

C.A. de Santiago

Santiago, diecisiete de noviembre de dos mil veintiuno.

Visto y considerando

Primero: Comparece doña Makarena García Dinamarca, cedula de identidad N 13.641.963-1 abogada, domiciliada en Gorbea 1727, comuna de Santiago, e interpone recurso de protección en favor de doña Orietta Fuenzalida Reyes, abogada, domiciliada para estos efectos, en Pasaje Tanume 4759 C Depto. 34, comuna de Ñuñoa, en contra de la Dirección del Trabajo, representada por su Directora Nacional doña Lilia María Jerez Arévalo, ambos domiciliados en calle Agustinas N° 1253, comuna de Santiago, por la vulneración grave a la libertad de expresión, igualdad ante la ley y el derecho de propiedad, acto que se materializó el 23 de abril de 2021, fecha en la cual se descontó a la funcionaria parte de sus remuneraciones.

Señala que doña Orietta Fuenzalida Reyes, ingresó a la Dirección del Trabajo en el año 1994 en calidad de contrata, desempeñando funciones en el Departamento de Relaciones Laborales y que el año 1997 asumió funciones como dirigente nacional de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile y a partir del año 2019 en el Consejo Regional Metropolitano de la misma asociación. Además, desde el año 2012 es dirigente nacional de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF y forma parte de movimiento NO+AFP, el movimiento sindical "Cabreadxs" y del colectivo "Red y Acción Sindical" (RAS), siendo su frente de acción la protección de los derechos de los trabajadores y su denuncia pública.

Explica que el día 1 de junio de 2018, en el contexto del día nacional contra la violencia a la mujer, la dirigente junto con más asistentes realizó una manifestación en el frontis de la Dirección del Trabajo en Santiago (Agustinas 1253), desde las 10:00 am hasta las 13:00 horas, con la intención de denunciar y solicitar la atención de las autoridades ante los casos impunes de denuncias de acoso laboral y sexual dentro de la institución, habiéndose agotado para dicho punto los



canales institucionales de denuncia para dar curso a los sumarios pendientes.

Explica que el 31 de octubre de 2017 se había realizado una denuncia ante la Contraloría General de la República por hechos constitutivos de acoso laboral, relatando diversas situaciones graves que habría sufrido una asociada por parte de la señora Paola Neira en su calidad de Jefa de Bienestar, pronunciándose el Contralor General de la República, el 28 de abril de 2018, remitiendo los antecedentes al Director del Trabajo a quien indicó que: "corresponde a esa autoridad evaluar, conforme sus facultades, la procedencia de instruir un proceso disciplinario en relación a la denuncia formulada por la señora Serrano Troncoso", sin que a la fecha de la manifestación aludida se le haya notificado a la funcionaria Marcela Serrano el inicio del proceso disciplinario para que se investigaran los hechos denunciados, los cuales estaban en conocimiento de la autoridad nacional; del mismo modo a su representada, la jefatura de Recursos Humanos de la época, Susana Solari, le señaló que no correspondía iniciar un sumario administrativo.

Añade que el día de la manifestación se desplegaron distintos carteles con las siguientes alusiones "no + jefaturas prepotentes y abusivas", "no + acoso y maltrato menos aquí", "si en el trabajo me ignoras te burlas de mi abusas de poder me estas acosando", "jefa de bienestar abusa de poder maltrata a su personal", "casa de herrero acoso laboral en la Dirección del Trabajo", "El acoso Laboral daña a las personas baja autoestima, estresa, deprime, enferma".

Con posterioridad a esta acción, doña Paola Neira interpuso una denuncia por acoso laboral en contra de la protegida y mediante la Resolución Exenta N° 30 de fecha 19 de mayo de 2019, del Director de Trabajo, se instruyó un sumario administrativo para investigar los hechos denunciados, formulando a su representada con fecha 19 de julio de 2019 el siguiente cargo: "En el marco de las indagaciones del Sumario Administrativo se ha establecido que Ud. en su calidad de funcionaria del Servicio y desempeñándose como dirigente de la Asociación Nacional de



Funcionarios del Trabajo de Chile - ANFUNTCH -, el día 1º de junio de 2018; con ocasión de la manifestación por los derechos de la mujer, elaboró y colocó en el frontis del edificio de calle Agustinas 1253, un cartel cuyo texto decía "JEFA DE BIENESTAR ABUSA DE PODER MALTRATA A SU PERSONAL", haciendo con ello una imputación grave a doña Paola Neira Contreras, quien en ese entonces ejercía el cargo de jefa de la Unidad de Bienestar, cargo que en la Dirección del Trabajo es uno solo, por lo que la imputación del cartel es atribuible únicamente a doña Paola Neira Contreras, lo que atenta contra su dignidad, toda vez que los hechos que se imputan en el cartel no han sido probados por un debido proceso.

Lo anterior constituye una infracción a lo previsto en el artículo 84 letra I) del D. F. L N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.834, sobre Estatuto Administrativo, norma que establece que el funcionario estará afecto- a las siguientes prohibiciones: I) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación".

