

PROCEDIMIENTO : TUTELA LABORAL
MATERIA : TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL
DESPIDO Y EN SUBSIDIO DESPIDO INDEBIDO O INJUSTIFICADO
DEMANDANTE : MANUEL ANTONIO SOTO BASAUREN
RUT : 14.518.749-4
ABOGADO : FERNANDO LEAL ARAVENA
RUT N° : 10.218.749-0
E-MAIL NOTIF. : fernandoleal.abogado@gmail.com
DEMANDADO : MINISTERIO PÚBLICO
RUT : 61.935.400-1
RPTE. LEGAL : CRISTIAN LUCIANO CRISOSTO RIFO
RUT : 10.502.465-7

EN LO PRINCIPAL: DENUNCIA DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO; **PRIMER OTROSÍ:** EN SUBSIDIO, DEMANDA POR DESPIDO INDEBIDO O INJUSTIFICADO; **SEGUNDO OTROSÍ:** ACREDITA PERSONERÍA; **TERCER OTROSÍ:** ACOMPAÑA DOCUMENTOS; **CUARTO OTROSÍ:** SOLICITA FORMA DE NOTIFICACIÓN QUE INDICA Y AUTORIZACIÓN DE TRAMITACIÓN; **QUINTO OTROSÍ:** PATROCINIO Y PODER.

S.J.L. DEL TRABAJO DE PUNTA ARENAS

FERNANDO LEAL ARAVENA, abogado, Litigante de Convencionalidad, domiciliado en calle 4 Poniente -ex O'Higgins- N° 507, Talca, mandatario judicial, según se acreditará, de don **Manuel Antonio Soto Basauren**, abogado, con domicilio en Villa Leonardo Da Vinci N° 1213, comuna de San Javier, a US., respetuosamente digo:

Que en virtud de las facultades que me han sido conferidas, en mandato judicial que se acompaña en otrosí, encontrándome dentro de plazo legal y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, vengo en presentar demanda de **TUTELA LABORAL POR DENUNCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO**, en contra del empleador de mi representado, **MINISTERIO PÚBLICO FISCALÍA REGIONAL DE MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA - en adelante La Fiscalía -**, persona jurídica representada legalmente por su Fiscal

Regional, don **CRISTIAN LUCIANO CRISOSTO RIFO**, abogado, ambos domiciliados en calle Lautaro Navarro 1228, Punta Arenas, o quien lo represente en conformidad al artículo 4° del Código del ramo, a fin que se le condene al pago de las indemnizaciones y prestaciones legales que más adelante señalaré por las vulneraciones sufridas por mi patrocinado, con expresa condenación en costas, en atención a la relación circunstanciada de los hechos y antecedentes de derecho que a continuación expongo:

I.- CADUCIDAD

S.S., vengo en entablar demanda de tutela laboral, dentro de plazo legal, ello teniendo en consideración que los hechos arbitrarios e ilegales que han afectado gravemente las garantías de mi representado se realizan con ocasión de su despido, lo que se produce con la dictación de la Resolución FN/MP N° 1464/2025, de fecha 23 de junio de 2025, del Fiscal Nacional del Ministerio Público, la que le es notificada por correo electrónico el 24 de junio de 2025, hechos que se especificarán y detallarán más adelante, por tanto, nos encontramos dentro de los 60 días hábiles para accionar.

II.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

Se presenta esta demanda dentro de la jurisdicción del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, ya que tal como se ha indicado, el domicilio de la demandada y su representante legal corresponde al de calle Lautaro Navarro 1228, Punta Arenas.

En relación a la competencia, las materias que se van a tratar en este libelo son de aquellas sometidas al conocimiento de vuestro tribunal, por tratarse de vulneración de derechos fundamentales contra mi representado en razón de la relación laboral entre el denunciante y su empleador.

III.- PRESCRIPCIÓN

Ninguno de los derechos, indemnizaciones y prestaciones laborales solicitadas en este libelo se encuentran prescritas.

IV.- DE LA RELACIÓN LABORAL EXISTENTE ENTRE LAS PARTES

1.- Mi representado ingresó con fecha 26 de mayo de 2008 a trabajar al Ministerio Público - en adelante La Fiscalía -, en calidad de Abogado Asistente de Fiscal, en la Fiscalía Local de Punta Arenas.

Se mantuvo como Abogado Asistente entre los años 2008 y 2015, correspondiéndole dentro de sus funciones ser coordinador de la TCMC por un período de 3 a 4 años, hasta el año 2015.

Con fecha 23 de noviembre de 2015, fue designado como Asesor Jurídico Suplente de la Fiscalía Regional de Magallanes y de la Antártica chilena, funciones que cumplió hasta el 13 de marzo de 2016.

2.- El señor Soto Basauren con fecha 14 de marzo de 2016, asumió como Fiscal Adjunto de Punta Arenas, y desde el 01 de enero de 2022, asume además como Fiscal Adjunto Jefe de Porvenir, manteniendo dicha doble función de Fiscal en Punta Arenas y Porvenir.

En el desempeño de sus funciones como Fiscal Adjunto, primeramente, partió con la especialidad en Responsabilidad Penal Adolescente, y posteriormente, con la especialidad en investigaciones por delitos de la Ley 20.000.

En el mes de marzo de 2023, el Fiscal Nacional don Ángel Valencia Vásquez, lo designó como Fiscal Regional Suplente en la Región de Magallanes y Antártica chilena, cargo en el que permaneció hasta mayo de ese mismo año, cuando asume como Fiscal Regional Cristian Crisosto Rifo.

3.- Cabe señalar que mi representado en la mencionada institución de persecución penal, registraba una jornada de trabajo de 44 horas semanales efectivas de trabajo, distribuidas de lunes a sábado, de acuerdo a los criterios impartidos por el Fiscal Regional.

4.- Desde la fecha de su ingreso a la institución referida, el señor Soto Basauren siempre fue bien evaluado en su trabajo, prueba de ello es la cantidad de años que permaneció en tal institución y el hecho que el Fiscal Nacional lo dejara como Fiscal Regional Suplente, es decir, aparece de toda obviedad que su empleador confiaba en su trabajo y capacidades y por lo mismo le dio mayores responsabilidades.

5.- Mi representado tenía una renta bruta mensual promedio que ascendía a la suma de \$7.369.715.-(**siete millones trescientos sesenta y nueve mil setecientos quince pesos**), de acuerdo a sus últimas tres remuneraciones pagadas.

V.- RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN LA VULNERACIÓN DE DERECHOS

Para comprender todo el proceso de arbitrariedad y menoscabo de que ha sido víctima el demandante por lo tanto entender el contexto en que se producen los hechos que llevaron a que mi representado demandara (conforme a la sentencia de la **Corte Interamericana de Derechos Humanos - en adelante Corte I.D.H. -, Caso de "La Masacre de La Rochela Vs Colombia"** (*más todas sus sentencias formativas, anexas*

y complementarias), debe establecerse el “contexto” dentro del cual se producen las vulneraciones a las garantías establecidas en el Corpus Iuris Interamericano – en adelante C.I.I. – al cual Chile se encuentra adscrito), al ser vulnerado en su derecho a la integridad psíquica y física como se demostrará, al ser humillado y mal tratado de manera constante por su empleador durante los últimos meses del vínculo laboral, y también, al sufrir directa discriminación, afectación de su derecho a la honra y de su derecho de indemnidad, como se probará en la etapa procesal pertinente, para lo cual me permito transcribir su propio relato:

“Quiero manifestar, que soy un Fiscal Adjunto, con 17 años en la Institución. Desde mis inicios como Abogado Asistente, luego Fiscal Adjunto y también como Fiscal Adjunto Jefe, me he desempeñado en la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.

