

**Iquique, diez de julio de dos mil veinticuatro.**

**VISTO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, comparece PATRICIO ALEJANDRO GROSSLING SALINAS, Abogado, en representación, de doña GISELLA PAMELA DIAZ QUISPE, de profesión psicóloga, Cedula de Identidad N° 15.684.696-1, domiciliada para estos efectos en calle Genaro Gallo N°655, dpto. 205, de la comuna de Iquique; viene en interponer demanda en procedimiento laboral de aplicación general de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales estando vigente la relación laboral, medidas de reparación e indemnización de perjuicios por Daño Moral; en contra del SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, REGIÓN DE TARAPACA, R.U.T. N° 62.000.890-7; representada por su Director Regional, Sr. MAURICIO ALEJANDRO PRIETO ROJAS, cédula de identidad n° 16.054.934-3; todos con domicilio en calle Esmeralda 340, Piso 13, Iquique, Región de Tarapacá.

Plantea que Doña Gisella Pamela Diaz Quispe, ingresó al Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, Región de Tarapacá, con fecha 20 de diciembre de 2021; nombrándosela como profesional asimilado a grado 8° E.U.S., de la planta de profesionales, luego de participar en un concurso público, conforme con Resolución Exenta RA N°215067/217/2022 de fecha 18 de marzo de 2022.

Luego, doña Gisella Pamela Diaz Quispe, fue nombrada como jefa de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas del “Servicio Mejor Niñez” Región de Tarapacá, asumiendo ella sola la carga laboral de dicha unidad, insistiendo constantemente que se llevara adelante el concurso para proveer el cargo de analista que se desempeñaría en su unidad, y representando la



excesiva dilación por parte del Director regional en llevar adelante dicho proceso.

Así, a partir del mes de marzo de 2022, doña Gisella Diaz comenzó a sufrir hostigamientos y maltrato laboral producto de las omisiones e invisibilización respecto de su solicitud de apoyo en su unidad, y que se volvió una constante por parte del Director Sr. Mauricio Prieto, así como de la jefa del Departamento de Servicios y Prestaciones, Sra. Sara María De La Paz Santibáñez Jofré; y de la jefa del Departamento de Administración y Soporte, Sra. Corina Figueroa.

Que, frente a la conducta desplegadas por los funcionarios referidos, doña Gisella Diaz decidió denunciar la situación mediante protocolo “MALS”, sin que a la presente fecha el “Servicio Mejor Niñez” haya oportunamente adoptado las medidas necesarias para resguardar la salud de la funcionaria, y para generar un ambiente libre de acoso laboral.

Que, el Director del Servicio, Sr. Mauricio Prieto; instruye un sumario administrativo en contra de doña Gisella Díaz, en un procedimiento viciado, y que se realizó como represalia en contra de doña Gisella Diaz, pues ella no ha convalidado actuaciones de la autoridad reñidas con las disposiciones administrativas y legales del Servicio, como se describe en el cuerpo de este libelo.

Que, frente a la inacción de las autoridades del Servicio respecto de las denuncias de doña Gisella Diaz, ella se vio en la necesidad de activar el protocolo de atención establecido en la Ley N° 16.744, requiriendo la atención de la Asociación Chilena de Seguridad, siendo responsabilidad del empleador la activación de dicho protocolo en caso de enfermedad del trabajador.



Que, con fecha 20 de junio de 2023, la ACHS de la región de Tarapacá da cuenta que la enfermedad que aqueja a doña Gisella Diaz es de origen laboral, diagnosticado como trastorno adaptativo y siendo una enfermedad profesional, instruye que la funcionaria debe someterse a los tratamientos que se dispongan en agencia ACHS, además que el servicio adopte las medidas de adecuación del puesto laboral, a objeto de evitar la exposición al factor de riesgo que generó la enfermedad, situación que no cumplió el servicio a la fecha.

Que, las situaciones antes referidas y relatadas en este libelo en los acápites anteriores derivaron en que el Director Regional del servicio, instruyera extemporáneamente un sumario administrativo en contra de doña Gisella Diaz, como represalia a las denuncias efectuadas por ella tanto a nivel interno del servicio como ante la ACHS.

Alega vulneración a Derecho a la Vida e Integridad Física y Psíquica, al derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo, Vulneración al derecho a la honra, artículo 19 Número 4 de la Constitución Política de la República, Vulneración al derecho a la libertad del trabajo y su protección, artículo 19 número 16 de la Constitución Política de la República Vulneración a la Garantía de Indemnidad que le asiste al Trabajador:

Solicita en definitiva tener por interpuesta denuncia y demanda en procedimiento laboral de aplicación general de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales, estando vigente la relación laboral, medidas de reparación e indemnización de perjuicios por Daño Moral; y se declare que:

1.-Que, con ocasión de haber incurrido en conductas de acoso laboral y negligencia inexcusable respecto de la situación de salud de la trabajadora,



incurrió en actos de vulneración de uno o más de los derechos fundamentales invocados en este libelo; 2. Que, como consecuencia de lo anterior, se condena a la demandada a lo siguiente: a) Indemnización reparatoria del daño moral: Se condena a la parte demandada, “Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia”, Región de Tarapacá; a pagar a la parte demandante por concepto de reparación del daño moral la suma de \$50.000.000.-; o por las sumas mayores o menores que el Tribunal se sirva fijar, conforme a mérito de proceso, la justicia y a equidad. Que, dichas suma deberán pagarse, incluyendo los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva de su pago y costas de la causa, de conformidad al artículo 63 y 173 del código del Trabajo.

b) Que, ordena a la Directora Nacional del Servicio Nacional de Protección a la Niñez y Adolescencia; Sra. Gabriela Andrea Muñoz Navarro; y asimismo, al Director Regional de Tarapacá, Sr. Mauricio Prieto; o quienes actúen a la fecha como representantes legales de la institución a nivel nacional y regional; a ofrecer una disculpa pública a doña Gisella Pamela Diaz Quispe y a su familia, mediante la publicación por tres días seguidos, en un Diario de circulación nacional, de un aviso del siguiente tenor: “La Directora Nacional del Servicio Nacional de Protección a la Niñez y Adolescencia y el Director Regional de Tarapacá, quienes suscriben, ofrecen una disculpa a doña Gisella Pamela Diaz Quispe y a su familia, por el trato que recibiera de parte de esta institución, reconociendo públicamente el sobresaliente aporte que ha realizado la profesional a la actividad institucional de nuestro servicio, comprometiéndose a impedir que hechos tan lamentables se reiteren en el futuro, mediante la creación de un ambiente laboral en que se respeten los derechos fundamentales de sus funcionarios”. El aviso deberá medir 5 por 10 centímetros. Esta medida



reparatoria debe ser cumplida en un plazo no superior a 15 días contados desde que la sentencia se encuentre a firme y ejecutoriada.

c) Que, ordena a la Directora Nacional del Servicio Nacional de Protección a la Niñez y Adolescencia; Sra. Gabriela Andrea Muñoz Navarro; y asimismo, al Director Regional de Tarapacá, Sr. Mauricio Prieto; o quienes actúen a la fecha como representantes legales de la institución a nivel nacional y regional; a instruir la realización de una Jornada o Taller de Difusión que verse sobre Derechos Fundamentales y Protección al Empleo de los Funcionarios Públicos, a la que deberá asistir obligatoriamente todos los funcionarios del “Servicio Mejor Niñez” de la Región de Tarapacá, incluyendo su cuerpo directivo, a fin de resguardar que los hechos denunciados no acontezcan en el Futuro. El Taller deberá ser dictado por uno más profesionales especialistas en la materia externos al Servicio Nacional de Protección a la Niñez y Adolescencia, y deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a 30 días contados desde que la sentencia se encuentre a firme y ejecutoriada.

d) Todas estas actividades deberán ser supervisada por la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, a quien se le oficiará para que, cumplidos los plazos establecidos en la sentencia, proceda a fiscalizar el cumplimiento de esta medida, debiendo informar al tribunal si ésta no se ha ejecutado. Esta medida debe ser cumplida por la demandada bajo el apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, o la que S.S se sirva fijar.

3. Que, de conformidad al artículo 495 del Código del Trabajo, se ordena remitir copia –en su oportunidad- del fallo a la Dirección del Trabajo, Región de Tarapacá.

4. Que, se condena a la demandada al pago de las costas de la causa.



**SEGUNDO:** Que, comparece ALEJANDRO ALBERTO CORREA CHANDIA, abogado por la denunciada, viene a deducir excepción de caducidad en contra de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, y en particular en contra de todos los hechos señalados en la denuncia con anterioridad al día 17 de mayo de 2023, puesto que la presentación de la denuncia de Tutela Laboral por vulneración de derechos durante la relación laboral se realizó el día 27 de julio de 2023, ya que no hay ninguna conexión temporal de estos hechos con la acción de Tutela, puesto que el artículo 486 del Código del Trabajo, trata expresamente la hipótesis planteada por la Señora Diaz Quispe, y esto es si durante la relación laboral ocurrieron hechos constitutivos de vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, tiene el trabajador un plazo de 60 días hábiles para presentar la denuncia, hecho que ocurrió el día 27 de julio de 2023, por lo que se debe excluir absolutamente todos los hechos narrados por la denunciante con anterioridad al día 17 de mayo de 2023.

Luego contesta la denuncia de autos, solicitando el más completo y total rechazo.

De la sola lectura de la denuncia, se desprende que no existen hechos vulneratorios de derechos fundamentales, efectuados por la Dirección Regional de Tarapacá del Servicio Especializado de protección a la niñez y la adolescencia, desde ahora “Mejor Niñez”, y en particular por actos efectuados por su Director Regional don Mauricio Prieto Rojas, o por las otras personas nombradas, Sras. Santibáñez Jofre y Figueroa Padilla, puesto que la denunciante señala directamente una imputación sobre actos u omisiones efectuadas por el director regional y estas otras funcionarias en el ejercicio de sus funciones, lo que mal podrían ser actos vulneratorios de derechos, ni menos indicios



Que la denunciante es funcionaria de este Servicio, y que ostenta el cargo de Jefatura de la unidad de gestión y desarrollo de las personas, con un grado 8 E.U.S de planta de profesionales, en la región de Tarapacá, desde el día 20 de diciembre de 2021.