En sus descargos señaló que se le pretende sancionar por una acción en el ejercicio de su esfera sindical; que dicho acto tiene como fundamento diversos reclamos en contra de quien ejercía el cargo de Jefa de Bienestar por malos tratos; que una de las denuncias fue realizada por la funcionaria Marcela Serrano el 31 de octubre de 2017 ante la Contraloría General de la República por hechos que consideraba constitutivos de acoso laboral, relatando diversas situaciones graves que habría sufrido por parte de la señora Paola Neira en su calidad de Jefa de Bienestar y que el Contralor General de la República, se pronunció con fecha 28 de abril de 2018, remitiendo los antecedentes al Director del



Trabajo indicándole que iniciara un sumario, ante lo cual el servicio se mantuvo en total inacción.

Seguidamente sostiene que no existe prueba que dé muestras claras, fehacientes e irrefutables, que se haya cometido una infracción administrativa, si bien se pudo generar una gran molestia en la denunciante, ese hecho por sí solo no cumple el estándar mínimo para ser considerado como un atentado a la dignidad de la entidad suficiente como para ser sancionable administrativamente, para además, considerar que se está sancionado a una funcionaria en su rol gremial.

Señala que con fecha 17 de noviembre de 2020 mediante la Resolución N°49 la Directora del Trabajo determinó: "2) Que a la señora Orietta Fuenzalida Reyes se la ha formulado un cargo por haber incurrido en la siguiente falta administrativa: en su calidad de funcionaria del Servicio y desempeñándose como dirigente de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile -ANFUNTCH-, el día 1° de junio de 2018, con ocasión de la manifestación por los derechos de la mujer, elaboró y colocó en el frontis del edificio de calle Agustinas N° 1253, un cartel cuyo texto decía "JEFA DE BIENESTAR ABUSA DE PODER MALTRATA A SU PERSONAL", haciendo con ello una imputación grave a doña Paola Neira Contreras, quien en ese entonces ejercía el cargo de Jefa de la Unidad de Bienestar, cargo que en la Dirección del Trabajo es uno solo, por lo que la imputación del cartel es atribuible únicamente a doña Paola Neira Contreras, lo que atenta contra su dignidad, toda vez que los hechos que se imputan en el cartel no han sido probados en un debido proceso.

Lo anterior constituye una infracción a lo previsto en el artículo 84 letra 1) de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, norma que establece que el funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: "I) Realizar cualquier acto atentatorio contra los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del

Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación".

“RESUELVO:

2) Aplíquese a la funcionaria señora ORIETTA FUENZALIDA REYES, cédula nacional de identidad N° 8.431.499-4, profesional, grado 10°, contrata, con actual dependencia en la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos y Diálogo Social del Departamento de Relaciones Laborales, la medida disciplinaria de MULTA DEL 10% DE SU REMUNERACIÓN MENSUAL prevista en el artículo 121 letra b) en relación con el artículo 123 letra a) de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.”

Expresa que sin desconocer las facultades de la Directora del Trabajo, ello no la exime de fundamentar su decisión y que en el Derecho Administrativo, existe como principio básico la garantía de la fundamentación, motivación del acto administrativo, la que por su relevancia para el caso, requiere un análisis detenido, pues se trata de los fundamentos de la actividad estatal vinculado a principios como la legalidad, la probidad, la transparencia y la publicidad de las actuaciones de los entes públicos. Sin embargo, en la resolución impugnada no establece de manera clara, objetiva, expresa y normativamente fundada en el proceso respectivo, cuáles son las conductas que se consideran faltas graves al principio de probidad, de manera que racionalmente no permiten ni justifican aplicarle la medida de multa, resultando esta sanción desproporcionada y vulneradora del derecho al debido proceso. La obligación de motivar que se encuentra consagrada a nivel constitucional en el artículo 8°, inciso 2° de la Constitución Política de la República, que debe relacionarse con los artículos 11, inciso 2° y 41, inciso 3°, de la ley 19.880.

La resolución que impone la sanción a la dirigente carece de fundamentación pues no se señalan los razonamientos lógicos y jurídicos para considerar que la conducta funcionaria importa la vulneración de la dignidad de la denunciante, interponiendo recursos de nulidad y



reposición contra la resolución antes señalada, que fueron rechazados mediante actos administrativos infundados (Resolución N° 17 de fecha 16 de marzo de 2020) y con fecha 23 de abril de 2021 se hizo efectiva la sanción.