*Durante todos estos años, he realizado mi trabajo de manera responsable y profesional, teniendo una conducta intachable. Mis funciones como Fiscal Adjunto, comienzan en el año 2016, primeramente, con la especialidad en Responsabilidad Penal Adolescente, y posteriormente hasta la fecha con la especialidad en investigaciones por delitos de la Ley N°20.000 (Ley de Drogas). En el mes de marzo del año 2023, el Fiscal Nacional don Ángel Valencia Vásquez me designo Fiscal Regional Suplente en la Región de Magallanes y Antártica Chilena, hasta el mes de mayo del mismo año, fecha en que asumió el nuevo Fiscal Regional, **cuando asume como Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo, ha existido en mí contra una animadversión notoria**, que en un comienzo se expresaba en un trato mínimo y distante hacia mi persona. Que lamentablemente, con el transcurso del tiempo, se fue extendiendo a mis funciones como Fiscal Adjunto:*

*1.- En las primeras reuniones con la nueva jefatura (Fiscal Regional y Directora Ejecutiva Regional), particularmente en el mes de junio y julio de 2023, y en circunstancias que yo cumplía funciones como Fiscal Adjunto de la Fiscalía Local de Punta Arenas y Fiscal Adjunto Jefe de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego, se les informó acerca de mis funciones y especialmente la labor de Fiscal concurrente a la Fiscalía de Tierra del Fuego, como siempre ha sido establecido la forma de operar en dicha Fiscalía. En esa oportunidad, les llamó poderosamente la atención, incluso señalando expresiones tales como “**creemos que se trata de un actuar irregular al borde de la ilegalidad**”, “**tendremos que estudiar el caso**”, “**se debe definir, si eres Fiscal de Punta Arenas o de Porvenir, pero no ambos a la vez**”. Esta situación fue bien incómoda en un comienzo, ya que ambos conversaban y me ignoraban acerca de lo que yo trataba de explicarles acerca de ese funcionamiento. Es decir, estaba presente en la reunión, sin embargo, el Fiscal Regional y Directora Ejecutiva Regional me invisibilizaban, en instantes sólo se escuchaban ellos mismos, como si yo no estuviese presente. Se refirieron y realizaron expresiones de ilegalidad, como si yo estaba actuando al*

margen de la ley, en circunstancias que sólo cumplía funciones en Punta Arenas y en Porvenir como Fiscal concurrente.

*2.- En esa misma época, el Fiscal Regional don **Cristian Crisosto Rifo**, como la Directora Ejecutiva Regional doña **Camila Fernández Rodríguez**, hacían referencia discursivamente que uno de sus principales objetivos era mejorar el clima laboral en la Fiscalía Regional de Magallanes y readecuar los modelos de trabajo. En este último punto, se nos informa que se crearán nuevos equipos de trabajo, los cuales tendrían una marcha blanca las últimas dos semanas de julio del año 2023 y que el comienzo efectivo sería en el mes de agosto de ese año. Que se estudiaría la conformación de los equipos, la carga de trabajo y funciones.*

*De esta manera, en el mes de agosto de 2023, comienzan oficialmente las nuevas unidades de trabajo en la Fiscalía Local de Punta Arenas, donde quedo a cargo de la Unidad de Drogas, delitos contra la propiedad y delitos sobre control de armas. Dicha Unidad estaba compuesta por un Fiscal Adjunto, un ayudante de Fiscal (contratado a honorarios) sin posibilidad de subrogarme, y dos gestores. Precisamente, poco antes de iniciar el funcionamiento de dicha Unidad, fueron los propios compañeros de trabajo que me representaron las dificultades que se nos presentarían en el ejercicio de nuestras funciones, toda vez que éramos la unidad con menos abogados y con un alto número de ingresos, más de algún colega me señalo **“te perjudicaron”, “es imposible tener esa carga de trabajo”, “no podrás tener el control de toda la Unidad, por la cantidad de causas que te asignarán y el poco personal,”** Teniendo en consideración, que en esa fecha además, yo cumplía funciones como Fiscal Adjunto Jefe de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego (doble función). Lo que nunca se consideró por parte de la Jefatura Directa (Fiscal Regional y Directora Ejecutiva Regional), situación que se planteó en más de una reunión, sin embargo, la Directora Ejecutiva Regional, sólo se limitaba a señalar que se estudiaría el caso. Fue así, que efectivamente nuestra Unidad a los pocos meses estábamos completamente sobrepasados en la carga de trabajo, y nuestras autoridades (Fiscal Regional y Directora Ejecutiva Regional) sólo nos representaban pública y privadamente que nuestro trabajo estaba mal realizado, que toda este incremento laboral sólo se debía a una mala gestión nuestra. Hago presente que, durante el mes de agosto de 2023 al mes de agosto 2024, tuve un ingreso de 1.800 causas aproximadamente, en relación a los otros Fiscales Adjunto notoriamente superior, los cuales, en el mismo periodo, en algunos casos apenas superaban los 550 causas, 600 y 700 respectivamente. Reiterando, que nuestro equipo, además, era el que mantenía menos personal. Con la agravante de que las causas investigadas por la Unidad, eran complejas y demandantes, se trataba de delitos de drogas, con alta incidencia en agrupaciones criminales, medidas intrusivas, prisiones preventivas, juicios orales. Además, delitos contra la propiedad (todo lo relacionado a la propiedad, Robos violentos y no violentos, hurtos, daños, incendios, usurpaciones, apropiaciones indebidas, etc.) y delitos sobre control de armas.*

Insisto, toda esta problemática fue debidamente planteada a la jefatura. Lo que me llamaba poderosamente la atención, es que yo además cumplía funciones en la Fiscalía Local de Tierra del Fuego, y era una práctica desde hace muchos años que el Fiscal Adjunto de Tierra del Fuego (Fiscal concurrente), en la Fiscalía Local de Punta Arenas, debían asignarle menos causas (por la doble función), sin embargo, mi Jefatura actuaba deliberadamente, omitiendo esa regla, y asignándome una sobrecarga de trabajo. Se hace presente, que con posterioridad asumió en el cargo de Fiscal Jefe de Tierra del Fuego el Fiscal Sebastián González Morales, quien ya había sido nombrado Fiscal Adjunto Jefe de Punta Arenas, logrando estar apenas dos meses en dicho cargo (no podía mantener dos jefaturas a la vez), para luego asumir la Fiscal Johanna Iribarra Alarcón, a quien, precisamente una vez asumida la doble función, la jefatura dispuso inmediatamente el traspaso de causas a otros fiscales de Punta Arenas, para compensar su doble función. Como si fuera poco, extrañamente, mi jefatura, a fines del año 2023, determino que los delitos cometidos por menores de edad, serían ahora investigados por cada Unidad, en circunstancias que en la Fiscalía Local de Punta Arenas existe un Fiscal Adjunto con la especialidad en investigaciones de delitos cometidos por adolescentes, y que durante muchos años los había investigado, sin embargo, a partir de esa fecha cada Unidad se haría cargo de esas investigaciones, lo concreto que la gran mayoría de los delitos cometidos por menores de edad, se refieren a delitos contra la propiedad, lo que naturalmente repercutiría en mayor carga de trabajo para nuestra Unidad. Asimismo, hago presente que yo era uno de los pocos Fiscales Adjunto en la Región, que mi jefatura no había capacitado en esa materia, sobre todo teniendo en consideración a las reformas vinculantes en responsabilidad penal adolescente. Como tampoco mantenía la especialidad y capacitaciones en investigaciones de delitos contra la propiedad.

Todo ello, me obligó a pensar que lo único que se pretendía era perjudicarme, de esta manera era más factible que pudiera cometer algún error que implicaría alguna sanción administrativa, o eventualmente un cansancio, desgano que me permitiera hacer abandono de mi trabajo, lo que en definitiva creo que ha buscado la máxima autoridad regional de la Fiscalía, esto a la luz de los antecedentes que se esgrimen.

Asimismo, es importante señalar, que tal como se indicó anteriormente, desde la llegada del Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo junto a su equipo de Directores y jefaturas, siempre se mostró distante en el trato hacia mi persona, lo que en un principio, sólo parecía extraño, rápidamente denotaba sentimientos de animadversión, por ejemplo en reuniones con otros jefes se refería a mi persona como "El Soto", de manera peyorativa, en circunstancias que al resto de los Fiscales, se refería como Fiscal y su respectivo nombre o apellido. Igualmente, en el mes de octubre del año 2023, mientras se compartía una cena de Aniversario de la Institución, el Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo, en un momento se acercó a mi

persona en circunstancias que yo me encontraba conversando con un colega, y teniendo una actitud muy extraña se refiere en los siguientes términos **“quien de los dos es el maricón, contesten”**, en esos momentos junto con incomodar las expresiones proferidas por nuestro Jefe, también llamaron la atención, toda vez que no se notaba un tono de broma, y como se señaló anteriormente, hasta ese instante el trato era poco cordial, por lo que no existía un grado de confianza para expresarnos esos comentarios.

3.- Históricamente, en la Fiscalía Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, la resolución de subrogancia para Fiscal Regional y para Fiscal Adjunto Jefe de la Fiscalía Local de Punta Arenas, correspondía a todos los Fiscales de la Región según orden de prelación (normalmente desde el más antiguo en el cargo al más reciente). Sin embargo, la jefatura actual dicta las Resoluciones de subrogancia, para Fiscal Regional y para Fiscal Adjunto Jefe de Punta Arenas, correspondiente a la Resolución FR N°001/2024 de fecha 02 de enero de 2024, dejándome a mí como el único Fiscal de la Fiscalía Local de Punta Arenas sin subrogancia (excluido), es decir, la jefatura determino que todos los Fiscales adjuntos (menos yo) lo podía subrogar. Es cierto, que estas Resoluciones son propias y exclusivas de la potestad de la Jefatura denunciada. Sin embargo, grafica potencialmente el desprecio a mi persona, de esta determinación no fueron pocos los que se sorprendieron en la Fiscalía Regional, preguntándome por las razones de dicha decisión (lo que sólo redundaba en un acoso laboral). Más aun que yo estaba cumpliendo funciones de Fiscal Regional suplente (designado por el Fiscal Nacional) cuando fue nombrado Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo. Esta decisión de la subrogancia, la cual se me excluye no está motivada, lo que conlleva una cierta arbitrariedad, o más bien se interpreta como una humillación, menosprecio a mi persona.