Todos los demás hechos señalados y contenidos en la denuncia, los niega expresa y categóricamente, asimismo cada uno de los indicios señalados en el cuerpo de esta denuncia

Lo que derechamente cuestiona la denunciante Diaz Quispe, es el procedimiento de contratación por parte del Servicio Mejor Niñez, y claramente esta no es la instancia, ni el procedimiento para esto.

Sobre la supuesta falta de objetividad del Director Regional, tanto en los concursos, y designaciones, es importante recalcar, que es Gestión y desarrollo de personas en la Dirección Nacional, la que realiza los concursos, realiza la selección y posterior contratación, ninguna decisión pasa ni por el Director regional, ni por otro funcionario del Servicio en ninguna región del país, hecho que sabe de sobremanera de la denunciante Diaz Quispe.

Sobre la provisión del cargo de “analista de gestión y desarrollo de las personas”, la versión real sobre este concurso se establecerá en el momento procesal oportuno, pero la realidad dista mucho de lo expuesto por la denunciante. Sobre el hecho ocurrido con fecha 19 de enero de 2023, el cual como se señaló en lo principal de esta presentación, que esta caduca la acción de Tutela sobre estos hechos, sin perjuicio de eso, otra vez la denunciante modifica la realidad, puesto que lo que se le llama la atención por haber entregado información a terceros ajenos a la institución, y no siguiendo los canales formales para la entrega de información reservada y privada de funcionarios, solo a modo de ilustración existe la ley 19.628.



Sobre este último hecho, tal como correspondía el Director Regional instruyo un sumario, pero al día de hoy, por el grado que tiene la Sra. Diaz Quispe, no hay un fiscal para instruirlo.

De acuerdo a entrevista realizada al Director Regional, niega categóricamente haber tenido un tono o alguna mala palabra con la denunciante producto de este incidente. Sobre la acusación de malas prácticas antisindicales, no es esta denuncia el vehículo jurídico idóneo para conocer de este asunto. La resolución exenta 229 de fecha 29 de mayo de 2023, por la cual se instruye en un sumario, no puede ser considerado un indicio, o una acción vulneratoria de derechos fundamentales, lo que se busca es todo lo contrario, que a través de un procedimiento racional y justo, se expongan los hechos denunciados, se le conceda un plazo a la funcionaria, para oponer excepciones, presentar defensa, ofrecer e incorporar pruebas, y posteriormente el Fiscal instructor sobreseer, o dictar una resolución acusatoria. La denunciante emite adjetivos en contra de esta resolución los cuales no comparte, lo mismo sobre el abogado redactor de la resolución, a sabiendas que existe un procedimiento, recursos y plazos en contra de esta resolución, y nuevamente reiteramos que este juicio no es la vitrina para conocer y resolver resoluciones administrativas.

En este caso, resulta absolutamente improcedente la aplicación de la prueba indiciaria, por cuanto la demandante solamente alega que sus derechos constitucionales supuestamente han sido vulnerados, pero no señala indicios suficientes ni el derecho que supuestamente se vulneró, que funda la acción de tutela alegada. En efecto, del sólo relato de la denuncia, se puede apreciar que la denunciante no ha podido indicar qué actos e indicios que haya supuestamente realizado este Servicio, para que haya vulnerado sus derechos fundamentales.



No considerando su parte la concurrencia efectiva de actos vulneratorios a derechos fundamentales por parte del Servicio, igualmente se considera que resulta improcedente que este tribunal, acoja las medidas de reparación solicitadas.

No procede la indemnización de ningún supuesto perjuicio, el daño moral debe ser probado fehacientemente por quien lo alega, en este caso, por el demandante.

Queda de manifiesto la absoluta improcedencia de las indemnizaciones que se demandan, amén de su manifiesta desproporción con los hechos de la causa, razón por la cual deben ser rechazadas. Por lo que esta demanda no puede prosperar y debe ser rechazada completamente.

**TERCERO:** Que, llamadas las partes a conciliación esta no se produce. El tribunal fija como HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1° Que la actora se desempeña para el servicio de mandado en el cargo de jefatura de la unidad de gestión y desarrollo de personas con grado 8 de la planta de profesionales desde el 20 de diciembre del año 2021.

HECHOS SUSTANCIALES PERTINENCIAS Y  
CONTROVERTIDOS:

1° Efectividad de haber incurrido la demandada en conductas constitutivas de acoso laboral y vulneración a los derechos fundamentales que se denuncian, hechos y circunstancias.

2° Perjuicios sufridos por la actora con ocasión de los hechos denunciados, monto de los mismos.

3° Hechos fundantes de la excepción de caducidad opuesta por la parte demandada.



**CUARTO:** Que, la denunciante incorporó a juicio la siguiente prueba:

**Documental**

1. Resolución ACHS N° 780943320062023 de fecha 20 de junio de 2023, que califica la enfermedad que afecta a doña Gisella Díaz;
2. Formulario de Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual que contiene denuncia de doña Gisella Díaz;
3. Resolución exenta N°472 de fecha 21 de julio de 2022 suscrito por la Directora Nacional (s) del servicio doña Gabriela Muñoz Navarro, que aprueba el “Procedimiento de Denuncia, investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia”;
4. Cadena de correos electrónicos entre doña Gisella Diaz y la Jefa Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional de la Dirección Nacional Mejor Niñez doña Roxana Campos de fechas 15 y 16 de febrero de 2023;
5. Ordinario N°000104, de fecha 13 de junio de 2023, suscrito por la Directora Regional(s) de Mejor Niñez Tarapacá doña Corina Figueroa dirigido a Jefatura de la División de Gestión y Desarrollo de las Personas don Juan Manuel Lopez Romo;
6. Resolución Exenta RA N°215067/217/2022 de fecha 18 de marzo de 2022, Designa a contrata;
7. Cadena de correos electrónicos entre Gisella Pamela Diaz Quispe y varios destinatarios de fecha 14 de marzo de 2023. Asunto: solicita revisar asistencia que indica (evaluación desempeño);
8. Resolución Exenta RA N° 215067/244/2022 de fecha 30/03/2022. **PRORROGA CONTRATA DE CARGO(S) QUE INDICA;**



9. Resolución Exenta RA N° 215067/259/2022 de fecha 30/03/2022.  
PRORROGA CONTRATA DE CARGO(S) QUE INDICA;
10. Resolución Exenta RA N° 215067/1029/2022 de fecha 06/06/2022  
DESIGNA A CONTRATA;
11. Resolución Exenta RA N° 215067/11/2023 de fecha 11/01/2023.  
PRORROGA CONTRATA DE CARGO(S) QUE INDICA;
12. Documento “Versión Final Perfiles de Cargo Direcciones Regionales Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, Mejor Niñez”;
13. Consulta N° W004787/2022 - Reserva de Identidad - (Denuncia)  
Fecha: 24/02/2022;
14. Consulta N° W004809/2022 CAPPONA BASURCO, ANDRES (Denuncia).  
Fecha de Recepción: 22/02/2022;
15. Oficio N° E188731 / 2022, de fecha 25 de febrero de 2022,  
CONTRALORÍA REGIONAL DE TARAPACÁ. SOLICITA INFORME EN PRESENTACIONES QUE INDICA;
16. Carta 0008 de fecha 7 de enero de 2022, dirigida a don Waldo Acosta de parte de Juan Carmona Subdirector Nacional de Mejor Niñez;
17. Cadena de correos electrónicos de fecha 18 de noviembre de 2022, entre Gremio Tarapacá [gremiomntarapaca@gmail.com](mailto:gremiomntarapaca@gmail.com) y Camila Isabel Arce Fajardo [carce@mejorninez.cl](mailto:carce@mejorninez.cl); Asunto: Consulta;
18. Cadena de correos electrónicos de fecha 18 de noviembre de 2022, entre Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl) y Gremio Tarapacá [gremiomntarapaca@gmail.com](mailto:gremiomntarapaca@gmail.com); Asunto: Consulta de funcionaria;



19. Cadena de correos electrónicos de fecha 18 de noviembre de 2022, entre Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl) y Camila Isabel Arce Fajardo [carce@mejorninez.cl](mailto:carce@mejorninez.cl); Asunto: Saludos y solicita información por ausencia de funcionaria que indica;
20. Cadena de correos electrónicos de fecha 18 de noviembre de 2022, entre Camila Isabel Arce Fajardo [carce@mejorninez.cl](mailto:carce@mejorninez.cl) y Gremio Tarapacá [gremiomntarapaca@gmail.com](mailto:gremiomntarapaca@gmail.com); Asunto: Consulta;
21. Cadena de correos electrónicos de fecha 22 de noviembre de 2022, entre Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl) y Camila Isabel Arce Fajardo [carce@mejorninez.cl](mailto:carce@mejorninez.cl); Asunto: Consulta por licencia médica de Verónica Meza;
22. Correo electrónico de fecha 28 de noviembre de 2022, de Gremio Tarapacá [gremiomntarapaca@gmail.com](mailto:gremiomntarapaca@gmail.com) a Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl); Asunto: Consulta;
23. Cadena de correos electrónicos de fecha 24 y 25 de noviembre de 2022, entre Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl) y Mauricio Alejandro Prieto Rojas [mprieto@mejorninez.cl](mailto:mprieto@mejorninez.cl); Asunto: consulta por ausencia de funcionaria;
24. Correo electrónico de fecha 24 de noviembre de 2022, entre Camila Isabel Arce Fajardo [carce@mejorninez.cl](mailto:carce@mejorninez.cl) y Verónica Andrea Meza Daniels [vmeza@mejorninez.cl](mailto:vmeza@mejorninez.cl); Asunto: Consulta;
25. Cadena de Correos electrónicos de fecha 29 y 30 de noviembre de 2022, entre Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl) y Gremio Tarapacá [gremiomntarapaca@gmail.com](mailto:gremiomntarapaca@gmail.com); Asunto: LO QUE INDICA;
26. Cadena de correos electrónicos de fecha 30 de noviembre de 2022, 19 y 20, de enero de 2023, entre Gisella Pamela Diaz Quispe