Expresa que se amenaza, priva o perturba el derecho a la libertad de expresión de la protegida, consagrado en el artículo 19 N°12 de la Constitución Política y por el artículo 1° de la Ley N°19.733, sobre Libertades de Opinión e Información y Ejercicio del Periodismo. De esta forma, la manifestación realizada por la dirigente está protegida por el ordenamiento jurídico, en cuanto no constituyan figuras delictivas o sean abusivas en los términos que precise la ley, nada de lo cual puede concluirse a partir de los hechos ocurridos el día 01 de junio de 2018. Si bien la expresión plasmada en un cartel “JEFA DE BIENESTAR ABUSA DE PODER MALTRATA A SU PERSONAL” denota un malestar intenso y un ánimo de reprobación significativo hacia la jefa de bienestar, no por eso resulta reprochable, pues el sentido del aseguramiento a nivel constitucional de la libertad de informar y emitir opinión es el de resguardar la circulación de aquellas expresiones que pueden resultar objetables.

El derecho a la libertad de pensamiento y expresión tiene su reconocimiento en el artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Asimismo, el artículo 4 de la Carta Democrática Interamericana, instrumento interpretativo de la Carta de la OEA y la misma Convención Americana sobre Derechos Humanos, la considera como componente fundamental de la democracia.

Agrega que el ejercicio de la libertad expresión, ilegal y arbitrariamente castigado se realizó en el contexto de una acción sindical, es por ello que se debe necesariamente relacionar con el Principio de Libertad Sindical, citando el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

También se vulnera el derecho de igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos consagrado en el artículo 19 N° 3 de la



Constitución Política de la República, agregando que el artículo 19 N° 2 de la misma Carta Fundamental establece que "ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias", lo que ocurre en aquellos actos que no tienen fundamento jurídico o carecen de una motivación o fundamento racional.

Se afecta, además, el derecho al debido proceso contenido del artículo 19, N° 3 inciso 5° que dispone: "Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos". Una vía para cumplir con esta orden constitucional se encuentra recogida en el artículo 5° inciso 2° de la Constitución, modificado por la Ley N°18.825, que permite remitir a normas internacionales que sí han tratado la materia, tales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, cuyo artículo 8° contiene las denominadas Garantías Judiciales, entre las que se detallan aquellos elementos que dan forma al debido proceso tal como es entendido entre nosotros.

Se afecta su derecho de propiedad establecido en el numeral 24 del artículo 19, toda vez que se le ha privado de su legítimo derecho a mantener sus remuneraciones.

Termina solicitando se acoja la acción constitución decretando los actos que estime pertinente para el restablecimiento del derecho, con costas.

Segundo: Informa por la recurrida doña Paula Frías Espinoza, abogada, señalando en primer lugar que la Directora del Trabajo ha actuado dentro de las facultades legales que le competen como jefa de servicio, de manera debidamente fundada y no en forma arbitraria ilegal, no habiéndose vulnerado las garantías constitucionales del artículo 19 de nuestra Carta Fundamental que se señalan infringidas.

Explica que mediante la Resolución Exenta N°30, de 10 de mayo de 2019, del Director del Trabajo de la época, se dispuso instruir una investigación sumaria en el Departamento de Gestión y Desarrollo de

Personas de la Dirección del Trabajo, con el objeto de determinar las circunstancias en que se habría producido el hecho informado, esto es, la proposición contenida en el O. Reservado N° 01/2018, de 14 de agosto de 2018, del investigador señor Leonardo Nesbet, que remite el informe de investigación realizado en atención a la denuncia de un eventual acoso laboral efectuada por una funcionaria de la Unidad de Gestión Administrativa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, y que señala que existen antecedentes que darían cuenta de eventuales conductas atentatorias contra la dignidad de la funcionaria denunciante, el cual luego de tramitarse en forma legal, se dictó la Resolución Exenta N°49, de fecha 17 de junio de 2020, de la Directora del Trabajo, aprobándose la tramitación de sumario administrativo y aplicando a la recurrente la medida disciplinaria de multa del 10% de su remuneración mensual, notificada con fecha 01 de diciembre de 2020 por carta certificada. Enseguida, con fecha 10 de diciembre la Sra. Fuenzalida interpuso recurso de nulidad y en subsidio de reposición; ambos resueltos mediante la Resolución Exenta N°17, de 18 de marzo de 2021, que los desestimó, manteniendo la aplicación de la medida disciplinaria ya señalada, con razones fundadas que constan en los actos administrativos, no recurridos mediante la presente acción constitucional.

Refiere que a la Sra. Orietta Fuenzalida Reyes se le formuló el cargo que se indica en el recurso, añadiendo que de acuerdo con el artículo 8 de la Constitución Política de la República, el ejercicio de funciones públicas obliga a los titulares a dar estricto cumplimiento al respecto a la dignidad de las personas en todas sus actuaciones, además de una serie de otros principios, que en este caso tienen relación con no atentar contra la dignidad de otros funcionarios. Por su parte, el artículo 119 del Estatuto Administrativo, establece que “Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo”.



