y en las relaciones humanas. En este sentido, el actuar de la autoridad Ministerial se vio limitado como lo refiere el testigo, don Felipe Andrés Muñoz Aranda, al expresar que los funcionarios y la asociación y la asociación nacional, en muchas ocasiones planteo como petitorio casi único y excluyente la salida de la SEREMI, lo que era extraño porque se saltaban todas las otras posibilidades, considerando que durante un año y cinco menes que no huno problemas, ya que esto comenzó en mayo, así ellos planteaban que la situación de Magallanes la petición era la renuncia de la Seremi, motivo por el cual no obstante la existencia de un daño moral se procederá a su regulación prudencial.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que, en lo que se refiere a las medidas tendientes a obtener la reparación, estima este sentenciador que aquellas que han sido solicitadas por el actor, satisfacen su pretensión en particular para la abstención de futuras conductas como las establecidas ya sea referidas al actor u otro funcionario de la Institución, limitándose a aquellos funcionarios respecto de los cuales efectivamente ha sido posible establecer como ejecutores de las conductas denunciadas. Sobre las disculpas públicas referidas, para que estas adquieran un real sentido reparador, estima el suscrito, que deben enmarcarse en el proceso de intervención de Clima Laboral y reparación psicológica, conforme lo informe y sugiera profesional experto en el área.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que,el análisis de la restante prueba rendida e incorporada no altera lo resuelto.

**VIGESIMO TERCEO:** Que, la prueba incorporada ha sido valorada de acuerdo con los dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que, en lo que se refiere al fondo, se procederá a condenar al pago de las costas.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, y siguientes, 63, y 446 a 462, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículos 1, 6, 7, 8, y 19 Nro. 1, 4, y 16, de la Constitución Política de la República de Chile, artículo 2, 3, y 4 del DFL Nro. 1/19.653 Ley General de Bases de la Administración del Estado, artículo 1, y 61 del Estatuto Administrativo, SE DECLARA:

**I.** Que, se rechaza la excepción de falta de legitimidad activa y pasiva, con costas.

**II.** Que, SE ACOGE la demanda por TUTELA LABORAL POR INFRACCION a los derechos fundamentales de los denunciantes, doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, cédula nacional de identidad Nro. 9.736.848-1, doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, cédula nacional de identidad Nro. 16.612.455-7; y don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, cédula nacional de identidad Nro. 8.227.394-8, en particular a la garantía consagrada en el artículo 19 Nro. 1, 4, y 16, de la Constitución Política de la República de Chile, interpuesta contra del demandado Secretaria Regional de la Mujer y Equidad de Género, representado por el Consejo de Defensa del Estado, y en consecuencia se condena a pagar a los denunciantes las siguientes prestaciones:

**A)** La suma de $4.500.000. -(cuatro millones quinientos mil pesos) por concepto de indemnización por daño moral a favor de don Blas Enrique Saldivia Bahamonde, cédula nacional de identidad Nro. 8.227.394-8.

**B)** La suma de $3.500.000. -(Tres millones quinientos mil pesos) por concepto de indemnización por daño moral a favor de doña Ana Elizabeth Contreras Barrientos, cédula nacional de identidad Nro. 16.612.455-7.

**C)** La suma de $3.000.000. -(Tres millones quinientos mil pesos) por concepto de indemnización por daño moral a favor de doña Sylvia Alejandra Ruiz Ovando, cédula nacional de identidad Nro. 9.736.848-1.

**III.** Que, se adoptan como medidas correctoras, las siguientes: a) la denunciada deberá en forma inmediata cesar su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo; 2) La asistencia de doña Patricia Mackenney S., a un curso de capacitación en materia de “Derechos Fundamentales de los Trabajadores” de a lo menos 12 horas cronológicas; 4) La realización de una intervención en materia de Clima Laboral en la Secretaria Regional de la Mujer y Equidad de Género de la Región de Magallanes unido al desarrollo de un plan de trabajo que subsane las mermas en el espacio y en las relaciones humanas, a desarrollar por un psicólogo en materias de ámbito organizacional que medie entre las partes y se subsane los canales de comunicación; 5) Publicación de la sentencia en dependencias de la Secretaria Regional de la Mujer y Equidad de Género de la Región de Magallanes, por el termino de 30 días.

**IV.** Que, se condena en costas.

**V**. Que, las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses que dispone el artículo 63 del Código del Trabajo.

**VI.** Remítase copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo.

**VII.** Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día.

Anótese, Regístrese y Archívese en su oportunidad.

RIT: T-76-2019.

RUC: 19-4-0217793-7.

Dictada por don Franco Daniel Reyes Pozo, Juez Destinado, Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.