QYNTXXRXJXS

gdiaz@mejorninez.cl y Mauricio Alejandro Prieto Rojas mprieto@mejorninez.cl; Asunto: Consulta lo que indica;

27. Cadena de correos electrónicos de fecha 30 de noviembre de 2022, entre Camila Isabel Arce Fajardo carce@mejorninez.cl y Gremio Tarapacá gremiomntarapaca@gmail.com; Asunto: solicita lo que indica;

28. Correo electrónico de fecha 30 de noviembre de 2022, de Camila Isabel Arce Fajardo carce@mejorninez.cl a Gremio Tarapacá gremiomntarapaca@gmail.com; Asunto: Solicita lo que indica;

29. Cadena de correos electrónicos de fecha 12 y 13 de septiembre de 2022, entre Camila Isabel Arce Fajardo carce@mejorninez.cl y Veronica Andrea Meza Daniels vmeza@mejorninez.cl; Asunto: plan de fiscalización;

30. Correo electrónico de fecha 5 de enero de 2023 de Gisella Pamela Diaz Quispe gdiaz@mejorninez.cl a Corina Alexandra Figueroa Padilla cfigueroap@mejorninez.cl; Asunto: Preocupación falta de contratación de Analista de unidad de Gestión y Desarrollo de Personas;

31. Cadena de correos electrónicos de fecha 5, 9 y 23 de enero de 2023, entre Corina Alexandra Figueroa Padilla cfigueroap@mejorninez.cl y Gisella Pamela Díaz Quispe gdiaz@mejorninez.cl; Asunto: Preocupación falta de contratación de Analista de unidad de Gestión y Desarrollo de Personas;

32. Organigrama Regional Servicio Mejor Niñez;

33. Documento Proceso de Implementación Mejor Niñez;

34. Documento PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL;



35. Acta de Reunión Asociación de funcionarios ANFUSEPNA de fecha 2 de junio de 2023;
36. Carta de Asociación Chilena de Seguridad dirigida al Servicio Nacional de Protección Especial, de fecha 27 de junio de 2023;
37. Correo electrónico de fecha 21 de agosto de 2023, de Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl) a Corina Alexandra Figueroa Padilla [cfigueroap@mejorninez.cl](mailto:cfigueroap@mejorninez.cl); Asunto: Informa control ACHS ley 16.744;
38. Certificado médico de Dr. Pablo Hurtado, Psiquiatra de fecha 02/ 06/ 2023 entendido a doña Gisella Pamela Diaz Quispe;
39. Correo electrónico de fecha 21 de agosto de 2023, de Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl) a Corina Alexandra Figueroa Padilla [cfigueroap@mejorninez.cl](mailto:cfigueroap@mejorninez.cl); Asunto: Informa control ACHS ley 16.744;
40. Se retira.
41. Informe Médico de Atención ACHS de fecha 6 de junio de 2023;
42. INFORMATIVO DE PRÓXIMAS CITACIONES ACHS de fecha 16/08/2023;
43. INFORMATIVO DE PRÓXIMAS CITACIONES ACHS de fecha 03/08/2023;
44. Licencia Médica de Gisella Pamela Diaz Quispe N° 3 087097214-8 de fecha 2 de junio de 2023;
45. Cadena de correos electrónicos de fecha 15 y 16 de febrero de 2023, entre Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl) y Roxana Jimena Campos Serey [rcampos@mejorninez.cl](mailto:rcampos@mejorninez.cl); Asunto: Saludos y solicita información de estado de denuncia MALS de quien suscribe;



46. Cadena de correos electrónicos de fecha 23 de enero de 2023, de Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl) a Roxana Jimena Campos Serey [rcampos@mejorninez.cl](mailto:rcampos@mejorninez.cl); Asunto: Remite denuncia MALS;
47. Resolución exenta N°338 que Aprueba procedimiento de reclutamiento y selección de cargos a contrata del Servicio Mejor Niñez, de fecha 30 de mayo de 2022;
48. Cadena de correos electrónicos de fecha 18, 19 y 22 de mayo de 2023, entre Mauricio Alejandro Prieto Rojas [mprieto@mejorninez.cl](mailto:mprieto@mejorninez.cl) y Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl); Asunto: Consulta por modalidad vía TEAMS por puntaje comisión Analista gestión y desarrollo de personas;
49. Cadena de correos electrónicos de fecha 1 de junio de 2023, entre Apolo Andrés Pulgar Acuña [apulgar@mejorninez.cl](mailto:apulgar@mejorninez.cl) y Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl); Asunto: CV Referidos – Tarapacá;
50. Oficio Pide cuenta estado de tramitación denuncia de fecha 5 de junio de 2023;
51. Oficio Pide cuenta estado de tramitación denuncia de fecha 22 de junio de 2023;
52. Oficio Pide cuenta estado de tramitación denuncia de fecha 3 de julio de 2023.

### **Prueba nueva**

1. Informativo de Próximas Citaciones, de fecha 4 de septiembre de 2023, emitido por ASCH Salud;
2. Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley 16.744, de fecha 4 de septiembre de 2023, emitido por ASCH Salud;



3. Orden de Reposo Ley N° 16.744, de fecha 4 de septiembre de 2023, emitido por ASCH Salud;

4. Certificado De Alta Laboral Diferida Ley No 16.744, de fecha 4 de septiembre de 2023, emitido por ASCH Salud.

2. Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades, Ley N° 16.744, Resolución N° 00078094330010, de fecha 02-10-2023;

### **Confesional**

Que, llamó a absolver posiciones a SARA SANTIBANEZ COFRE, quien juramentada señala que la actora dedujo una tutela laboral en contra mejor niñez. Que, es jefa de departamento servicio y está subrogando el cargo de Director Regional desde septiembre. Que, Gisella activó protocolo de acoso laboral, la Directora Nacional desestimó acoso laboral. Que, también activó protocolo Achs, el servicio ha presentado todos los antecedentes, no sabe si se declaró enfermedad profesional. Que, la ACHS les dio instrucciones, hubo planes de acompañamiento para mejorar el clima y diálogos. Se han generado espacios de autocuidado.

### **Testimonial**

Que, la demandante llamó a estrados a ELIECER FUENTES DÍAZ, quien juramentado señala que hay un conflicto entre Gisella Díaz y El Servicio. Que, él es jefe de administración de soporte, trabaja a escasos metros de Gisella, pertenecen al departamento de administración y soporte. Que, trabaja en mejor niñez desde el 10 de enero de 2022. Conoce a Gisela desde su llegada, sabe que ella ingresó en noviembre de 2021. Sara Santibáñez fue la implementadora del Servicio y se empezaron a contratar persona. El Director Mauricio Prieto asumió en febrero de 2022. Que, hubo hechos durante el 2022 y 2023 que generaron indicio de animadversión de



Mauricio a Gisella, en tres unidades se debían hacer concursos de analistas. Que, con Gisella comparten un estacionamiento por lo que sabe que salía más tarde, se llevaba computador, había una sobrecarga que implicaba que Gisela necesitaba analista más que las otras dos jefaturas, y fue a la última a que le llegó en marzo de 2023, ellos fueron enfáticos que las otras jefaturas no tenían urgencia de analista. Mauricio le dijo que fue decisión de Santiago, en Santiago a Gisella le dijeron que fue una decisión del Director Regional, ella ahí se frustró. Esto fue un espiral de situaciones, había una comisión en la que participaba Gisella, Camila y Mauricio, cuando hicieron votaciones Mauricio se negó a firmar el acta porque no le gustó la decisión de la mayoría, tuvo que intervenir gente de Santiago. Mauricio consideraba que los criterios no eran los correctos y quería revisarlos lo que no es procedente. Que, Gisella estuvo con licencia médica. Que, el clima que se generó afectó a Gisella se le veía depresiva, apagada, derivó a su asistencia a ACHS. Que, vino el gremio y se denunció a la Directora, este no dio respuesta. Que, hay un protocolo para denuncias de acoso, es difundida a través de la Dirección Nacional. En agosto de 2022 se formó un gremio y el testigo es tesorero. El mal clima se le informó a Mauricio a través de cartas y reuniones. Que, incluso hablaron con Seremi. Que, vino la Directora nacional a imponerse de las situaciones. Que, dentro del servicio hay privilegios, hay funcionarios que se ausentan sin permisos ni licencias, hay personas que se van más temprano. Que, se pidió a Mauricio que hiciera un sumario para aclarar la situación, a la fecha eso no ocurre. Que, también el testigo es Presidente de Comité paritario, Verónica Meza no entendió que no debía enchufar hervidor, ella misma tomó muebles de otros funcionarios, eso ha derivado en conflicto. Que, Verónica llegó como fiscalizadora y ella ganó un concurso de administración de oferta. Que, hay funcionarios que ingresaron como referidos y otros por concurso. Se han ido generando



problemas durante todo el tiempo con Sra. Meza, se ausenta y nadie sabe la razón. Que, Mauricio instruyó un sumario contra Gisella, pero no se ha dado curso al mismo. Que, la Directora pidió a Juan Manuel que hubiera acompañamiento respecto al clima y no se ha cumplido. Que, entiende que la ACHS declaró enfermedad profesional, eso se lo dijo Gisella.

Contrainterrogado, señala que los conflictos han sido permanentes y reiterados en el tiempo. Que, esta semana se iba a hacer una celebración de navidad, la Directora quería imponer una cuota, Gisella le hizo ver que no corresponde. El proceso de selección de personal fue en marzo de este año. Que, el protocolo se activó en enero de 2023. Que, la jefa de Verónica Meza es Sara Santibañez. Que, Camila Arce no hizo una denuncia formal en contra de Verónica Meza. Los registros de marcaje están malos. Que, Gisella informó por correo las ausencias de Sra. Meza.