Las medidas disciplinarias a que puede ser sujeto el funcionario van desde la censura; multa; suspensión del empleo desde 30 días hasta tres meses; y finalmente, la destitución, de conformidad al artículo 121 del mismo cuerpo legal, habiéndose aplicado en el presente caso una multa y determinado mantener dicha sanción, pues tanto el recurso de nulidad como el de reposición en subsidio fueron rechazados, siendo en estricto rigor lo impugnado mediante la presente acción constitucional “el descuento efectuado en las remuneraciones de la recurrente”, sin cuestionarse concretamente algún acto administrativo consistente en una resolución de la autoridad. En consecuencia, conforme a la ley y en ejercicio de facultades legales, la Dirección del Trabajo dispone una sanción disciplinaria -estando esta acción, por lo demás, reconocida en la ley- dentro del ejercicio de sus facultades legales, siendo evidente y concluyente que no hay ilegalidad ni arbitrariedad como erradamente sostiene la recurrente.

Después de transcribir la resolución cuestionada, señala que esta razona en cuanto a que tratándose los sumarios administrativos procedimientos reglados, y, en consecuencia, no admiten otros trámites o recursos que no sean los previstos especialmente en las disposiciones legales que los regulan, en la especie la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, siendo solo admisible el recurso de reposición y apelación, cuando procediere, y que, en la especie, al ser un órgano descentralizado, no procede. En todo caso se indica que se envió copia íntegra del expediente sumarial a la señora Fuenzalida Reyes a través de la plataforma informática Teams, quien confirmó su recepción por esa misma vía el día 8 de diciembre de 2020, además de la remisión por carta certificada, dando cumplimiento al artículo 140 inciso cuarto de la ley 18.834.

Se dejó establecido en la misma resolución, que el sumario administrativo tiene por objeto determinar las circunstancias en que se habrían producido las eventuales conductas atentatorias contra la dignidad de la señora Paola Neira Contreras, así como la existencia de

responsabilidad administrativa en ellas, y no determinar la efectividad de las imputaciones contenidas en el referido cartel y no guarda relación con la denuncia formulada por la señora Marcela Serrano, y que en todo caso, se precisa que mediante resolución exenta N° 33, 16 de mayo de 2019 del Director del Trabajo de la época, se dispuso la instrucción de un sumario administrativo con la finalidad de determinar las circunstancias en que se habrían producido los hechos informados mediante el oficio N° 3.500, de 6 de abril de 2018, del Jefe de la Unidad de Atención y Denuncia Ciudadana de la II Contraloría Regional Metropolitana de Santiago - que remite la presentación efectuada por la funcionaria señora Marcela Serrano Troncoso, quien denuncia haber sido objeto de conductas que, a su juicio, serían constitutivas de acoso laboral-, así como también la eventual responsabilidad administrativa que pudiera estar comprometida en aquellos, proceso que terminó con la dictación de la resolución exenta N° 15, de 17 de julio de 2020, de la Directora del Trabajo (S).

En cuanto a la participación de la señora Fuenzalida Reyes, declara a fojas 192 sobre si los carteles eran de su autoría, señalando que “No. Se confeccionaron entre varias personas, pero no estoy autorizada a dar sus nombres. Fueron confeccionados y puestos ahí en virtud de una acción organizada de dirigentes sindicales (Miriam Cerezo, Jonatan Navarrete, Gabriel Flores) para visibilizar una situación que estaba sucediendo al interior de la DT y que mediante diversas gestiones realizadas no tenían curso de solución”, y que consultados acerca de los mismos hechos, los señores Gabriel Flores Navarrete y Miriam Cerezo Rey, manifestaron que los letreros fueron realizados por funcionarios, precisando que no podía dar a conocer sus nombres y que los había olvidado, respectivamente, afirmaciones que no permiten desvirtuar la efectividad de la conducta reprochada a la inculpada. A fojas 101 consta la declaración prestada el 13 de agosto de 2018,-aproximadamente dos meses después de los hechos en revisión- momento en que al ser consultada sobre si “¿Elaboró o pegó usted los carteles que constan a



fojas 51 y 52?”, en que se aprecian fotografías de aquellos desplegados el día 1 de junio de 2018 en el frontis del edificio de la Dirección Nacional, la funcionaria señaló que “Si”, declaración que fue ratificada por la señora Fuenzalida Reyes, a fojas 192 y que la señora Ada Torres Becerra, expresó “Si, fue Orietta Fuenzalida, quien andaba con otra persona que no era del Servicio”.

Por otra parte, el artículo 84 de la ley 18.834, dispone que “El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación”, de manera que el acoso sexual constituye una de muchas acciones que se estiman contrarias a la dignidad de los funcionarios, pero no la única. En este sentido, se hace presente que en los dictámenes N°s 34.771, de 2010, 28.084 y 85.157, de 2015, la Contraloría General de la República ha señalado que el ordenamiento jurídico prohíbe los actos que atenten contra la dignidad de las personas, y, en consecuencia, la transgresión a esta prohibición puede comprometer la responsabilidad administrativa del infractor y debe sancionarse, si fuera procedente, mediante el pertinente proceso disciplinario.