4.- En el mes de junio del año 2024, la Fiscalía Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, se suma con los Fiscales de la Región a los turnos Bitácora Web de flagrancia de la MACROZONA SUR, que incluye a las Regiones de Los Lagos, Aysén y Magallanes. Se nos informa en una reunión la modalidad de dichos turnos y que estos ya estaban diseñados. Curiosamente yo tenía que asumir el primer turno dentro de los Fiscales de la Región, y además estaba asignado para el turno de las fiestas patrias y de fin de año. Es decir, en ese momento de los tres feriados más importantes que restaban (fiestas patrias, navidad y año nuevo) yo estaba asignado en dos de ellos. Sintiéndome nuevamente perjudicado, a lo que yo exprese mi parecer a la jefa de UGI (Unidad de gestión e informática) doña Yenny Anticoy Ovalle y Fiscal Adjunto Jefe de Punta Arenas don Sebastián González Morales, que se encontraban en la reunión (ambos respondían a la jefatura máxima de la Región), quienes señalaron que esto debía arreglarse o modificarse cuanto antes, por un tema de equidad y justicia, y que se vería prontamente que otro Fiscal Adjunto asumiera también ese tipo de turnos de fechas más complejas. Hago presente, que, transcurridos los días, reitere mi preocupación, sobre todo que yo tenía pensado con antelación tener feriado legal durante

algunos días del mes de septiembre de 2024. Sin embargo, la jefatura nuevamente ante tal desequilibrio en el diseño de los turnos de flagrancia, no dio respuesta, sintiéndome de nuevo perjudicado, debiendo asumir con dicho compromiso, en circunstancias que la Jefatura se desatendía de la situación de inequidad.

5.- Precisamente, en el mes de junio del año 2024, se da inicio a uno de los juicios orales más importantes que se han realizado en la Región de Magallanes (durante la reforma procesal penal), causa Ruc N°2100137590-0 denominada causa CONFEDERACIÓN, por delitos de tráfico ilícito de drogas, lavado de activos, tenencia ilegal de armas de fuego y municiones, uso malicioso de instrumento público falsificado, y asociación ilícita. Resulta, que tal como ya había indicado, la Unidad de Drogas, delitos contra la propiedad y delitos sobre control de armas, al asumir este juicio oral de alta complejidad, se requería de ayuda, solicitándola en reiteradas oportunidades a la Jefatura, principalmente para la Unidad, ya que justo en ese periodo estaría con feriado legal el único abogado asistente de la respectiva Unidad. Por lo que no tendríamos en gran parte de la jornada abogado en dicha Unidad (el abogado asistente con vacaciones, y yo como Fiscal Adjunto en Juicio Oral), juicio oral inicialmente programado para tres semanas. Además, hago presente, que, junto al gran número de causas asignadas, mantenía una causa ECI (equipo conjunto de investigación), la cual requería de atención preferente por la magnitud de dicha investigación. En esas circunstancias, justo el día que comienza el juicio oral de la causa CONFEDERACIÓN (21 de junio de 2024), dirijo un correo electrónico a los integrantes de la unidad de alta complejidad de la Región (encabezada por el Fiscal Regional y por la Directora Ejecutiva Regional) explicando de la importancia de ambas causas (CONFEDERACIÓN y ECI) del inicio del juicio oral en causa CONFEDERACIÓN, del escaso personal de mi Unidad, y de la tramitación de la causa ECI (actualmente vigente) y que forma parte de la unidad de alta complejidad de la Región, con el único objetivo de que pudieran prestar ayuda en su tramitación, audiencias, y preparación de acusación en su caso.

*A propósito de la solicitud de ayuda, el día 26 de junio de 2024, es decir, a los pocos días de la solicitud, fui citado de manera urgente al despacho del Fiscal Regional, estando en dicho lugar el Fiscal Regional, la Directora Ejecutiva Regional, y el Fiscal Jefe de Punta Arenas. En ese contexto, el Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo, me señala de manera agresiva **“como se te ocurre enviar un correo electrónico solicitando ayuda”**.*

“Esa actitud tuya es poco solidaria, tú no tienes ninguna consideración con el resto de las personas”**. **“Como es posible que pienses que alguien te haría la acusación”**. Asimismo, continúa recriminándome en términos autoritarios, **“tú debes trabajar desde ahora mismo en el proyecto de acusación, y me debes enviar reportes directamente a mí, nadie más te ayudara en aquellas tareas”**. **“No me interesa que te encuentres en

un juicio oral, todos los Fiscales hacen lo mismo, por lo que comienzas ahora mismo a trabajar en la acusación, tú sabrás como lo haces, ya no tendrás ningún tipo de ayuda, olvídate que las asesoras verán esta causa” Igualmente, se refiere en malos términos a la causa que yo recientemente comenzaba el juicio oral (causa CONFEDERACIÓN), indicándome, ***“en mis años de Fiscal jamás había visto una acusación tan mala, especialmente en lo referente a la imputación de lavado de activos. Yo tengo mucha experiencia, y no había visto un trabajo tan malo”***.

De esta reunión, pude percibir y ratificar el malestar del Fiscal Regional y de la Directora Ejecutiva Regional hacia mi persona, me hicieron sentirme humillado, y que en ningún caso era posible justificar dicho trato degradante, por el sólo hecho de solicitar ayuda para la Unidad de la cual formo parte, y para dos causas de alta complejidad para la Región. Lo que debiera ser considerado, naturalmente por la Jefatura, quienes se deben preocupar de realizar una gestión acorde a los lineamientos institucionales, que permitan un excelente desarrollo en las funciones de cada uno de los Fiscales y funcionarios del Ministerio Público. Pero lejos de recibir ayuda o consideración a una posible reestructuración en la sobrecarga laboral que mantenía, mis Jefes extrañamente no pensaban en el bien Institucional, sino más bien se esforzaban en perjudicarme. Después de ese episodio tan lamentable y humillante (reunión con la jefatura), el mismo día, me llama por teléfono vía WhatsApp, el Fiscal Jefe de Punta Arenas don Sebastián González Morales, quien también estaba presente en la mencionada reunión, señalándome: ***“Manuel, como te encuentras, lamento mucho lo sucedido, pero esto sirve para conocer a las personas, este Crisosto, está loco, es un sujeto super extraño, nadie sabe lo que quiere, como te trato ya sabes que este sujeto no es normal. Yo tratare de ayudarte en la acusación de la causa ECI, por ahora trabaja en ella, y preocúpate del juicio oral de la causa confederación”***. A pesar de tanta humillación y falta de respeto a mi trabajo, decidí continuar realizando mis labores, principalmente porque recién comenzaba el juicio oral de la causa CONFEDERACIÓN, teniendo un compromiso por el trabajo que se extendía por más de dos años en esa investigación y del cual se estaba finalizando con un juicio oral, el cual finalmente tuvo una duración de siete semanas y con excelentes resultados. Por cierto, no recibí por parte de mi Jefatura ningún reconocimiento escrito y/o verbal, sin embargo, después de los resultados, fue el propio Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo, el que se encargó de utilizar la plataforma de Instagram de la Fiscalía Regional, para publicitar y vanagloriarse sobre el éxito de esta causa. Hago presente, además, que en ese periodo me encontraba inmerso en una investigación administrativa por hechos relacionados a la Fiscalía Local de Tierra del Fuego, que tuvo su origen en el mes de abril de 2024. Fue precisamente, en esas circunstancias, que mientras estaba en pleno juicio oral, me fueron notificando distintas resoluciones del sumario administrativo, sin tener ninguna consideración del trabajo que estaba desarrollando en la causa ya referida (CONFEDERACIÓN) una de las más importantes en la historia de la Fiscalía Regional de