Igualmente, llamó a estrados a ANA TAMBORINO MUÑOZ, quien juramentada señala que ha sido citada por Gisella. Que, la testigo es la jefa de la unidad jurídica de mejor niñez, ella recibió la demanda. Que, Gisella denuncia una serie de situaciones que dice relación con otra jefatura Camila Arce. Gisela le consulta a Camila por las fallas de Verónica Meza, los demás funcionarios se sentían perjudicados con esta situación y afectaba el clima. Se habló con Mauricio Prieto por correo y en reuniones. Que, la testigo sugirió a Gisella que instruyera un sumario, el Director nunca contesto, pero mandó un correo a Gisella y le pide explicaciones de porque le había dado información al gremio de Sra Meza. Que, Gisela era la única jefatura que no tenía un analista, en Santiago le dijeron que el Director Regional dejó el concurso para el final. Estuvo casi un año sin analista. Que, el director citó a Corina y a Gisella, se molestó, le dijo a Gisella que se disculpara por entregar información, le dice que habrá una anotación de



demerito. Que, Gisella activa protocolo, no se ha tenido respuesta del servicio, recurrieron a Seremi de Desarrollo Social, lo buscaron como mediador. Que, Gisella sin analista hacía un doble trabajo se iba más tarde y con trabajo para la casa. Que, no se ha efectuado un sumario a Verónica. Que, el Director nunca le mandó la instrucción de inicio de sumario. Gisella fue a la ACHS en junio de este año, le dieron varias licencias, le declararon enfermedad profesional, liderazgo disfuncional y hostilidad de la jefatura. A Oscar Pinto se le dio la Instrucción de iniciar un sumario contra Gisella. Que, el 29 de mayo se había sacado resolución de instrucción de sumario en contra de Gisela por haber entregado información a gremio.

Contrainterrogada, señala que el Sr Prieto mandó correo a Oscar, le decía que instruyera sumario en contra de Gisella. Oscar le dijo que el Director lo había presionado, que Oscar era el abogado especializado del servicio y no se encarga de hacer resoluciones.

Igualmente, llamó a estrados a VINKA GIOVANA RIQUELME OLAVARRÍA, quien juramentada señala que ha sido citada por una demanda de Gisella. Que, la testigo es supervisora financiera, no es subordinada de Gisella. Gisella es jefa de personas. Que, trabaja en el servicio desde octubre de 2021. Que, Sara Santibáñez es la directora subrogante. Que, Mauricio Prieto estuvo antes de Director de Mejor Niñez. Que, Sara fue la implementadora del servicio. Que, Gisella demandó al servicio por acoso laboral. Que, Mauricio prieto se molesta con Gisela ya que el gremio solicitó información sobre una funcionaria que no se presenta a trabajar, Gisela se lo dio. Que, el gremio ya le había pedido información al director y no quiso darla, le dijeron que irían a la contraloría. Que, el Director no inició procedimiento al respecto. Que, Gisela activó protocolo de acoso y lo remitió a la Dirección Nacional y no tuvo respuesta. Que,



Gisela fue atendida en la ACHS, no se cumplió con la instrucción de ACHS de separar a Gisella. Que, la testigo es la Secretaria del gremio, varias veces solicitaron reunión con Mauricio, tuvieron reuniones con seremi y la Directora Nacional, ella se comprometió a iniciar un sumario contra Verónica Meza y que Juan Manuel trabajara con el Director para mejorar Clima, no se ha hecho ninguna acción.

Contrainterrogada, señala que se reunieron con la contralora regional y le dio algunas indicaciones. Que, nunca ha visto la resolución.

**Oficio:**

Se incorpora oficio Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción.

**Exhibición de documentos**

Que, se ordene a la demandada SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, REGIÓN DE TARAPACA, Rol Único Tributario N° 62.000.890-7, exhibir a la parte demandante en la audiencia de juicio respectiva, bajo apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, los siguientes documentos:

- 1.Retirado.
- 2.Informe de calificaciones y evaluaciones de doña Gisella Pamela Díaz Quispe, C.I. N° 15.684.696-1, correspondiente a los años 2021 al 2022;
- 3.Carpeta de personal con antecedentes laborales de doña Gisella Pamela Díaz Quispe, C.I. N° 15.684.696-1, en poder de la unidad de recursos humanos de la demandada Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, Región de TARAPACA;



4.Expedientes de Procesos de investigación sumaria o análogas que haya desarrollado la demandada Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, Región de Tarapacá, en relación a la trabajadora doña Gisella Pamela Díaz Quispe, C.I. N° 15.684.696-1, con sus respectivas notificaciones remitidas a la trabajadora de autos;

5.Resolución Exenta N°229 de fecha 29 de mayo de 2023 que instruye investigación sumaria, suscrita por don Mauricio Prieto Rojas y respuesta del funcionario que haya sido designado investigador respecto de la aceptación del cargo.

6.Convenio de Desempeño Colectivo 2023, Nivel Nacional y/o Regional, y metas asociadas a dicho documento para el presente año;

7.verificadores de actividades de autocuidado desarrollado por Mejor Niñez Tarapacá, entre el 1 de enero y el 30 de junio del año 2023:

8.Plan de Readecuación o Medidas Mitigatorias en favor de doña Gisella Díaz, conforme orden resolución que declara enfermedad profesional de la trabajadora.

### **Resolución del Tribunal:**

Que, se rechaza la solicitud de apercibimiento de artículo 453N°5 del Código del Trabajo por la no exhibición de los documentos 4 Y 5, 8, por no ser de aquellos que deban obrar legalmente en poder del empleador, no obstante, ello, debido a lo señalado por la parte demandada esta juez tendrá presente que estos documentos no existen.

**Otros medios de prueba:** 1.- Video entrevista a Directora Nacional de Mejor Niñez, doña Gabriela Muñoz Navarro de fecha 24 junio 2023, a partir de minuto 2:09:27 en adelante LINK: <https://www.youtube.com/watch?v=e0Kk7XQMZWk>



## Declaración de parte

Se rinde.

**QUINTO:** Que, la demandada incorporó a juicio la siguiente prueba:

### Documental

1) Cadena de Correos electrónicos asunto “RE: Consulta lo que indica”, de fecha 30 de noviembre de 2022 y 18 de enero 2023, entre Mauricio Prieto y Gisella Díaz.

2) Guía para seleccionar receptores/as de denuncia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, desarrollado por la división de gestión y desarrollo de personas del Servicio Mejor Niñez.

3) Cadena de Correos electrónicos de fecha 21 y 22 de marzo de 2022, Asunto “RE: Reuniones Priorización Publicación” Carolina Muñoz Ortiz y de Mauricio Prieto a Carolina Muñoz Ortiz, CC a Gisella Díaz, Simón Palacios y María Poblete.

4) Informe de Fiscalización año 2022, del Servicio Mejor Niñez nivel nacional y regional.

5) Cadena de Correo electrónico de 27 de agosto de 2021, de mensajeria@serviciocivil.gov.cl, a veroandrea2002@gmail.com, asunto “Confirmación de postulación”.

6) Correo electrónico de fecha 5 de octubre de 2021, asunto “Right Consulting - Entrevista Psicolaboral cargo Fiscalizador de la región de Tarapacá”.

7) Planilla entregada por la consultora “Right Consulting”, en relación al cargo que postulaba Verónica Meza.



8) Cadena de Correos electrónicos de 29 de junio de 2023, enviado por Corina Figueroa a Mauricio Prieto y Gisella Díaz, asunto “PLAN DE TRABAJO DE CUIDADO DE EQUIPOS DR”.

9) Acta de reunión de fecha 25 de abril de 2023, firmada por el director regional Mauricio Prieto.

10) Resolución exenta 277 del 30 de junio de 2023.

11) Cadena de Correos electrónicos de Mauricio Prieto a Oscar Pinto, de fecha 23 de enero de 2023, asunto “Instruye Iniciar Investigación sumaria”.

12) Cadena de Correos electrónicos de Mauricio Prieto a Oscar Pinto de fecha 22 de mayo de 2023.

13) Documento “Perfiles de Cargo Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, Mejor Niñez.

14) Chat de whatsapp entre Mauricio Prieto y Camila Salgado de fecha 17 de mayo de 2023.

15) Cadena de Correos electrónicos de fecha 22 de mayo de 2023, de Mauricio Prieto a Vinka Giovanna Riquelme Olavarría; Karla Javiera Vargas Palavecino; Daniela Diaz Diaz; Juan Manuel López Romo; Claudio Rodrigo Zúñiga Catalán, Asunto “Consulta por modalidad vía TEAMS por puntaje comisión Analista gestión y desarrollo de personas”.

16) Cadena de Correos electrónicos de fecha 19 de mayo de 2023, de Claudio Zúñiga Catalán a Mauricio Prieto, asunto, “Consulta por modalidad vía TEAMS por puntaje comisión Analista gestión y desarrollo de personas”.

17) Planilla de resultados comisión evaluadora cargo de fecha 18 de mayo de 2023.



18)retira

19)Cadena de correos electrónicos de fecha 5 de enero de 2023, de Gisella Díaz a Corina Figueroa, y de la misma fecha de Corina Figueroa a Juan Manuel López, asunto “RV: Preocupación falta de contratación de Analista de unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.

20)Cadena de correos de Gisella Díaz Quispe a Mauricio Prieto de fecha 05 y 16 de enero 2023 y de Gisella Díaz Quispe a Corina Figueroa de fecha 5 de enero de 2023, y de Mauricio Prieto a Juan Manuel López de fecha 5 de enero de 2023, asunto “RE: Preocupación falta de contratación de Analista de unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.

21)Correo electrónico de fecha 16 de enero de 2023, asunto “Aceptada: REUNIÓN POR CARGO FALTANTE DE ANALISTA DE GESTIÓN DE PERSONAS”, de Mauricio Prieto a Gisella Díaz Quispe.

22)Correo electrónico de fecha 20 de enero de 2023, de Gisella Díaz Quispe a Mauricio Prieto, Asunto “RE: Consulta lo que indica”.