Se menciona que el numeral 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República reconoce a todas las personas el derecho a un proceso racional y justo, legalmente tramitado y previo a la sentencia declarativa. En dicho proceso, se deben contener una serie de garantías de manera de configurar el principio al debido proceso, entre ellas, las de publicidad de los actos jurisdiccionales, el derecho a la acción, el oportuno conocimiento de ella por parte de la contraria, el emplazamiento, la adecuada asesoría y oportunidad de defenderse con abogados, la producción libre de pruebas de acuerdo a la ley, la facultad de interponer recursos para revisar las resoluciones, entre otros, todos

los cuales se encuentran debidamente resguardados por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que establece un procedimiento reglado que regula la instrucción y tramitación de los sumarios administrativos, todo lo cual permite dar cuenta que se resguarda el principio de interdicción de la arbitrariedad en el desarrollo de un proceso, permitiendo llegar a un resultado racional y justo.

Se deja establecido que conforme al ordenamiento jurídico vigente, especialmente los artículos 119 y siguientes de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y como ha sido reiterado en la jurisprudencia de la Contraloría General de la República contenida en los dictámenes N°s 12.751, de 2015 y 28.260, de 2016, entre otros, frente al comportamiento inadecuado de un funcionario respecto de otros servidores o de los usuarios del servicio, la autoridad administrativa debe evaluar la situación de manera objetiva, considerando el mérito y la gravedad de esa actuación u omisión, en relación al funcionamiento y quehacer de la Institución. Es así, que lo que puede ser objeto de reproche administrativo son las actuaciones y omisiones que se alejan del comportamiento adecuado de un funcionario, lo que en ningún caso puede traducirse en un ejercicio abusivo de la potestad o en una aplicación torcida o desviada de la misma, considerando además que en los procedimientos disciplinarios rige plenamente la garantía del debido proceso contenida en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República, que exige al legislador “establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos”.

Se hace presente que el legislador ha radicado en la autoridad administrativa la potestad disciplinaria cuando la infracción de los deberes y obligaciones de un funcionario sea susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, previa instrucción del correspondiente sumario administrativo o investigación sumaria, sin que pueda entenderse que esta potestad será usada para finalidades diversas.

Se hace también presente, en relación a la denuncia de la señora Marcela Serrano, que mediante la resolución exenta N° 15, de 17 de julio



de 2020, de la señora Directora del Trabajo (S), se puso término al sumario administrativo instruido por la resolución exenta N° 33, 16 de mayo de 2019, del señor Director del Trabajo, de la época.

Se insiste en que el cargo formulado a la señora Fuenzalida Reyes no reprocha conductas de acoso sexual o laboral, sino la existencia de una actuación puntual que da cuenta de un atentado contra la dignidad de otra funcionaria, transgrediéndose, en consecuencia, el artículo 84 letra l) de la ley N° 18.834, cuya vulneración compromete la responsabilidad administrativa del funcionario infractor, según el criterio contenido en los dictámenes N°s 28.084, de 2015 y 85.157, de 2015, del Ente Contralor.

En cuanto a la libertad sindical indica que la jurisprudencia administrativa contenida en los dictámenes N°s 1.172, de 2002, y 85.926, de 2013, de la Contraloría General, ha señalado que “el fuero gremial no constituye impedimento para que la autoridad sustancie un proceso sumarial en contra de un funcionario que se encuentra amparado por dicho privilegio, por infracción a sus obligaciones estatutarias, y que, como resultado de aquél, se le aplique una medida disciplinaria, con todas las consecuencias que ello supone”.

Establece que el presente procedimiento disciplinario ha reunido antecedentes suficientes para tener por acreditada la conducta que se reprocha a la inculpada.

Por lo expuesto desestima el recurso de nulidad interpuesto por la señora ORIETTA FUENZALIDA REYES, conforme a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 141 de la ley N° 18.834, que establece que en contra de la resolución que ordena la aplicación de una medida disciplinaria, proceden los recursos de reposición, ante la misma autoridad que la hubiere dictado, y de apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria, y deniega el recurso de reposición interpuesto en subsidio por cuanto ha quedado suficientemente acreditado que le asiste responsabilidad administrativa en los hechos investigados, sin que su recurso de reposición haya



aportado antecedentes suficientes para dejar sin efecto el cargo formulado ni rebajar la medida disciplinaria aplicada, manteniendo la medida.

Explica el recurrente, sobre la base de lo expuesto en la resolución antes resumida, que esta dice relación con hechos que fueron acreditados mediante un sumario administrativo y gestiones de investigación, en donde la recurrente participó en su propia defensa sin poder desvirtuar la ocurrencia de los hechos denunciados como infracciones, esto es, haber puesto un cartel en forma pública que atenta contra la dignidad de una funcionaria al acusarla de abusos y maltrato, sin que hubiese existido un debido proceso en el que se acreditara tal circunstancia, de manera que la decisión de sancionar a la recurrente con una multa se trata de una medida ante una clara y objetiva infracción detectada, la que no fue desvirtuada en el proceso, por lo que la decisión adoptada por la autoridad administrativa fue fundada en términos de razonabilidad, lo cual de su simple lectura es posible observar que no merece objeciones, en uso de las facultades discrecionales de la autoridad atendido el mérito, la conveniencia y oportunidad del caso en concreto, teniendo como objetivo el bien común y los derechos de los funcionarios respecto de la Administración Pública.