Magallanes y de la Antártica chilena, de hecho en plenos alegatos de clausura me notificaron sanciones de carácter administrativo, que dicen relación con la suspensión de funciones por el periodo de dos meses con el pago de media remuneración mensual. Todo ello, constituía una suerte de complot en los verdaderos intereses de la Fiscalía, que por cierto uno esperaría que deben estar presentes en nuestras autoridades. Con dicha sanción administrativa, según se indicó, conlleva como consecuencia, que fuera el único Fiscal Adjunto y funcionario de la Fiscalía Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, que no pudiera recibir un bono institucional en el mes de marzo de 2025. Sufriendo un castigo injusto y arbitrario por parte de la jefatura de la Institución. Quienes en vez de apreciar el arduo trabajo que estaba desarrollando, al mando de una Unidad relevante en investigaciones complejas, con el termino de uno de los juicios orales más trascendentales en la Región de Magallanes, y con una causa de alta complejidad en investigación como es la llamada causa ECI, por la cual permitió al propio Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo, viajar para exponer dicha investigación a Santiago de Chile, y Republica de Argentina, por lo que personalmente tuve que realizarle resúmenes de la investigación, indicándole los hechos, principales investigados y delitos imputados. Asimismo, el Fiscal Regional tuvo la oportunidad en el mes de marzo de 2024 de viajar a la ONU con sede en Viena, Austria, precisamente para exponer acerca de la causa ya indicada. Sin embargo, y de manera extraña el Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo, no le informo a los miembros de la Unidad de Alta Complejidad de la Fiscalía Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, y tampoco al equipo ECI, que precisamente trabajábamos en conjunto para el éxito de dicha causa, acerca de este último viaje a Europa, como queriendo ocultar este verdadero premio o reconocimiento que la Fiscalía Nacional le entregaba a uno de los miembros del equipo ECI, denotando con dicha actitud, como una suerte de evitar delatarse que el verdadero reconocimiento por mérito debiera haber recaído en otro de los miembros del equipo, a saber con mayor participación y conocimiento de dicha causa. Esto también, denota la cercanía que el Fiscal Nacional mantenía con el Fiscal Regional, a quien reconocía en él como el principal investigador en dicha causa. Sin embargo, según recuerdo, el Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo, no participo de ninguna audiencia, ya sea de formalización, reformalización, discusión de medidas cautelares, etc., sólo intervino, para darme un trato humillante y denostando mi trabajo, según se indicó anteriormente. Sin embargo, se encargaba de aparecer constantemente en cuñas periodísticas, y en la práctica debía mantener un mayor control en dicha causa, toda vez que esta se encontraba radicada en la Unidad de Alta Complejidad de la Región de Magallanes, Unidad encabezada por el propio Fiscal Regional.

6.- Como lo indiqué anteriormente, durante los años 2022 y 2023 cumplí funciones como Fiscal Adjunto Jefe de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego, y asimismo como Fiscal Adjunto de la Fiscalía Local de Punta Arenas. El cargo de Fiscal Adjunto Jefe de Tierra del Fuego, originalmente se había planteado por dos años su duración. De esta manera debía terminar en

diciembre de 2023. Sin embargo, y producto de una licencia médica del abogado asistente de dicha Fiscalía (Fiscal subrogante), aclarando que mi función era de Fiscal concurrente, como se había establecido desde los orígenes de dicha Fiscalía. El Fiscal Regional y la Directora Ejecutiva Regional me solicitaron poder extender mis funciones en Tierra del fuego hasta el mes de marzo de 2024, y que además pudiera conversar con mi equipo o Unidad de Drogas, delitos contra la propiedad y delitos sobre control de armas, de Punta Arenas, para que también pudieran viajar y asumir más responsabilidades ahora en Porvenir (Tierra del Fuego). Entendiendo el contexto de la ausencia por enfermedad de un colega y de mantener un buen servicio en Tierra del Fuego, converse con mi equipo, quienes con el mayor profesionalismo y solidaridad asumieron adicionalmente funciones en Tierra del Fuego por un tiempo. Durante el verano de 2024 yo me encontré con feriado legal (parte del mes de enero y parte del mes de febrero), trabajando con la doble función hasta el día 31 de marzo de dicho año.

A pesar de la sobrecarga laboral y de los constantes abusos de los cuales estaba siendo víctima, trate siempre de ser un buen profesional, comprometido y honesto. Así, por lo menos me lo han expresado mis compañeros directos con los cuales he trabajado. Hago presente, que durante el periodo que cumplí funciones en Porvenir, la Jefatura Regional, realizo cambios de funciones, contratación de personal, y desvinculaciones, y en ninguna oportunidad fui advertido, tampoco participe de procesos de selección, ni siquiera me pidieron la opinión, aun cuando era el Jefe de dicha Fiscalía Local. Con ello, presumiblemente buscaban invisibilizarme, toda vez que en dichas decisiones era evidente que no contaba con la confianza de mi jefatura, que sólo se encargaba de ignorarme. Salvo para solicitarme mi prorroga en el cargo por tres meses en dicha Fiscalía, de acuerdo a lo ya señalado.

Lamentablemente, una vez finalizada mis funciones en Tierra del Fuego, y justo cuando nos reuníamos con la Unidad de Drogas, delitos contra la propiedad y delitos sobre control de armas, de Punta Arenas, con el afán de planificar un mejor trabajo y de esta manera la obtención de buenos resultados, a pesar de lo difícil que había resultado convivir con el acoso laboral del cual estaba siendo víctima, sorpresivamente, en el mes de abril de 2024 fui notificado de una investigación administrativa, correspondiente a la N°02/2024, por denuncia realizada por la Administradora de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego, doña Lorena Ovando Torres, denuncia acogida por la Directora Ejecutiva Regional doña Camila Fernández Rodríguez, abiertamente tendenciosa, denuncia claramente artificial, de la cual sólo con la mera declaración de un funcionario mencionado (supuestamente un abogado que hace pocos días había dejado de pertenecer a la Institución, había dado instrucciones vía telefónica a Carabineros), aun cuando existía plena vigencia de una bitácora Web, que operaba en situaciones de flagrancia. En esas circunstancias, dicho funcionario presto declaración y negó haber dado instrucciones. Con esos antecedentes, más los obtenidos en la plataforma bitácora

*web, la investigación administrativa podría haber finalizado. Sin embargo, extrañamente cambia de giro, y se transforma en una verdadera auditoria de causas, de las cuales hago presente que nunca tuve acceso al contenido de dichas causas. Estas causas fueron selectivamente recogidas por la Administradora de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego (doña Lorena Ovando Torres) sin ningún sentido o criterio definido (en su mayoría se trataba de causas terminadas) manifestando en resumen la tardanza en decisiones de archivo provisional, de formalización de la investigación, y causas sin mayor actividad investigativa. Lo curioso que la jefatura levanta esta investigación administrativa, (Abogado que no pertenecía a la Institución supuestamente dio instrucciones a Carabineros) aclarado el hecho, y al no vislumbrar algún tipo de responsabilidad, suspicazmente la jefatura, luego decide ampliar el objeto de la investigación, en pleno proceso de acoso laboral del cual estaba siendo víctima, se realiza un **sumario administrativo arbitrario y que vulnera los principios básicos de un debido proceso, para finalmente terminar siendo sancionado con la suspensión de funciones con goce de media remuneración por dos meses, por graves infracciones al Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público, incluso por falta a la probidad, en circunstancias que ni siquiera en la formulación de cargos se me había notificado dicha infracción. Modus operandi, que la Jefatura Regional del Ministerio Público, ya estaba utilizando en esos momentos con otra colega, de la Fiscalía Local de Puerto Natales.** En resumen, me responsabilizan por una especie de responsabilidad de mando, al ser el Fiscal Jefe de Tierra del Fuego, debía mantener un mayor control y fiscalización de los subalternos. Pero curiosamente, al momento de la selección de personal de dicha Fiscalía, los cambios de personas, funciones y las desvinculaciones, jamás me las informaban o me hacían parte de la toma de decisiones, ni siquiera consultaban, ignorándome, a pesar de que tenía la calidad de jefe. Sin embargo, me sancionan, **instrumentalizan normas y personas, para terminar, responsabilizándome de manera exclusiva por ser el jefe.** Lo que, en la práctica y realidad, es que mi jefatura, sólo buscaban sancionarme, sin importar a que costo, vulnerando principios básicos de un debido proceso.*

*Justo con todo lo vivido y experimentado hasta ese momento (**por más de un año**), y cuando pensaba que la investigación administrativa pronto terminaría, no pude resistir la presión física y emocional, por lo que tuve que recibir atención médica, lo que significó que, por primera vez en mi vida laboral, me otorgarán una licencia médica, primeramente, por 15 días y luego por 30 días.*

Sin embargo, aun cuando me encontraba con reposo médico, por enfermedad, algunos funcionarios de la Fiscalía Regional de Magallanes y de la Antártica chilena, me visitaban a mi domicilio particular, como una suerte de hostigamiento, sólo para notificarme, primeramente, que se rechazó por parte del Fiscal Regional la reposición interpuesta en el

sumario administrativo ya indicado; luego, la notificación de la resolución del Fiscal Nacional que confirmaba la sanción impuesta. Posteriormente, aun encontrándome con licencia médica por enfermedad psiquiátrica originada por la abusiva persecución laboral de mi jefatura, se me notifica la resolución de una nueva investigación administrativa, correspondiente a la N°03/2024, esta vez por denuncia realizada nuevamente por la Administradora de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego, quien le informa a la Directora Ejecutiva Regional, un supuesto acoso sexual. Denuncia completamente falsa, injuriosa y calumniosa, de la cual ahora ya no sólo afecta mi integridad física, psíquica, y honorífica, sino que además abarca una afectación directa a mi cónyuge, hijos, y familia, que por ningún motivo permitiré que se les cause daño, ante tan infama imputación de la cual soy víctima. De esta manera no logro entender, comprender el grado de maldad que algunas personas pueden tener, sólo fundada en una especie de envidia.