23)Correo electrónico de fecha 26 de septiembre de 2022, de Mauricio Prieto a Juan Manuel López, asunto “Bajar cargo de empleos públicos”

### **Confesional**

Que, la demandada llamó a estrados a Gisella Díaz Quispe, señala que no se hizo ninguna denuncia en contra de Verónica a Contraloría. Que, existe un sistema de marcación y ha estado operativo, si una persona no va a trabajar debe avisar, si no hay permiso ni licencia como en caso de Verónica, se le avisa al Director. Ahora hay un instructivo.

### **Testimonial**



Que, la demandada llamó a estrados a JUAN MANUEL LOPEZ ROMOS, señala que es el jefe de gestión de desarrollo y persona, debe definir política y procedimiento relacionado con las personas, bienestar, cuidado de equipo y salud ocupacional. Gisella es jefa de persona en Tarapacá. Los jefes de personas ven tareas administrativas, Gisella tiene una persona a su cargo desde mayo de 2023. Que, cuando comienza a funcionar en octubre de 2021 se definen las dotaciones, dentro de esa distribución los cargos fueron completados con el traspaso. Que, convocó a los directores regionales, se reunió con Mauricio Prieto y priorizaron los ingresos, los procesos de selección tuvieron algunos problemas. En el cargo de analista de personas el director regional definió que era la última prioridad. El año 2022 fue muy complejo en rotación interna, se priorizó otras urgencias de la Dirección Regional. La Dirección regional de Tarapacá es la más pequeña. Los Directores Regionales priorizaron las áreas técnicas sobre las operacionales. Que, Gisella a comienzo de este año presentó una denuncia por acoso y maltrato. Esta denuncia fue desestimada por la Directora nacional subrogante. Escuchó de un sumario respecto a Sra. Díaz, cree que finalmente no se instruyó. Si un funcionario no va a trabajar sin autorización, se genera la alerta y se deben hacer los descuentos.

Contrainterrogado, señala que trabaja coordinadamente con Gisella. Que, hay una planta creada por ley, pero hoy día hay contratas. El analista es de apoyo a la jefatura, el de Gisela está contratado en marzo. Estuvo probablemente un año sin analista. Que, el 2022 se había publicado el concurso, se tuvo que haber anulado por la sobrecarga de trabajo y por la dificultad del proceso. Que, Mauricio le priorizó otros analistas. Que, Gisella presentó denuncia en enero de 2022, la Directora nacional subrogante lo desestimó, no se dicta acto administrativo, se manda correo electrónico. Que, ella concurrió a la ACHS y están a la espera que



entreguen informe de medidas. Que, hubo una RECA, aún no ha informado las medidas.

Por último, llamó a estrados a CORINA ALEXANDRA FIGUEROA PADILLA, quien juramentada señala que es la jefa del departamento de administración y soporte, es la jefa directa de Gisella. Que, ella ingresó el 20 de diciembre de 2021, tiene un analista desde 29 de mayo de 2023. Que, antes hubo un proceso de selección para ese cargo, ese concurso no se concluyó por tema presupuestario, insistió a través de correo y teams. Que, nunca le respondieron de manera clara, solamente Juan Manuel le dijo que era por tema presupuestario, se priorizó con cargos que tenían directa relación con los niños. Que, el Director Regional no tuvo ninguna incidencia respecto cargo de analista. Que, recuerda reunión con Director y Gisella, era porque Gisela da respuesta a solicitud del gremio. El Director dijo que no correspondía. Él tuvo un trato muy amable con Gisella, como no llegaron acuerdo el sugirió iniciar un sumario administrativo. Que, ella era ministro de fe, el trato de él fue digno, no alzó la voz. El persomatico es un sistema donde está la información personal de los funcionarios. Que, un tercero ajeno no puede acceder a la información, solo si lo autoriza el Director. Ayer les llegó un correo de inicio de intervención, antes de eso la Achs no hizo ninguna sugerencia. Que, conoce a Verónica Meza, la información que mandó Gisella era de Verónica Meza. Existen procedimientos y plazos para justificar, si no se justifica se le descuenta. Que, antes la jefa de Verónica era Camila Arce. Que, la Sra. Meza está en lista 1, lo sabe porque es parte de la mesa de evaluación.

Contrainterrogado, señala que Gisella envió correo al director, el no quiso responder para poder llegar a un acuerdo por lo que la llamó a una reunión. Que, desde nivel central se tomó la decisión de no priorizar cargo



de analista de Gisella. Que, en su departamento hay tres unidades, las otras dos unidades si se proveyeron los cargos el 2022. Que, ella dio su opinión de que podría esperar finanzas porque ella podía apoyar esa labor. Que, tienen un plan de cuidado de equipo que estuvieron desarrollando el 2022, desde Santiago ha venido en dos oportunidades una empresa externa para intervenir. Que, Mauricio Prieto estuvo hasta septiembre de 2023. Que, conocía a Mauricio porque trabajaron en la Junji.

**SEXTO:** Que, se ha deducido demanda de Tutela por Vulneración de Derechos fundamentales durante la relación laboral. La actora hace referencia extensamente a hechos que a su juicio conforman un conjunto de acciones y omisiones desde el mes de marzo de 2022, plantea que comenzó a sufrir hostigamientos y maltrato laboral producto de las omisiones e invisibilización respecto de su solicitud de apoyo en su unidad, y que se volvió una constante por parte del Director Sr. Mauricio Prieto, así como de la Jefa del Departamento de Servicios y Prestaciones, Sra. Sara María De La Paz Santibáñez Jofré; y de la jefa del Departamento de Administración y Soporte, Sra. Corina Figueroa

Plantea que la denunciada incurrió durante la relación laboral, con motivo de los hechos denunciados, en infracción a los derechos Derecho a la Vida e Integridad Física y Psíquica, al derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2º del Código del Trabajo, Vulneración al derecho a la honra, artículo 19 Número 4 de la Constitución Política de la República, Vulneración al derecho a la libertad del trabajo y su protección, artículo 19 número 16 de la Constitución Política de la República Vulneración a la Garantía de Indemnidad que le asiste al Trabajador.



**SÉPTIMO:** Que, antes de entrar al fondo de la acción deducida, corresponde pronunciarse respecto excepción de caducidad opuesta por la demandada.

Plantea la demandada que, la presentación de la denuncia de Tutela Laboral por vulneración de derechos durante la relación laboral se realizó el día 27 de julio de 2023, no hay ninguna conexión temporal de estos hechos con la acción de Tutela, puesto que el artículo 486 del Código del Trabajo, trata expresamente la hipótesis planteada por la Señora Diaz Quispe, y esto es si durante la relación laboral ocurrieron hechos constitutivos de vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, tiene el trabajador un plazo de 60 días hábiles para presentar la denuncia, hecho que ocurrió el día 27 de julio de 2023, por lo que se debe excluir absolutamente todos los hechos narrados por la denunciante con anterioridad al día 17 de mayo de 2023.

**OCTAVO:** Que, para resolver la excepción de caducidad es dable señalar que el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo establece que, si la vulneración de Derechos Fundamentales se produce durante la relación laboral, la denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contados desde la vulneración de derechos fundamentales alegada.

Al respecto, la demandante ha referido en su demanda una serie de conductas de su empleador supuestamente vulneración de derechos fundamentales a partir de marzo de 2022.

Hago presente, que consta del texto de la demanda que no solo se está denunciando a la demandada por acciones concretas sino también por conductas omisivas consistentes en no proteger la vida y salud de la trabajadora al no responder por sus requerimientos frente a una denuncia de acoso laboral, aparece en la prueba rendida( que será analizada



latamente) que el 23 de enero de 2023 la actora suscribe Formulario de Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual que contiene denuncia, sin que la demandada haya dado una respuesta razonable a dicho requerimiento, esto pese a la insistencia de la demandante mediante oficios y comunicaciones de fecha 16 de febrero 2023, 13 de junio de 2023, 22 de junio de 2023 y 3 de julio de 2023.

En virtud de lo anterior, es evidente que las conductas vulneratorias a los derechos fundamentales, son una sucesión de actos que se han mantenido hasta la fecha de interposición de la demanda, por lo que corresponde el rechazo de la excepción de caducidad opuesta por la demandada, sin costas.

**NOVENO:** Que, respecto al fondo, es dable señalar que el artículo 485 del Código del Trabajo, expone que:

“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.



Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos”.

Así las cosas, el procedimiento contemplado en el artículo 485 y siguiente del Código del Trabajo en relación al 489 ampara a todo trabajador, entre otras, en derecho a integridad física y síquica, honra, el derecho a la no discriminación, como también a la indemnidad laboral, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral o con ocasión del término y frente a una actuación del empleador realizada en forma arbitraria o desproporcionada.

**DÉCIMO:** Que, respecto a la prueba, el legislador en el artículo 493 del Código del Trabajo establece que cuando con los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad.

Que, lo anterior, implica que dicho artículo introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías constitucionales que alega, esta



rebaja probatoria no implica inversión de la carga probatoria, consiste en aliviar la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por la cual acredite indicios de conducta lesiva, es decir, acredite hechos que generen sospechas fundadas, razonables, en orden a la existencia de la lesión que alega.

**UNDÉCIMO:** Que, para establecer los indicios de la vulneración que alega, la demandante incorporó a juicio prueba documental, testimonial, oficio, que analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica es posible concluir que:

-Que, mediante Resolución exenta N°472 de fecha 21 de julio de 2022 suscrito por la Directora Nacional (s) del servicio doña Gabriela Muñoz Navarro, aprueba el “Procedimiento de Denuncia, investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia”; Se destaca que este procedimiento dispone que la denuncia deberá realizarse por escrito mediante un formulario que está disponible en la página web del servicio, el Director regional tiene un plazo de 3 días para resolver si tiene por presentada la denuncia, si la denuncia se tiene por presentada la autoridad deberá instruir una sumario administrativo o investigación sumaria.