Manifiesta que la resolución contiene un fundamento racional y una motivación que justifica el actuar del servicio recurrido, por lo que se puede concluir que los fundamentos de la recurrente para interponer el presente recurso resultan alejados del sentido, fundamentos y obligaciones legales y constitucionales que tuvo al dictar la resolución en cuestión, la que se fundamenta estrictamente en la aplicación de las normas legales citadas que regulan a la Administración del Estado.

Indica que la actuación del servicio se ha ajustado absolutamente derecho, pues se ha respetado sin excepción tanto lo dispuesto en la norma administrativa y los pronunciamientos de la Contraloría General de la República, como los principios y mandatos de la Constitución y las leyes, tratándose, en consecuencia, de una actuación legítima que no



NZKALCURE

adolece bajo ningún respecto de vicio de ilegalidad o arbitrariedad, no siendo además, este recurso de protección, la vía idónea intentada por ser este un conflicto de intereses materia de los tribunales ordinarios de justicia.

Señala que la Dirección del Trabajo, es un Servicio Público de la administración del Estado, descentralizado, netamente técnico, que se somete a la fiscalización de la Contraloría General de la República, que actúa bajo el principio de legalidad y que, por ley, a su director le corresponde la dirección y supervigilancia del Servicio; dirigir, controlar y coordinar todas las actividades del mismo; proponer el nombramiento, promoción y remoción del personal con sujeción a las disposiciones administrativas pertinentes, normas legales que son aplicables a todos los funcionarios aun cuando tengan la calidad de dirigentes gremiales.

Luego en su informe define que son los actos administrativos y sus distintas especies y señala que los servicios son dirigidos por un jefe superior, en este caso la Directora del Trabajo, que ordena el descuento, sanción establecida en el Estatuto Administrativo, luego de haberse tramitado un sumario de acuerdo a la ley, en el cual se determinó la existencia de los hechos, la participación y la comisión de infracciones funcionarias rechazando en forma legal el recurso de nulidad y reposición en subsidio interpuesto; manteniendo la sanción de multa aplicada, manifestando la voluntad del servicio en hacer efectiva la responsabilidad funcionaria que le asiste a la recurrente a efectos de dar estricto respeto al principio de responsabilidad administrativa.

Agrega que la recurrente fue objeto de formulación de cargos muy específicos con indicación expresa de la normativa infraccionada, respecto de los cuales se defendió presentando descargos que no desvirtuaron los hechos constatados, ni la normativa correctamente aplicada a su caso; finalmente, el fiscal emite un informe fiscal en el cual sugiere la aplicación de la medida disciplinaria de multa del 10% de la remuneración de la funcionaria, a la superioridad del Servicio, quien la aplica en definitiva dado los antecedentes, para finalmente la recurrente

ejerger recurso de nulidad y reposición en subsidio, en contra de esta medida aplicada, recursos que fueron rechazados por improcedente y no lograr variar lo ya resuelto, respectivamente.

Tampoco, señala, la actuación es arbitraria y que existiría ausencia de fundamentos en cuanto a los cargos y sanción aplicada. Esta calificación, como ya ha quedado suficientemente claro, evidentemente es un error. Como ya se ha demostrado y como consta claramente en la resolución impugnada, existen razones legales más que suficientes para afirmar que en el presente caso efectivamente existió una conducta y actuación que vulneró la dignidad de otra funcionaria por parte de la recurrente, infracción que la misma recurrente no fue capaz de desvirtuar, infracción que antes no reconocía en sus defensas -pero que ahora en la presente acción constitucional reconoce en forma expresa, más pretende justificar como actividad sindical-, se trata entonces de un fundamento más que plausible, legal y racional para hacer efectiva la responsabilidad administrativa comprometida en la materia, considerando la importancia de la función pública fiscalizadora y la dignidad del cargo que ostentan nuestros funcionarios, en favor del cumplimiento de los objetivos y fines de la Dirección del Trabajo y de cualquier servicio público y que en este caso tiene como deber fiscalizar que no se atente contra la dignidad de los trabajadores, más aún con sus propios funcionarios. Lo anterior constituye una simple aplicación del derecho positivo vigente, por lo que mal podría entenderse como una decisión arbitraria.