La Administradora doña Lorena Ovando Torres, era dirigente de la asociación de funcionarios, tiene un largo historial de denuncias y ausencias por licencias médicas. Es de conocimiento público en la Fiscalía Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, que se trata de una persona que tiene una enfermedad mental, y que permanentemente ha mantenido no sólo denuncias, sino que además conflictos con sus compañeros de trabajo.

Como lo señale anteriormente, cumplí funciones en la Fiscalía Local de Tierra del Fuego por poco más de dos años, durante ese periodo, y entendiendo que doña Lorena Ovando Torres es una persona especial (conflictiva) y naturalmente por mi forma de ser, teniendo siempre un comportamiento intachable, honorable y profesional, trate siempre de mantener una buena relación laboral y personal con el grupo de trabajo. Esto puede ser fácilmente comprobable no sólo por las palabras que me expresaron los integrantes de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego, sino especialmente por los propios dichos de la denunciante doña Lorena Ovando Torres, quien en más de una oportunidad expreso que se sentía muy a gusto con el trabajo que yo realizaba. Inclusive al momento de dejar de cumplir funciones en dicha Fiscalía, ella se despidió muy emocionada por mi partida, esto también quedo graficado en las conversaciones vía telefónica y vía WhatsApp que mantenía permanentemente con la Administradora de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego, doña Lorena Ovando Torres. Esto además, de ser curioso que una supuesta víctima de acoso sexual (denuncia un único episodio supuestamente ocurrido en el mes de diciembre de 2023), mantuvo siempre un contacto fluido y amigable con mi persona (supuesto acosador), inclusive viajaba hasta Punta Arenas, a la Fiscalía Local a cumplir funciones de administradora subrogante, lugar donde me encontraba en funciones, me visitaba, me solicitaba ayuda para generar algunos turnos, jamás observe en ella una actitud reticente a mi persona, todo lo contrario demostraba confianza y yo por mi parte siempre tuve un trato cordial, respetuoso como lo mantengo con todas las personas. Inclusive la administradora, en el primer sumario administrativo del cual fui víctima, en sus

declaraciones, manifiesta que yo siempre me preocupaba de mantener un buen trato y ambiente laboral.

Lo curioso de estas denuncias, no solo es la ex temporalidad de los hechos, sino lo falso, artificial, y lo dañino que ha resultado para mi persona y familia. Lo que me hace pensar naturalmente y ahora lo señalo desde la perspectiva de víctima que he sido por el acoso o maltrato laboral, que se ha instrumentalizado normas legales y personas para denostar mi honor y familia, sin ningún escrúpulo, motivados por actos de desconsideración y abuso. Donde nuevamente, el Fiscal Regional y Directora Ejecutiva Regional, utilizan términos que buscan responsabilizarme, porque yo era el Jefe de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego (ahora como presumiblemente acosador). Como se puede observar, mis jefes, utilizan las normas de "jefatura" que yo ostentaba en Porvenir, sólo para responsabilizarme abusivamente, pero al momento de requerir alguna opinión acerca de los funcionarios, nombramientos, y desvinculaciones, mi jefatura me invisibilizaba, ni siquiera me pedía una opinión. Llama la atención, que, hasta el desarrollo de estos dos sumarios administrativos, siempre se vean impulsados y sustentados por las mismas personas, Fiscal Regional, don Cristian Crisosto Rifo; Directora Ejecutiva Regional doña Camila Fernández Rodríguez, y la Administradora de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego doña Lorena Ovando Torres. Posteriormente, se suman otros funcionarios que forman parte de esta evidente persecución laboral del cual he sido víctima durante todo este tiempo. Hago presente, que, a propósito de la denuncia por acoso sexual, la Fiscalía abrió una investigación penal, de la cual actualmente se está en proceso investigativo, y que por cierto he puesto todo mi esfuerzo, colaborando en el esclarecimiento de los hechos y en demostrar mi inocencia, y que posteriormente me encargare de accionar contra todos aquellos que resulten responsables de tan perjudicial calumnia.

De esta manera, a mediados del mes de octubre de 2024, realice una denuncia ante la Fiscalía Nacional, por acoso y persecución laboral en contra del Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo; la Directora Ejecutiva Regional doña Camila Fernández Rodríguez, y la Administradora de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego doña Lorena Ovando Torres. Sin embargo, lejos de aminorar esta lamentable persecución en mi contra, y de una manera casi burda, mi jefatura fuera de todo contexto y respeto a los principios de un debido proceso e imparcialidad, me notifica con posterioridad dos investigaciones administrativas, iniciadas a partir de la denuncia que yo había realizado contra mi jefatura. Asimismo, me notifican la suspensión de mis funciones, ahora como medida de protección, por la causa denunciada por acoso sexual, causa completamente artificiosa en falsedades, y que nuevamente aparecen sustentando los mismos actores. Lo que motivo que, desde el mes de octubre del año 2024, en circunstancias que continuaba con licencia médica, se me restringiera el acceso a mi lugar de trabajo, como a mi

correo electrónico institucional, no pudiendo regresar a mi lugar de trabajo para acceder a mis correos electrónicos, como cualquier otro escrito o documento que mantenía en el computador de mi oficina. De hecho, en los primeros días de noviembre de 2024, fui citado a declarar en la causa ya aludida en sede administrativa, encontrando en esa oportunidad, sorpresivamente, que muchas de mis pertenencias que mantenía en mi oficina, las mantenían en una caja de cartón arrumbadas en el piso, sin ninguna explicación y aviso. Todo ello, ya era propio de una antelación a los planes perversos de mi Jefatura, para removerme de mi trabajo.

Así, con fecha 03 de diciembre de 2024, fui notificado de una investigación administrativa, correspondiente a la N°06/2024, ahora por causas de la Fiscalía Local de Punta Arenas. Lo extraño que supuestamente se realizaron auditorias detectando ciertas irregularidades en la tramitación de algunas causas. Esta auditoria era encabezada por la Directora Ejecutiva Regional doña Camila Fernández Rodríguez (quien precisamente es una de las personas que yo termine denunciando por acoso laboral junto con el Fiscal Regional, ante la Fiscalía Nacional), sin embargo, en circunstancias que debieran haberse adoptado las medidas de protección a mi favor, estas personas han continuado con la evidente persecución laboral en mi contra. A saber, posteriormente, con fecha 31 de diciembre de 2024 fui notificado de una nueva investigación administrativa, correspondiente a la N°04/2024, esta vez por la causa Ruc N° 2100760035-3, conocida como causa ECI (Equipo Conjunto de Investigación), causa altamente compleja, que se radico en la Fiscalía Local de Punta Arenas, luego en la Fiscalía Local de Puerto Natales y finalmente en la Unidad de Alta complejidad de la Fiscalía Regional de Magallanes (esta última Unidad, creada por la actual Jefatura Regional). Donde precisamente recurrí para solicitar ayuda en su oportunidad, en razón a la sobrecarga de trabajo que estaba experimentando, con la agravante de tener una Unidad reducida en abogados, y del tipo de investigaciones que estaba desarrollando. Tal como se indicó en puntos anteriores, el Fiscal Regional y la Directora Ejecutiva Regional, me citaron a una reunión de urgencia, no para abordar algún tipo de ayuda y/o colaboración en la tramitación de las causas de la Unidad a la cual yo pertenecía, y asimismo para enfrentar un juicio oral en una causa de alta relevancia regional y nacional. Sino más bien, se trató de una reunión cuya jefatura actúo de manera prepotente y humillante hacia mi persona, como ya se indicó precedentemente.