- Que, Gisella Pamela Diaz Quispe, ejerce cargo de jefa de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas del “Servicio Mejor Niñez” Región de Tarapacá

- Que, de acuerdo a descripción de Perfiles de cargo, la jefatura de Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas tiene como misión coordinar los procesos de gestión y desarrollo de personas a nivel regional, procurando una administración eficiente del ciclo de vida laboral del personal, en conformidad con los desafíos institucionales, las orientaciones de Servicio



Civil y la normativa administrativa vigente. A su vez el cargo de Analista de Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas Regional tiene como misión realizar los procesos de gestión y desarrollo de personas a nivel regional, procurando una administración eficiente del ciclo de vida laboral del personal, en conformidad con los desafíos institucionales, las orientaciones de Servicio Civil y la normativa administrativa vigente.

-Que, mediante Consulta N° W004787/2022 - Reserva de Identidad - (Denuncia) Fecha: 24/02/2022; se realiza a la Contraloría Regional denuncia por falta de probidad para proveer el cargo de jefatura de la unidad de adopción.

-Que, ANDRÉS CAPPONA BASURCO con fecha 22/02/2022; realiza solicitud a Contraloría Regional de Tarapacá para que se deje sin efecto nombramiento de jefe de Unidad de Adopción Tarapacá por falta de imparcialidad y probidad en el mismo.

- Que, con fecha 25 de febrero de 2022, CONTRALORÍA REGIONAL DE TARAPACÁ solicita informe al Servicio Mejor Niñez al tenor de la denuncia efectuada por Andrés Capona.

-Que, mediante Carta 0008 de fecha 7 de enero de 2022, dirigida a don Waldo Acosta de parte de Juan Carmona subdirector Nacional de Mejor Niñez; se remite información solicitada respecto a concursos del servicio.

-Que, con fecha 18 de noviembre de 2022, Gremio Tarapacá gremiomntarapaca@gmail.com solicita mediante correo electrónico a Camila Isabel Arce Fajardo carce@mejorninez.cl; información respecto a algún permiso otorgado a Verónica Meza.

-Que, con fecha 18 de noviembre de 2022 Gisella Díaz remite correo electrónico a gremio Tarapacá, indicando que la funcionaria Verónica Meza



digitó en sistema una solicitud de permiso administrativo para ese día, ingresada 17 de noviembre en la tarde, sin embargo, esta no figura enviada a la Jefatura. De igual forma realizo consulta vía correo a Camila Arce, Jefatura subrogante del Departamento de Servicios y Prestaciones y de quien depende jerárquicamente la funcionaria en cuestión, quien le señala que hasta las 15:50 no tiene información del motivo de ausencia de la funcionaria consultada.

-Cadena de correos electrónicos de fecha 18 de noviembre de 2022, entre Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl) y Camila Isabel Arce Fajardo [carce@mejorninez.cl](mailto:carce@mejorninez.cl); Asunto: Saludos y solicita información por ausencia de funcionaria que indica;

- Que, con fecha 22 de noviembre de 2022, Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiaz@mejorninez.cl](mailto:gdiaz@mejorninez.cl) informa a Camila Isabel Arce Fajardo [carce@mejorninez.cl](mailto:carce@mejorninez.cl); la licencia de Verónica Meza por 3 días, partiendo desde el 21 de noviembre de 2022.

- Que, el 28 de noviembre de 2022 Ana Tamborino consulta a Gisella Díaz respecto a la situación de la funcionaria Verónica Meza, ya que en su casilla de correos electrónicos hay correos enviados por la funcionaria, pero desconoce si hay alguna solicitud de teletrabajo, licencia médica o vacaciones, pide confirmar su situación por favor, ya que no está presencialmente en las dependencias del servicio.

-Que, mediante Correo electrónico de fecha 24 de noviembre de 2022, entre Camila Isabel Arce Fajardo [carce@mejorninez.cl](mailto:carce@mejorninez.cl) y Verónica Andrea Meza Daniels [vmeza@mejorninez.cl](mailto:vmeza@mejorninez.cl); consta que esta última responde que por razones de salud no se presentará a su trabajo.



-Que, con fecha 29 de noviembre de 2022, Gremio Tarapacá solicita a Gisella Díaz, los respaldos en cuanto a las solicitudes de la funcionaria Verónica Meza, de permisos administrativos, feriado o licencias médicas. Estos antecedentes son remitidos por la actora el 30 de noviembre de 2022.

- Que, con fecha 30 de noviembre de 2022 Camila Arce fajardo comunica a Gremio que en el mes de septiembre se pidió cuenta a Verónica Meza de estado de cumplimiento de las fiscalizaciones ya que ninguna había sido realizada en los plazos establecidos

-Que, con fecha 19 de enero de 2023 don Mauricio Prieto remite correo electrónico a Gisella Díaz, consultó bajo que norma aportó la información a la presidenta del gremio consultante. Indica que existe un sistema de transparencia que los regula, y que si bien puede (debe) aportarse la información si es solicitada por la plataforma, este no era el camino. Como es de su conocimiento, el gremio debe remitirse a la Ley 19.926, por cuanto no tiene potestad para requerir información ajena a sus afiliados. Concluye que es información privada de un funcionario del Servicio, y que fácilmente abre una brecha en el clima organizacional.

- Que, mediante Correo electrónico de fecha 5 de enero de 2023 Gisella Pamela Diaz Quispe consulta a Corina Alexandra Figueroa sobre la falta de contratación de Analista de unidad de Gestión y Desarrollo de Personas; plantea que esta situación la aflige, ya que durante el año 2022 se le indicó que este ingresaría en inicio de 2023 y hasta el momento no se le ha dado una respuesta clara.

-Que, con fecha 23 de enero de 2023, Corina Alexandra Figueroa Padilla remite correo electrónico a Juan Manuel López Romo indica que, por encargo de Director regional Mauricio Prieto, le escribe para solicitar



coordinar videoconferencia para tratar el tema de la provisión del cargo de Analista de GESDEP.

-Que, la jefa de Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional de la Dirección Nacional Mejor Niñez doña Roxana Campos con fecha 16 de febrero de 2023; frente a la consulta de la actora responde por correo electrónico que, ha solicitado información respecto a la denuncia y apenas tenga más información la comunicará.

-Que, mediante correo electrónico de 09 de marzo de 2023 Gisella Pamela Diaz Quispe solicita a Verónica Meza revisar en su sesión de persomático y correo institucional, para ver si cuenta con los respaldos de días que figuran con inasistencia y sin marcación de salida.

-Que, con fecha 18, de mayo de 2023, Gisella Díaz remite correo electrónico a Mauricio Prieto Consulta por modalidad vía TEAMS por puntaje comisión Analista gestión y desarrollo de personas; indica que conforme a lo solicitado, donde quiere reunirse a las 14:30 horas para que tanto Camila Salgado como ella (ambas integrantes de la comisión) le expliquen los motivos del puntaje con el que calificaron a 2 de los candidatos al cargo de Analista de gestión y desarrollo de personas, consulta si esto puede ser vía TEAMS, ya que la representante del gremio que fue observadora del proceso, doña Vinka Riquelme, estará con permiso administrativo. Mauricio Prieto responde que prefiere presencial y que el motivo del análisis es consultar a los miembros de la comisión respecto del criterio utilizado para realizar la puntuación, en tanto existe una discrepancia muy amplia entre los puntajes, siendo su preocupación las observaciones que pudieran luego exponer el proceso de concurso.

-Que, con fecha 19 de mayo de 2023, Gisella Díaz responde nuevamente al Sr Prieto indicando que no le parece pertinente, ya que el proceso de



selección de personal en el Servicio tiene claras sus etapas, siendo la última la instancia de comisión, donde cada integrante emite su puntaje de forma individual, los que promediados arrojan finalmente el resultado. Por ello, el hecho de posteriormente revisar y analizar criterios sobre los resultados finales obtenidos, con la claridad de quien es la persona ganadora del proceso, implicaría un vicio del mismo, lo que sí puede ser observado y está fuera de la transparencia que se debe cuidar, y expone a los responsables a procesos sancionatorios a que den lugar. Que, el 22 de mayo de 2023 Mauricio Prieto responde que si uno de los miembros de la comisión, quien además es el Director del Servicio a nivel regional, consulta respecto de los criterios empleados para puntuar, le parece del todo sensato que, convocándose a todos los integrantes, incluso al gremio a quién invita a observar, pueda sostenerse dicha reunión. Pues atender a los principios de transparencia y probidad son elementos que deben marcar la gestión.

-Que, con fecha 1 de junio de 2023, Apolo Andrés Pulgar Acuña apulgar@mejorninez.cl remite correo electrónico a Claudio Rodrigo Zúñiga Catalán CC: Corina Alexandra Figueroa Padilla ; Mauricio Alejandro Prieto Rojas Asunto: CV Referidos - Tarapacá, indica que es Analista de Gestión y Desarrollo de personas de Tarapacá. Su jefatura Gisella lo quería presentar, pero no podrá por temas de salud.

-Que, consta en Acta de Reunión Asociación de Funcionarios ANFUSEPNA de fecha 2 de junio de 2023; que se activó protocolo por acoso laboral en contra de Gisella Díaz, en esa reunión estaba presente Mauricio Prieto.

- Que, mediante Ordinario N°000104, de fecha 13 de junio de 2023, suscrito por la Directora Regional(s) de Mejor Niñez Tarapacá doña Corina Figueroa remite a Jefatura de la División de Gestión y Desarrollo de las



Personas don Juan Manuel López Romo; carta del abogado de Gisella Díaz solicitando cuenta del estado de tramitación de su denuncia.

-Que, mediante Carta de Asociación Chilena de Seguridad dirigida al Servicio Nacional de Protección Especial, de fecha 27 de junio de 2023; se comunica que tras realizar las evaluaciones respectivas con motivo de la consulta formulada por el N° de Resolución 780943320062023 por sospecha de enfermedad profesional del trabajador Sr(a) GISELLA PAMELA DIAZ QUISPE, RUT 15684696-1, dependiente de la empresa SERVICIO NACIONAL DE PROTECCION ESPECIAL, RUT 62000890-7, y acorde a lo instruido por el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la SUSESO, que estableció el protocolo de normas mínimas de evaluación que se deben cumplir en el proceso de calificación del origen de las enfermedades denunciadas como profesionales, se adjunta la Resolución de Calificación (RECA) , correspondiente a dicho proceso.