En cuanto a la proporcionalidad de la sanción, lo cierto es que un eje esencial al aplicar la sanción por parte de la Directora del Trabajo, por cuanto de haberse considerado la situación, como erróneamente planteó la recurrente, "como una falta de probidad grave", la misma sólo podría haber sido sancionada con destitución, cuestión que en la práctica no ocurrió, ya que se ponderó adecuadamente la sanción y en proporción a la infracción cometida. En relación a esto, se puede señalar que la medida aplicada cuenta con una finalidad legítima y es del todo

adecuada para conseguir dicha finalidad, por cuanto se trata de una medida disciplinaria aplicada en el marco de constatación de una infracción funcionaria que hace susceptible de responsabilidad administrativa a los funcionarios públicos, régimen que por lo demás permite concretar el principio de responsabilidad de la Administración del Estado; de esta forma, aplicar una multa en la remuneración mensual de la recurrente (10%) es adecuada para conseguir corregir la conducta infraccional detectada.

Refiere que no se vulnera el derecho a la libertad de expresión. En el presente caso la recurrente señala haber estado realizando una labor informativa, sin embargo, la información publicada por ella claramente no era veraz y no fundaba en que los supuestos malos tratos denunciados en el cartel se encontrasen acreditados, cuestión que incluso terminó con la renuncia a su cargo de la funcionaria imputada en los dichos de la recurrente, afectando su dignidad e incluso sus decisiones en el servicio, razón por la cual es del todo improcedente estimar que la recurrente ejercía un derecho de informar por sobre la dignidad de otra funcionaria de este servicio.

Indica que tampoco hay vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, la Sra. Fuenzalida Reyes funda sus dichos en que se le dio un trato discriminatorio, no obstante, ello no describe en forma alguna por qué se le habría dado un trato discriminatorio.

Sostiene que se le ha otorgado el mismo trato que a cualquier persona que infracciona la ley y el ordenamiento jurídico que rige a un servicio público, considerando además que no es sostenible plantear un régimen de impunidad ante infracciones manifiestas a los deberes funcionarios y de paso hacer letra muerta el sistema de responsabilidad administrativa existente en nuestro país.

Además, en cuanto a la supuesta vulneración del derecho al debido proceso, se debe señalar que el debido proceso es aquel que permite que el proceso se desarrolle con todas las garantías esenciales, racionales y justas que contribuyan a un procedimiento equitativo y no

arbitrario, lo que ha sido cumplido en la tramitación del proceso disciplinario respectivo.

Respecto a la supuesta vulneración del derecho de propiedad, la recurrente alega que se ha vulnerado sus remuneraciones. Esto no es efectivo, puesto que no ostenta tal derecho sobre la función o cargo público. De este modo, es necesario señalar que no es posible entender que las personas que desarrollan funciones públicas tengan un derecho de propiedad sobre éstas, puesto que las labores que en definitiva desarrollan, son aquellas propias del Estado con finalidad de bien común, por lo que mal podría pretenderse sobre aquéllas que existen derechos de corte patrimonial como es el dominio. Asimismo, respecto de sus remuneraciones, éstas se incorporan al patrimonio considerando las sanciones que el mismo ordenamiento contempla y que pueden implicar disminución de éstas, ya que se trata de un régimen jerarquizado y disciplinado.

Por último, asevera que el recurso debe ser rechazado ya que no constituye una instancia de declaración de derechos, sino que de protección de aquellos que, siendo preexistentes e indubitados, se encuentren afectados por alguna acción u omisión ilegal o arbitraria, y por ende en situación de ser amparados.

Tercero: Que conforme es unánimemente aceptado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia, el recurso de protección de garantías constitucionales establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, constituye jurídicamente una acción de naturaleza cautelar, destinada a amparar el libre ejercicio de las garantías y derechos preexistentes o indubitados, que en esa misma disposición se enuncian, mediante la adopción de medidas de resguardo que se debe tomar frente a un acto u omisión ilegal o arbitrario que impida, amague o perturbe ese ejercicio.

Asimismo, se ha sostenido que es requisito indispensable de la acción cautelar de protección la existencia actual de un acto o una omisión ilegal o arbitraria y que provoque algunas de las situaciones que

se han indicado, de manera tal de situarse la Corte en posición de adoptar alguna medida que contrarreste, neutralice o anule los efectos indeseables de esa acción u omisión.

Cuarto: Que, como lo ha señalado la Excma. Corte Suprema, el recurso de protección no se encuentra naturalmente destinado a evaluar aspectos de mérito de las actuaciones cumplidas en un proceso disciplinario administrativo, tanto en lo que se refiere a la investigación llevada a cabo por el Fiscal, no cuestionado en la especie, ni revisar la medida disciplinaria impuesta conforme al mérito del mismo, sin perjuicio de que ello no obsta a que por esta vía se ejerza un control respecto de la legalidad y razonabilidad de la actuación.