Llama poderosamente la atención, que, por el transcurso del tiempo, las modalidades utilizadas por mi jefatura, para llevar a cabo una verdadera operación para removerme del cargo, instan a poner en práctica toda esta persecución o acoso laboral sin ningún escrúpulo, a pesar de la denuncia en contexto MALS que yo interpuse por acoso o violencia laboral en contra de mi jefatura, la que conllevo a una investigación administrativa.

Sin embargo, esta investigación administrativa, extrañamente, se ha retardado, a pesar, de haber acompañado antecedentes, entre ellos, la declaración de enfermedad profesional que me aqueja, dictaminada por la Asociación Chilena de Seguridad, junto a diversos informes médicos que acreditan la enfermedad laboral de la cual fui víctima por un periodo prolongado de tiempo. Asimismo, solicité en su oportunidad medida de protección, como igualmente pedí autorización para sacar del computador que mantenía en mi oficina toda la documentación, escritos y correos electrónicos que se mantuvieran. Sin embargo, las respuestas a dichos petitorios se dilataron y finalmente algunas aún no se resuelven. Mientras tanto, las investigaciones administrativas de las cuales a mí me abrieron, avanzaron, vulnerando normas básicas a los principios de objetividad, e imparcialidad, con claras infracciones a un debido proceso, y en dos de ellas, la Fiscalía Regional de Magallanes dictaminó como sanción, la más gravosa de todas cual es la remoción del cargo. En otra la suspensión de funciones por dos meses y en otra la suspensión de funciones por un mes. En estas investigaciones administrativas se recurrieron a la instancia superior, por lo que el Fiscal Nacional don Ángel Valencia Vásquez, ha tenido conocimiento de toda esta problemática suscita en la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena. Un Fiscal Adjunto que en ocho meses ha tenido cuatro investigaciones administrativas, y se abrió una causa penal. Fiscal Adjunto, que solicito en dos oportunidades entrevista personal con el Fiscal Nacional, pero este ignoro. Fiscal Adjunto, que sufre de enfermedad profesional. Fiscal Nacional, que ratifica Sanciones Administrativas, y, además, se producen varias desvinculaciones en un periodo de dos años, y el Fiscal Regional, y su jefatura a la luz de su actuación, cuentan con todo el respaldo del Fiscal Nacional.

Como se dijo anteriormente, actualmente mantengo tratamiento médico y estuve con licencia médica (en estos más de 17 años de trabajo en la Fiscalía, primera vez que hice uso de licencia médica), muy afectado por todo este maltrato y acoso laboral. Lo que termino dictaminándose por la Institución respectiva, que yo mantengo una enfermedad en el ámbito profesional. Y a pesar, de los discursos magníficos de mi Jefatura en torno a contar con todo su apoyo ante dificultades, problemas que especialmente los Fiscales pudieran tener, por su exposición, hoy en día, estando ya fuera de la Fiscalía, he continuado siendo víctima de acoso laboral, por cierto, nunca fui contactado en su oportunidad (desde que decretaron mi suspensión de funciones) por ningún medio, por parte de mis Jefes, especialmente el Fiscal Adjunto Jefe de Punta Arenas, don Sebastián González Morales, y por el Jefe de Recursos Humanos de la Fiscalía Regional don Cristian Saavedra Cifuentes, demostrando ciertamente despreocupación, indiferencia por mi persona, y salud, curiosamente, justamente las personas llamadas a saber del estado de salud de sus subalternos, de mostrar cierta preocupación por los mismos, en definitiva de tener grados de empatía propios de los verdaderos líderes. Más aun, que en esos momentos, el Fiscal Regional, con una actitud ciertamente muy

extraña e inentendible, se ha encargado de dar notas de prensa, denostándome ante la comunidad, manifestando que me encuentro sancionado administrativamente, que tengo otras investigaciones administrativas en curso y también investigaciones penales como imputado, todo ello de manera jactanciosa, tratando de perjudicar mi imagen profesional y personal, a todas luces con una personalidad propia de un acosador, toda vez que yo siendo reconocido en la comunidad Magallánica como un buen Fiscal, profesional y honesto, en cambio mis actuales jefes, sólo se preocupan de desprestigiarme. Aun cuando, he sido uno de los Fiscales Adjuntos que ha logrado más sentencias condenatorias durante el año 2024, teniendo a mi cargo importantes investigaciones penales, y contando con una sobrecarga laboral de relevancia, que a la luz de lo expuesto fue arbitrariamente determinado por mi jefatura.

*A estas alturas, uno entiende, puede comprender, pero nunca justificar, los grados de lealtades mal entendidas, que pudieran tener ciertas personas con sus jefaturas, las que en algunos casos son más bien motivadas por temor a perder el empleo y/o grados, o tal vez para justificar ciertos nombramientos, o fundar expectativas laborales de mala fe, como suele decirse a cualquier costo, sin importar, mentir, dañar o perjudicar a otras personas. Esto, queda de manifiesto, cuando en la primera investigación administrativa, la N°02/2024 que se artificio en mi contra, la Fiscal Investigadora correspondía a doña Romina Moscoso Escobar, cercana al Fiscal Regional, ya que había trabajado como su abogada asistente en la Región de la Araucanía, y nombrada recientemente Fiscal Adjunta Jefe de Puerto Natales, y en esos momentos, encontrándome aun en funciones, el Fiscal Jefe de Punta Arenas, don Sebastián González Morales, me advertía personalmente que debía tener cuidado con la Fiscal Romina Moscoso y con el Fiscal Regional don Cristian Crisosto, toda vez que: **“estas personas son muy malas y vengativas, son capaz de hacer cualquier cosa. La Fiscal Moscoso, es capaz de hacer lo que le pida el Fiscal Regional Crisosto”**. Asimismo, me decía que era importante que me defendiera de la investigación administrativa. Sin embargo, cuando me notificaron la sanción del primer sumario, le informe a mi jefe directo, Fiscal Jefe Sebastián González Morales, y extrañamente, este ahora me señaló: **“Manuel, que vas hacer ahora, no se te ocurra apelar, el Fiscal Regional Crisosto es super vengativo, ya viste lo que le pasó a la colega Lorena Carrasco. Mejor que no apeles, porque Crisosto capaz que te saque de la Fiscalía, éste tiene contactos en la nacional, así que si apelas capaz que el Fiscal Nacional Valencia decrete tu remoción de inmediato, ya que puede subir la sanción”**.*

*Asimismo, me indicaba: **“Debes tener cuidado con la Fiscal Moscoso, y sobre todo con la Fiscal Johanna Iribarra, ella es tu vecina de oficina y es el verdadero brazo derecho de Crisosto, son muy cercanos, es tremendamente acusetete y le lleva puros comentarios a Crisosto, él le tiene mucha confianza, recuerda que te acuso***

malamente con la Directora Ejecutiva por no enviarle una minuta de una audiencia, es mala clase. Es igual que la Romina Moscoso, puede hacer cualquier cosa”.

Todos estos comentarios, me parecieron extraños, confusos en esos momentos, sobre todo en la situación de desmedro y persecución laboral en que me encontraba, sin embargo, que, analizado el escenario y en retrospectiva, creo que todo es cierto. Agregando, ahora en mi opinión, que el Fiscal Jefe don Sebastián González Morales, era también parte de todos esos adjetivos que el refería respecto de otras colegas, demostrando en su actuar, que precisamente era capaz de hacer cualquier cosa, en este caso para confabular con la Jefatura Regional del Ministerio Público, para de esta manera, finalmente concretar mi remoción del cargo.

Tal como se indicó en su oportunidad. La sobrecarga laboral, de la cual di cuenta desde hace tiempo a mi Jefatura, estaba acompañada de una persecución o acoso laboral, que evidentemente buscaban provocar en mi un desgaste, cansancio y eventual renuncia a mi trabajo. Todo esto, lo circunscribo a la existencia de una operación para destituirme, liderada por mi jefatura, a saber, Fiscal Regional de Magallanes y Antártica Chilena don Cristian Crisosto Rifo, Directora Ejecutiva Regional doña Camila Fernández Rodríguez, y otros funcionarios de la mencionada Fiscalía Regional, quienes participaron activamente en la edificación u operación para destituirme, basados en arbitrariedades, mentiras, omisiones injustificadas, injurias y calumnias.