-Que, mediante Correo electrónico de fecha 21 de agosto de 2023, de Gisella Pamela Diaz Quispe [gdiuz@mejorninez.cl](mailto:gdiuz@mejorninez.cl) a Corina Alexandra Figueroa Padilla, la actora informa que a las 11:00 horas tiene control en la ACHS conforme a la ley 16.744.

-Que, con fecha 02 de junio de 2023 Dr. Pablo Hurtado, Psiquiatra certifica que la paciente Gisella Pamela Diaz Quispe, RUT 15.684.696-1, tiene un diagnóstico de trastorno adaptativo con síntomas depresivos y ansiosos gatillados en el contexto laboral.

-Que, mediante Oficio de fecha 5 de junio de 2023 Patricio Grossling Salinas, abogado pide cuenta estado de tramitación denuncia efectuada con fecha 23 de enero de 2023 por Gisella Díaz Quispe.



-Que, mediante Oficio de fecha 22 de junio de 2023 Patricio Grossling Salinas, abogado pide cuenta estado de tramitación denuncia efectuada con fecha 23 de enero de 2023 por Gisella Díaz Quispe.

-Que, mediante Oficio de fecha 3 de julio de 2023 Patricio Grossling Salinas, abogado pide cuenta estado de tramitación denuncia efectuada con fecha 23 de enero de 2023 por Gisella Díaz Quispe.

- Que, con fecha 15 de junio de 2023 la Asociación Chilena de Seguridad realiza un estudio de puestos de trabajo, por parte de la paciente se reciben 2 informantes, por parte del servicio uno, y se selecciona uno al azar. Se plantea la presencia de los factores de riesgo los antecedentes que otorgan los informantes ante las situaciones en las cuales la paciente tuvo que actuar en función de su rol y amedrentada por un sumario, los informantes indican que el director mantiene un liderazgo disfuncional constante desde hace un año diferentes situaciones irregulares. Por tanto, dinámica de la organización ha estado afectada a nivel del clima organizacional y conflictos debido a que ante las irregularidades con las cuales actual director son causa del malestar de la paciente Conclusiones: Se concluye que la dinámica de la organización es disfuncional, con relaciones interpersonales de colaboración entre pared debido a la mala gestión que tienen por parte del director, presentándose como factor de riesgo.

-Que, Gisella Díaz es atendida por primera vez en asociación Chilena de Seguridad con fecha 01 de enero de 2023, relata desmotivación, nerviosismo, ansiedad, con sensación de ser cuestionada, inseguridad, se siente desprotegida, cansancio.

-Que, con fecha 20 de junio de 2023, el COMITÉ DE CALIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DE PATOLOGÍAS MENTALES, califica la patología de la actora como profesional De



acuerdo con los siguientes antecedentes entregados a este comité: • DIEP • INGRESO MÉDICO • INFORME PSICOLÓGICO • ESTUDIO DE PUESTO DE TRABAJO PARA PATOLOGÍA DE SALUD MENTAL (EPT-SM) • VIGILANCIA AMBIENTAL RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO SUSESO-ISTAS, NO SE CUENTA CON LA EVALUACIÓN, Se concluye que la patología de la paciente que se desempeña en el cargo de jefa de personal, es de origen LABORAL, dado que se detecta presencia de Liderazgo disfuncional: Disfuncionalidad y Hostilidad de la jefatura . Hipótesis Diagnóstica: Trastorno de adaptación ELEMENTOS QUE SUSTENTAN LA DECISIÓN: Acorde al análisis realizado por el equipo profesional multidisciplinario de este Organismo Administrador de la Ley 16.744, y tomando en consideración la totalidad de los antecedentes aportados, existiendo consistencia entre las evaluaciones clínicas y la exposición a irregularidades en el puesto de trabajo, se corrobora la presencia de enfermedad profesional, dado que el director mantiene un liderazgo disfuncional constante desde hace un año diferentes situaciones irregulares, asociado a hostigamiento laboral hacia la trabajadora, donde la dinámica de la organización ha estado afectada a nivel del clima organizacional y conflictos. Tiempo de exposición al agente de riesgo: ALTO Frecuencia de exposición al agente de riesgo: ALTA Intensidad de exposición al agente de riesgo: ALTA.

- Que, con fecha 22 de agosto de 2023 la Asociación Chilena de Seguridad Prescribe medidas correctivas post calificación de enfermedad profesional, destaca que se debe generar un proceso comunicacional donde se dé a conocer la estrategia y la política generadas según la medida prescrita. Para esto se sugiere utilizar varios medios; capacitaciones, mailing, afiches, reuniones de equipos, etc. También realizar un procedimiento de comunicación interna entre estamentos. En este, se debe explicitar los



canales de comunicación, así como las formas de resolver conflictos entre subalternos y estamentos, además establecer una estrategia clara en el centro de trabajo en colaboración con quienes trabajan y sus organizaciones para alcanzar el trabajo decente (OIT) en el lugar de trabajo. Dicha estrategia debe indicar claramente el compromiso de la dirección para la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, esta estrategia debe ser comunicada a todos quienes trabajan en la organización.

-Que, en Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley 16.744, de fecha 4 de septiembre de 2023, emitido por ASCH Salud; esta plantea que es obligación del empleador de readecuar el puesto de trabajo o cambiar al trabajador de puesto de trabajo, con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional. Que, para la correcta implementación del cambio de puesto de trabajo o de su readecuación, el factor o agente de riesgo presente en el puesto de trabajo, que causa la enfermedad profesional es: funcionalidad y hostilidad de jefaturase solicita a la entidad empleadora del trabajador, los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales suseso-istas 21 del centro de trabajo o empresa del trabajador, según lo establecido en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales laborales del ministerio de salud o del instrumento actualizado denominado

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que, analizada la prueba, en la forma señalada en el considerando anterior, se concluye que la demandante ha acreditado los indicios suficientes de la vulneración que alega, especialmente la vulneración a su derecho a la integridad psíquica y física.

A tal conclusión se llega teniendo especialmente presente lo concluido por la Asociación Chilena de Seguridad, institución que realiza un estudio de puestos de trabajo, se plantea la presencia de los factores de riesgo, los



antecedentes que otorgan los informantes ante las situaciones en las cuales la paciente tuvo que actuar en función de su rol y amedrentada por un sumario, los informantes indican que el director mantiene un liderazgo disfuncional constante desde hace un año diferentes situaciones irregulares. Por tanto, dinámica de la organización ha estado afectada a nivel del clima organizacional y conflictos debido a que ante las irregularidades con las cuales actúa el director son causa del malestar de la paciente Conclusiones: Se concluye que la dinámica de la organización es disfuncional, con relaciones interpersonales de colaboración entre pared debido a la mala gestión que tienen por parte del director, presentándose como factor de riesgo.

Refuerza lo anterior, las declaraciones claras y contestes de los testigos de la parte demandante, todos funcionarios del servicio demandado, que observaron el desarrollo de la relación laboral.

Que, en resumen, el testigo ELIECER FUENTES DÍAZ, señala que hay un conflicto entre Gisella Díaz y El Servicio. Que, hubo hechos durante el 2022 y 2023 que generaron indicio de animadversión de Mauricio a Gisella, en tres unidades se debían hacer concursos de analistas. Que, con Gisella comparten un estacionamiento por lo que sabe que salía más tarde, se llevaba computador, había una sobrecarga que implicaba que Gisela necesitaba analista más que las otras dos jefaturas, y fue a la última a que le llegó en marzo de 2023, ellos fueron enfáticos que las otras jefaturas no tenían urgencia de analista. Mauricio le dijo que fue decisión de Santiago, en Santiago a Gisella le dijeron que fue una decisión del Director Regional, ella ahí se frustró. Esto fue un espiral de situaciones, había una comisión en la que participaba Gisella, Camila y Mauricio, cuando hicieron votaciones Mauricio se negó a firmar el acta porque no le gustó la decisión de la



mayoría, tuvo que intervenir gente de Santiago. Mauricio consideraba que los criterios no eran los correctos y quería revisarlos lo que no es procedente. Que, Gisella estuvo con licencia médica. Que, el clima que se generó afectó a Gisella se le veía depresiva, apagada, derivó a su asistencia a ACHS. Que, vino el gremio y se denunció a la Directora, este no dio respuesta. Que, hay un protocolo para denuncias de acoso, es difundida a través de la Dirección Nacional.

Igualmente, ANA TAMBORINO MUÑOZ, señaló que Gisela le consulta a Camila por las fallas de Verónica Meza, los demás funcionarios se sentían perjudicados con esta situación y afectaba el clima. Se habló con Mauricio Prieto por correo y en reuniones. Que, la testigo sugirió a Gisella que instruyera un sumario, el Director nunca contestó, pero mandó un correo a Gisella y le pide explicaciones de porque le había dado información al gremio de Sra. Meza. Que, Gisela era la única jefatura que no tenía un analista, en Santiago le dijeron que el Director Regional dejó el concurso para el final. Estuvo casi un año sin analista. Que, el director citó a Corina y a Gisella, se molestó, le dijo a Gisella que se disculpara por entregar información, le dice que habrá una anotación de demerito. Que, Gisella activa protocolo, no se ha tenido respuesta del servicio

Por último, VINKA GIOVANA RIQUELME OLAVARRÍA, señala que Mauricio Prieto se molesta con Gisela ya que el gremio solicitó información sobre una funcionaria que no se presenta a trabajar, Gisela se lo dio. Que, el gremio ya le había pedido información al director y no quiso darla, le dijeron que irían a la contraloría. Que, el Director no inició procedimiento al respecto. Que, Gisela activó protocolo de acoso y lo remitió a la Dirección Nacional y no tuvo respuesta. Que, Gisela fue atendida en la ACHS, no se cumplió con la instrucción de ACHS de separar a Gisella.