Quinto: Que en atención al tenor del recurso y de las piezas incorporadas por el informe de la recurrida, no cabe duda sobre la existencia de un hecho que motivó la denuncia de una funcionaria de la Dirección del Trabajo, quien producto de la imputación realizada públicamente, a través de un cartel exhibido en las afueras del lugar en que aquella presta sus servicios, se sintió afectada en sus derechos fundamentales y dignidad, pues se le imputaron actos de maltrato respecto de su personal. Ello dio lugar a que la autoridad administrativa, en virtud de sus potestades y obligaciones legales, ordenara la instrucción de una investigación sumaria, tramitada conforme a las normas de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Es en este contexto, en el cual se levantó un cargo específico en contra de la funcionaria ahora recurrente de protección; debidamente notificado a la misma, procediendo ésta a presentar los descargos correspondientes, culminando con la propuesta de una sanción establecida en el cuerpo legal ya mencionado; la que legalmente notificada a la investigada, permitió que esta dedujera los recursos que creyó conveniente a sus intereses y, que terminaron siendo rechazados, también por una autoridad investida con las necesarias potestades para pronunciarse sobre los mismos.

Por otro lado, es fácil advertir que tanto la resolución que impone la sanción como aquella que rechaza los recursos de nulidad y de reposición, transcritas en el informe, y resumida en esta sentencia, contienen los fundamentos de la decisión, satisfaciendo el deber de motivación que exige la ley.

Sexto: Que, en consecuencia, siendo la sanción -multa del 10 % de la remuneración de la funcionaria recurrente- la culminación de un procedimiento disciplinario contemplado en la ley, ordenado por la autoridad competente, tramitado de conformidad a lo dispuesto en el Estatuto Administrativo, en el cual la afectada fue debidamente emplazada y presentó su defensa, adoptándose la decisión por la máxima autoridad del Servicio, y habiendo la sancionada interpuesto los medios de impugnación que estimó procedentes, los cuales fueron rechazados fundadamente, no se observa en la especie, la comisión de un acto arbitrario o ilegal, requisito esencial para la procedencia del presente arbitrio cautelar.

Séptimo: No existiendo, en la especie, una acción u omisión arbitraria o ilegal, requisito, como se ha dicho, esencial para la procedencia del recurso de protección, este debe necesariamente ser desestimado, no siendo procedente analizar las garantías fundamentales que se denuncian como vulneradas.

Por estas consideraciones y atendido, además, lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema, sobre tramitación y fallo del Recurso de Protección, **se rechaza**, sin costas, el recurso interpuesto por doña Makarena García Dinamarca, en favor de doña Orietta Fuenzalida Reyes, en contra de la Dirección del Trabajo, representada por su Directora Nacional doña Lilia María Jerez Arévalo.

Se previene que la ministra Lilian Leyton Varela, para el rechazo del arbitrio en cuestión, tuvo además presente, que en la especie no existió violación de las garantías que se acusan transgredidas, desde que no solo la autoridad obró en el marco legal establecido para el efecto, sino

que también, veló de manera irrestricta por el respeto de la dignidad humana, no solo en relación a la posible ofendida -señora Serrano Troncoso- respecto de quien, a la postre, se demostró que no ostentaba tal calidad, a través ciertamente, de un proceso debidamente tramitado, sino que además, resguardó el derecho de la supuesta victimaria – de quien nada se comprobó-, pues en relación a ello, no puede soslayarse el resguardo del principio de inocencia que ampara a todo ciudadano en todos los ámbitos de su quehacer. Sobre ello, no puede pretenderse ni aun bajo pretexto del ejercicio del derecho sindical, denostar a otra trabajadora, sin un respaldo jurídico con la certeza necesaria para sustentar tal imputación, pues evidentemente ante aquella libertad de expresión que enarbola la actora, prima el derecho a la honra y a un procedimiento justo, lo que debe, por cierto, ser expresamente garantizado por el Estado a través de los mecanismos legales previstos para estos caso. Admitir una conducta en contrario, lleva a legitimar, en los hechos, una justicia a propia mano, completamente apartada de los mecanismos que un Estado democrático contempla y garantiza.

Por último, no deja de llamar la atención la conducta de una representante de los trabajadores, quien en esencia, es conocedora de la ley laboral, pero que olvida para este caso específico, el estatuto que el Derecho consagra para una vulneración como la que pretendía amparar, acudiendo con facilidad a una actuación al margen de la legalidad.

Acordada, asimismo, la decisión de eximir a la recurrente del pago de las costas del recurso, con el voto en contra de la ministra Leyton Varela, quien fue de parecer de imponerle esta carga, por estimar que no tuvo motivo plausible para litigar.

Redacción del abogado integrante Jorge Norambuena Hernández la prevención y voto en contra, su autora.

Regístrese y comuníquese.

N°Protección-13790-2021.

NZSLCEXRE



Pronunciada por la **Séptima Sala** de la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por la Ministra señora Lilian Leyton Varela e integrada por el Fiscal Judicial señor Jorge Norambuena Carrillo y por el Abogado Integrante señor Jorge Norambuena Hernández. No firma la Ministra señora Leyton por encontrarse ausente.



Pronunciado por la Séptima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Fiscal Judicial Jorge Luis Norambuena C. y Abogado Integrante Jorge Norambuena H. Santiago, diecisiete de noviembre de dos mil veintiuno.

En Santiago, a diecisiete de noviembre de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.