*Todos ellos, conspiran con actitudes que se fueron evidenciando, en una sobrecarga laboral, que seguramente buscaban la comisión de errores u omisión de ciertas actividades en la tramitación de causas, que ciertamente me perjudicara profesionalmente. Como, esto no se evidenciaba, buscaron otras formas de articulación, que llevaran de una u otra manera a mi colapso físico y mental. **Que tiene su más alto nivel de acoso y persecución, con la apertura de cuatro investigaciones administrativas, jamás realizadas a un Fiscal Adjunto en la Región de Magallanes y según entiendo, en el transcurso de un breve tiempo, tampoco en el resto del país.** Estas investigaciones se originan en el transcurso de ocho meses, en resumen, a saber: La primera de ellas surge por denuncia de la Administradora de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego, doña Lorena Ovando Torres, la cual es acogida por la Directora Ejecutiva Regional doña Camila Fernández Rodríguez, quien tendenciosamente redacta hechos que a todas luces parecen tener una fuente fácil de verificar la verdad o no de lo señalado. Sin embargo, la Fiscal Regional Subrogante de esa época doña Romina Moscoso Escobar, solicita primeramente informe, y luego el Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo, dictamina abrir una investigación administrativa en mi contra, por supuestos hechos de terceros. Asimismo, **designa como Fiscal Investigadora a doña Romina Moscoso Escobar, a pesar de la solicitud de inhabilitación que se presentó***

en su contra, toda vez que fue ella quien recibió la denuncia y determino solicitar informe, y extrañamente ahora era la encargada de investigar, a todas luces y como se señalara posteriormente, no se respetaron las exigencias mínimas del principio de un debido proceso. Cuando, se verifica la declaración principal de uno de los testigos que en rigor debiera haber sido investigado, este señala que nunca había dado instrucciones a los Carabineros, toda vez que se encontraba fuera del Ministerio Público. Con estos antecedentes, y sin mediar criterio alguno, sino una mera arbitrariedad, el Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo, decide ampliar el objeto de la investigación administrativa, como una suerte de buscar algún tipo de responsabilidad en mi persona, y esta vez, maquinado con la ayuda de la Directora Ejecutiva Regional, la Administradora de Porvenir y la Fiscal Regional Subrogante que actuaba como fiscal investigadora, toman un numero cercano a las 40 causas (nuevas y antiguas) y realizan una suerte de auditoría de estas, determinándose en resumen, que había tardanza en la toma de ciertas decisiones, como por ejemplo, en archivos provisionales, audiencias de formalización de la investigación, o algunos requerimientos. Lo extraño, es que nunca se me informo formalmente por las propias autoridades, que existía un trabajo deficiente, todo lo contrario, por lo mismo es que hasta ese momento mantenía las mejores calificaciones. Y, por otra parte, deciden sancionarme porque yo era el Fiscal Jefe de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego, como una suerte de responsabilidad por el mando. Sin embargo, en la tramitación y gestión de causas, se contaba con más profesionales, que colaboraban en dichas funciones, como por ejemplo el abogado asistente de Porvenir, quien actuaba como Fiscal Subrogante, asimismo la Administradora de Porvenir, quien debía verificar entre otras tareas el estado de las causas, sus movimientos y avisar cualquier causa que estuviera por mucho tiempo sin movimiento. Igualmente, las autoridades regionales cuentan con Unidad de asesoría jurídica, Unidad de Gestión e Informática y la Unidad de atención a víctimas y testigos, las cuales por cierto también deben estar informando del trabajo que pudiera estar demorando en las tomas de decisiones y el alcance de estas.

Hago presente, que respecto a la totalidad de las causas investigadas en esa investigación administrativa, nunca tuve acceso al contenido de las carpetas aludidas, sólo se me indico el RUC de dichas causas, pero no supe de qué materia se trataba, no se pudo analizar su contenido, situación que fue expuesta en el sumario administrativo, y sin embargo, aun en esas condiciones vulneratorias a todo debido proceso, se me sancionó únicamente a mí, con una de las sanciones más severas que contempla el Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público, como es la suspensión de funciones con goce de media remuneración por dos meses.

Terminada la primera investigación administrativa y encontrándose ésta en fase de apelación en la Fiscalía Nacional, se me notifica una segunda investigación administrativa, en

circunstancias que yo me encontraba con licencia médica. Fui notificado de una denuncia por acoso sexual, realizada por la Administradora de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego doña Lorena Ovando Torres, quien relata hechos completamente falsos a la Directora Ejecutiva Regional doña Camila Fernández Rodríguez, en conversación privada, acogiendo la denuncia por acoso sexual y originándose, asimismo, investigación penal por abuso sexual. Lo curioso es que nuevamente se vuelven a repetir los mismos nombres, denunciante, doña Lorena Ovando Torres, quien acoge la denuncia u orienta a la denunciante doña Camila Fernández Rodríguez, quien remite los antecedentes a la Fiscalía Nacional es doña Romina Moscoso Escobar, quien actúa como Fiscal Regional Subrogante, y quien termina dictando resoluciones es el Fiscal Regional Titular don Cristian Crisosto Rifo. Esta denuncia completamente falsa, tal como lo señale anteriormente ya no sólo causa daño a mi integridad física, psíquica, honor, y moral. Además, daña a mi familia, quienes se han visto expuestos a los comentarios tanto públicos como privados, por responsabilidad de los denunciados en esta demanda, quienes maliciosamente se han jactado de publicar y señalar en reuniones que yo estoy siendo investigado en causa administrativa y también penal, donde mantengo la calidad de imputado. Hago presente que, en la investigación administrativa, llevada a cabo en la Fiscalía Regional de Magallanes, incumpliendo nuevamente con las reglas de un debido proceso, terminan sancionándome con la sanción máxima que corresponde a la remoción del cargo de Fiscal Adjunto. Y todo ello, sólo con meras declaraciones parciales, entre ellas la de la denunciante, de la Directora Ejecutiva Regional y de la actual Fiscal Jefe de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego, doña Johanna Iribarra Alarcón, todas ellas que comparten amistad y cercanía con el Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo. Asimismo, señalo, que, en esta investigación administrativa, no me dejaron presentar a un testigo clave en favor de nuestra teoría, como igualmente, se me sancionó sin haberme entregado copia íntegra de la investigación administrativa, tal como se informó por mi abogado al momento de hacer valer ciertos recursos.

Todo lo experimentado en el último tiempo, llevo que mi estado de salud físico y psíquico se viera naturalmente disminuido, perjudicado. Lo que motivo finalmente, a que presentara una denuncia MALS por acoso, persecución laboral, en contra del Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo; la Directora Ejecutiva Regional doña Camila Fernández Rodríguez y la Administradora de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego doña Lorena Ovando Torres.

Lamentablemente, a pesar de haber realizado la denuncia por acoso laboral, del cual estaba siendo víctima, muy por el contrario, no significo un estado de calma o tranquilidad, esto llevó a una exposición pública de mis causas administrativas, se publicitaba en la prensa y las autoridades denunciadas se reunían con funcionarios de la Fiscalía para indicar que se debía dar todo el apoyo a doña Lorena Ovando Torres porque era víctima y yo era un imputado. Lo cierto que para la mayoría de los funcionarios de la Fiscalía Regional de Magallanes, y sobre

todo para quienes me conocieron, saben de mi irreprochable conducta, profesional y personal, por lo que nunca dieron crédito a los planes maquiavélicos de mi jefatura. Pero lamentablemente, están sujetos y bajo la supervisión de los denunciados, que han demostrado en este último tiempo que son personas dispuestas a cualquier cosa con el único propósito de conseguir sus objetivos, sin importar que se denoste la honra de las personas, que en definitiva terminen despidiendo de sus trabajos a funcionarios honestos y responsables, que así lo han demostrado durante varios años de trabajo en el Ministerio Público. Sin el afán de especular, se desconocen las motivaciones, intereses que mueven a los denunciados a realizar este tipo de actuaciones, donde utilizan e instrumentalizan normas y a personas, en perjuicio de otras.