De la prueba documental incorporada y ya analiza, especialmente del intercambio de correos electrónicos, aparece que el conflicto laboral se genera entre Mauricio Prieto y Gisella Díaz el año 2022, por cuestionamientos en el nombramiento de funcionarios y conductas irregulares de la funcionaria Verónica Meza, si bien este juicio no tiene por objeto establecer responsabilidades de la Sra. Meza por sus inasistencias o del Sr Prieto por el proceso de nombramiento de funcionarios, lo relevante en este caso, es que frente a las solicitudes de la demandante el Sr Prieto ignora por completo a la actora, siendo que le correspondía inmiscuirse en estos asuntos en virtud del cargo que ejercía, es más, cuestiona sus requerimientos, sin una explicación razonable, no provee el cargo de analista de gestión ( cargo que fue llamado a concurso y no proveído oportunamente),que era de apoyo fundamental en sus funciones, aumentando innecesariamente la carga de trabajo de la actora y su cansancio y angustia, tal como relatan sus testigos.

Quizás lo más relevante, y lo que demuestra la afectación a los Derechos fundamentales de la actora es que la Asociación Chilena de Seguridad califica la patología de la actora como profesional, dado que se detecta presencia de Liderazgo disfuncional: Disfuncionalidad y Hostilidad de la jefatura. Hipótesis Diagnóstica: Trastorno de adaptación ELEMENTOS QUE SUSTENTAN LA DECISIÓN: Acorde al análisis realizado por el equipo profesional multidisciplinario de este Organismo Administrador de la Ley 16.744, y tomando en consideración la totalidad de los antecedentes aportados, existiendo consistencia entre las evaluaciones clínicas y la exposición a irregularidades en el puesto de trabajo, se corrobora la presencia de enfermedad profesional, dado que el director mantiene un liderazgo disfuncional constante desde hace un año diferentes situaciones irregulares, asociado a hostigamiento laboral hacia la trabajadora, donde la



dinámica de la organización ha estado afectada a nivel del clima organizacional y conflictos. Tiempo de exposición al agente de riesgo: ALTO Frecuencia de exposición al agente de riesgo: ALTA Intensidad de exposición al agente de riesgo: ALTA.

A mayor abundamiento, con fecha 22 de agosto de 2023 la Asociación Chilena de Seguridad Prescribe medidas correctivas post calificación de enfermedad profesional, sin que se haya dado cuenta por la demandada la adopción de ninguna medida tendiente a proteger la vida y salud de la trabajadora.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, si bien la demandada ha negado los hechos, ha tratado de explicar al tribunal con su abundante prueba documental que no existen situaciones irregulares en el sistema de nombramientos, sin embargo, esto no resulta relevante para esta causa, ya que no se persigue ninguna responsabilidad administrativa por estos hechos. Lo importante es destacar que hubo cuestionamientos a los procesos de nombramientos, así como también al actuar de Verónica Meza en el ejercicio de sus funciones, esto tornó hostil el clima laboral y provocó conductas vulneradoras de parte de Mauricio Prieto en contra de la actora.

Respecto a la respuesta del servicio a la denuncia efectuada por la Sra. Díaz, si bien el testigo JUAN MANUEL LOPEZ ROMOS, jefe de gestión de desarrollo y personas, indica que la denuncia fue desestimada por la Directora, esta afirmación no se condice con ninguna prueba incorporada en autos, lo cierto es que claramente se han ignorado la solicitudes de la actora, quien constantemente ha solicitado información de su denuncia. Según se da cuenta en el video exhibido y en las reuniones del gremio, los superiores estaban en conocimiento del mal clima laboral y no ejecutaron ninguna acción tendiente a resguardar la vida y la salud de la trabajadora,



quien a raíz de estos hechos termina padeciendo una enfermedad profesional.

Que, tampoco consta en la prueba de la demandada una explicación razonable al retraso en nombramiento de analista de gestión, este retraso provocó una sobrecarga de trabajo en la actora que afectó su salud mental, provocó angustia y stress.

Hago presente que no serán consideradas las declaraciones de los testigos de la demandada ya que a juicio de esta sentenciadora carecen de la suficiente imparcialidad y fueron desvirtuadas por la declaración de los testigos de la demandante, y las conclusiones de la calificación realizada por la Asociación Chilena de Seguridad.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, en conclusión, considerando que con la prueba aportada por la demandante se acreditaron los indicios suficientes para presumir fundadamente la existencia de la vulneración alegada y teniendo presente que la demandada no aporta prueba suficiente del fundamento y proporcionalidad de sus actos, esta juez llega a la convicción que con su actuar el empleador ha vulnerado gravemente el Derecho a la Integridad Psíquica de la actora, así como también su derecho a la Libertad de Trabajo por no permitirle realizar sus labores habituales, por lo que se acoge la demanda de Tutela por Vulneración a Derechos Fundamentales, en la forma que se señalará en lo resolutivo del fallo.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, respecto a lo demandado a título de daño moral, es dable señalar que debemos entenderlo como el sufrimiento, dolor o aflicción psicológica y aún física que se experimenta a raíz de un suceso determinado que lesiona el espíritu del afectado y de su familia, y que se manifiesta en pesadumbre y depresiones de ánimo. Estos daños, en consecuencia, son aquéllos que se refieren al patrimonio espiritual, a los



bienes inmateriales, tales como la salud, el honor, la libertad y otros análogos. En este sentido, a partir de las probanzas aportadas por la demandante, especialmente de los antecedentes médicos aportados por la ACHS que dan cuenta de la existencia de una patología de origen laboral provocada por el actuar de su empleador, y de la declaración de los testigos de la demandante que dan cuenta del cambio de su estado anímico y sufrimiento, es posible concluir que este ha padecido el daño moral que alega. Ahora bien, en cuanto al quantum de la indemnización por daño moral, cabe señalar que éste, ciertamente, no es compensatorio, desde que no es objetivamente dimensionable, sino que debe ser sólo reparatorio, por lo que debe estar destinado a morigerar, disminuir o atenuar las consecuencias del mal sufrido. Claramente con los antecedentes aportados en juicio es posible concluir que dicho daño debe ser reparado, por lo que atendida las consecuencias que éste ha tenido, que la actora estuvo con licencia médica con ocasión de la patología laboral, se establecerá como monto a pagar la suma de \$20.000.000.- veinte millones de pesos por concepto de daño moral.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, respecto a las medidas reparatorias solicitadas, no obstante la petición concreta que hace la demandante, esta juez, considera que al tenor de los hechos establecidos y de conformidad a lo prevenido por el numeral 3° del artículo 495 del Código del Trabajo, corresponde que la demandada exhiba en un lugar visible de SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, REGIÓN DE TARAPACA, por el lapso de -a lo menos- un mes, la parte resolutive del presente fallo y el link de la página del Poder Judicial, indicando el RIT y RUC de la presente causa y la realización de un curso de capacitación sobre derechos fundamentales, dirigido especialmente al Director Regional de Tarapacá, y el o los



abogados dependientes de dicho departamento si existiere(n), impartida por un profesional especialista en la materia y con una duración de a lo menos 8 horas pedagógicas.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, no resultó relevante la declaración de parte realizada por la actora, ya que los antecedentes expuestos en la demanda fueron acreditados por otros medios de prueba.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 19 N°1 y 16 de la Constitución Política de la República, artículos 1, 2, 5, 7, 456, 485, 489, 493, 494 y 495 del Código del Trabajo, artículos 1545 y 1698 del Código de Procedimiento Civil, se resuelve:

I.- Que SE ACOGE la acción de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales deducida por PATRICIO ALEJANDRO GROSSLING SALINAS, Abogado, en representación, de doña GISELLA PAMELA DIAZ QUISPE en contra del SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, REGIÓN DE TARAPACA, R.U.T. N.º 62.000.890-7; representada por su Director Regional, Sr. MAURICIO ALEJANDRO PRIETO ROJAS y en consecuencia, se declara que la demandada ha vulnerado el Derecho Constitucional a la Integridad Física, Psíquica y Derecho a la libertad de Trabajo de la actora.

II.-Que, se hace lugar a la demanda de indemnización de perjuicios por daño moral y en consecuencia se condena a SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, REGIÓN DE TARAPACA, a pagar por concepto de daño moral provocado a la demandante GISELLA PAMELA DIAZ QUISPE la suma de veinte millones de pesos (\$20.000.000), con interese y reajustes de conformidad al artículo 63 del Código del Trabajo.



III.- Que, de conformidad a lo prevenido por el numeral 3° del artículo 495 del Código del Trabajo, se ordena a la demandada, exhibir en un lugar visible de SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, REGIÓN DE TARAPACA por el lapso de -a lo menos- un mes, la parte resolutive del presente fallo y el link de la página del Poder Judicial, indicando el RIT y RUC de la presente causa y la realización de un curso de capacitación sobre derechos fundamentales, dirigido especialmente al Director Regional de Mejor Niñez Tarapacá, y el o los abogados dependientes de dicho departamento si existiere(n), impartida por un profesional especialista en la materia y con una duración de a lo menos 8 horas pedagógicas.

IV.- Que, se rechaza excepción de caducidad opuesta por la demandada.

V.-Que, se condena en costas a la demandada por haber resultado vencida en estos autos, fijándose las costas personales en la suma de \$2.000.000.-

VI.-Que, se ordena cese inmediato del comportamiento antijurídico de la demandada, bajo apercibimiento de lo señalado en el inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo.

VII.- Remítase copia del presente fallo a la Dirección del Trabajo para su registro.

VIII.- Que, se rechaza solicitud de apercibimiento del artículo 453N 5 solicitado por la demandante, sin costas.

Regístrese, notifíquese, en su oportunidad archívese.

Notifíquese por correo electrónico.

**RIT T 193-2023**

**RUC 23- 4-0502121-8**



QYNTXXRXJXS

**DICTADA POR CATALINA ANDREA CASANOVA SILVA,  
JUEZA TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO  
DE IQUIQUE**



**Catalina Andrea Casanova Silva**

Juez

Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique

Diez de julio de dos mil veinticuatro

12:45 UTC-4



QYNTXXRXJS

A contar del 07 de abril de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>