*Con posterioridad a la denuncia MALS realizada, se inician por parte de mi jefatura dos investigaciones administrativas en el transcurso de poco menos de dos meses. Coincidentemente, aparecen nuevamente en el inicio de las investigaciones, la Directora Ejecutiva Regional doña Camila Fernández Rodríguez y el Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo. Estas investigaciones administrativas, surge una de ellas de una pseudo auditoria instigada por la jefatura respecto de algunas causas, que dicen relación a la falta de movimiento, las cuales en la etapa investigativa tampoco se me dio copia integra de dichas causas, más bien se entregaron planillas Excel con breves informes. Y la otra investigación administrativa, surge de ciertos inconvenientes en la custodia de especies. Lo curioso es que, respecto de esta última investigación administrativa, se solicitó ayuda en reiteradas oportunidades por una causa de suma complejidad, que en la práctica estaba radicada en la Unidad de Alta Complejidad de la Región. Sin embargo, a propósito, de la denuncia que yo realicé por acoso laboral, y que en el relato de esos hechos denunciados estaba entre otras cosas la sobrecarga laboral y el maltrato de palabra por parte de mi jefatura, decían relación precisamente con esa causa penal. **Pero a las autoridades del Ministerio Público, poco o nada les importo, no sólo acosar laboralmente a un trabajador, sino que además vulneraban abiertamente principios de objetividad, imparcialidad, buena fe, que resentían las normas básicas del debido proceso. Por lo que, en las investigaciones administrativas, se transformaban en parte y juez, siendo evidente que contaban con todo el respaldo del Fiscal Nacional don Ángel Valencia Vásquez, toda vez, que, informado de todas estas irregularidades en las investigaciones administrativas, el nada hizo por subsanarlas.** Esto incluso se ve respaldado al momento de mi calificación del periodo 2024, donde extrañamente me califica el denunciado don Cristian Crisosto Rifo, en circunstancias que yo recientemente lo había denunciado. Sin embargo, él no se inhabilitó, más bien aprovecho la instancia para calificarme con nota 4.9, en circunstancia que por todo mi historial en el Ministerio Público, yo siempre obtuve las mejores calificaciones. Después de un proceso de apelación, el Fiscal Nacional don Ángel Valencia Vásquez, ratifica dicha calificación, la cual a todas luces adolecía o vulneraba el principio de objetividad e imparcialidad, y de congruencia de acuerdo a lo informado en los ítems calificados. Asimismo,*

en el mes de enero y febrero de 2025, le solicite vía correo electrónico con copia a su secretaria, entrevista personal al Fiscal Nacional don Ángel Valencia Vásquez, para poder explicarle todo el maltrato y/o violencia laboral del cual estaba siendo víctima, como Fiscal Adjunto de Chile. Además, de poder indicarle los serios problemas que se estaban desarrollando en la Fiscalía Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, donde en un periodo breve se han suscitado varias desvinculaciones de excelentes profesionales, existiendo un temor generalizado por parte de los funcionarios hacia la jefatura, lo cual es un secreto a voces en la Región, como asimismo, se destaca tanto el poder del Fiscal Regional don Cristian Crisosto, como la Directora Ejecutiva Regional, en adoptar decisiones arbitrarias e injustas, sin ninguna consideración, lo que naturalmente refleja la cercanía y respaldo absoluto a estas irregularidades por parte del Fiscal Nacional, por lo que el acoso, maltrato y abuso laboral se extiende como responsable también al Fiscal Nacional, quien no sólo no ha querido recibir a un Fiscal Adjunto, si no que ha tenido acciones y omisiones, en desmedro de sus propios trabajadores.

*Asimismo, llama poderosamente la atención, que en el núcleo de las investigaciones administrativas de las cuales he sido objeto de investigación, se refieren a la tardanza en la toma de decisiones, de causas antiguas sin movimiento, que según mi jefatura redundaban en graves deficiencias en la investigación, perjudicando a víctimas e imputados, e incluso llegando a infraccionar falta a la probidad. Sin embargo, no tomaron en consideración la sobrecarga de trabajo que siempre expuse a las autoridades, con el correspondiente desequilibrio que había con la mayoría de mis colegas en la Región. Pero esto revela aún más, graves irregularidades en función a las investigaciones administrativas que se fueron desarrollando en mi contra en tan breve tiempo. Porque, lo lógico debiera fundarse en investigaciones objetivas, imparciales y no sujetas a arbitrariedades, de lo contrario se estarían utilizando estas investigaciones administrativas sólo en mérito de perjudicar a una persona. Esto lo digo, toda vez que en mi defensa se expuso en su oportunidad, entre otras materias, no sólo la sobrecarga laboral, las infracciones al debido proceso, **sino que además de lo irregular e injusto, de fundar investigaciones administrativas por falta de movimiento en causas penales, cuando en la realidad, en la Fiscalía de Chile actualmente existen más de 30.000 causas penales sin movimiento por más de un año, existiendo un aumento significativo en el periodo que lleva como Fiscal Nacional don Ángel Valencia Vásquez.** La pregunta inicial que todo persecutor objetivo debiera realizar es cuantos Fiscales Adjuntos de Chile han sido investigados administrativamente por la falta de movimiento de causas penales, principalmente aquellas que están en esa condición por más de un año. La arbitrariedad en este caso se representa que a mí me investigan administrativamente y me sancionan por la inactividad en ciertas causas, que no superan el año, en cambio, existen Fiscales Adjuntos en la propia Región de Magallanes, que proporcionalmente mantenían más causas sin movimiento, y a nivel país, la situación es*

verdaderamente escandalosa y preocupante. Pero en esos casos, no existen investigaciones administrativas, no existen graves infracciones, ni tampoco negligencias, ni mucho menos falta a la probidad.

Curiosamente, a pesar de que mi jefatura me ha maltratado, acosado laboralmente, también se encargó de humillarme y denostarme, pública y privadamente, refiriéndose en sus resoluciones que falte a la probidad como Fiscal Adjunto, además de cometer prácticamente todas las infracciones del Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público. Sin embargo, en el mes de abril de 2024, en circunstancias que me encontraba colaborando en la investigación penal que mantengo injustamente la calidad de imputado, mi abogado en sede administrativa y el Presidente de la Asociación de Fiscales de esa época, se comunican conmigo, para indicarme que desde la Fiscalía Nacional estaban verificando la posibilidad de una permuta, permitiendo mi traslado laboral a la Fiscalía Local de Chillan, en la Región de Ñuble, que pensara sobre esa propuesta, de esta manera, podría mantener mi trabajo en la Fiscalía. Esto se repitió en el mes de mayo, y finalmente, los primeros días del mes junio del presente año, nuevamente se me indicó la propuesta de trasladarme a trabajar a la ciudad de Chillan, todo ello como una forma de presionarme para mantener mi trabajo. Sin embargo, por una decisión personal y familiar, señalé que no estaba dispuesto aceptar esa permuta, que lo que había sucedido en Magallanes, artificio por el Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo, por la Directora Ejecutiva Regional doña Camila Fernández Rodríguez, y por la Administradora de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego doña Lorena Ovando Torres, junto a otras personas, era muy grave, y no podía por una aspiración de justicia, quedar impune, que mi traslado más bien parecía una forma de acallar las injusticias y arbitrariedades que se estaban cometiendo en la Región, y que a mi entender estaban también siendo respaldadas por el Fiscal Nacional.

*Con la denuncia que realicé en su oportunidad, ante las propias autoridades de la Fiscalía Nacional, y con esta presentación, sólo busco poder evidenciar este triste proceso que me ha tocado vivir en este último período. **Lamento profundamente como en un corto período de tiempo, los denunciados, se han preocupado de denostarme, humillarme y ensuciar toda una carrera profesional. Me entristece intensamente lo que está sucediendo en la Fiscalía Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, al observar cómo se han ido apagando, invisibilizando ciertas personas muy valiosas profesional y humanamente. Personalmente siempre me gustó mucho mi trabajo, lo hacía a gusto y motivado, hasta que empecé a sufrir estos constantes episodios de violencia, que espero jamás nadie pueda experimentar.***

Todo ello, por cierto, me ha significado sufrir a la fecha de problemas físicos y mentales, teniendo dificultades para dormir, cuadros graves de estrés y ansiedad, que han provocado

sensaciones de mareo e inestabilidad al caminar, y hormigueo en el cuerpo especialmente en mi rostro. A tal punto que en su momento no quería salir a la calle y evitaba lugares con conglomeración de público. Además, se ha visto afectado mi núcleo familiar (cónyuge e hijos), quienes pudieron observar que me encontraba triste, desanimado y en extremo preocupado, teniendo la sensación de que fuera otra persona. Toda esta situación, llevo finalmente a que tuviera que trasladarme de ciudad, para proteger a mi familia, pero ello implicó un desapego de mis hijos, todos ellos magallánicos, con sus amigos con quienes compartieron por muchos años, vivencias en el colegio como en actividades deportivas y personales. Asimismo, significó un cambio de trabajo por parte de mi cónyuge, quien llevaba muchos años con su actividad laboral en Punta Arenas. E igualmente, mi hijo mayor que es del espectro autista se vio afectado, toda vez que su tratamiento médico y actividad académica la tenía radicada en Punta Arenas, por lo que en la actualidad no ha podido aun continuar con sus estudios. Finalmente, las autoridades del Ministerio Público terminaron decretando mi remoción del cargo, situación que buscaban prácticamente desde la llegada a la Región del actual Fiscal Regional don Cristian Crisosto Rifo, con ello, ensucian, dañan y perjudican toda una labor profesional y honesta que desempeñé por muchos años, y que lamentablemente, por mentes inescrupulosas, y otros no prestando atención del acoso que fui víctima, terminé siendo removido e imputado.”.

En mérito de lo anterior, los hechos que han dado lugar a la interposición de esta acción, han ocasionado en mi mandante una afectación en su salud física y mental, han afectado su honra y han dañado a todo su núcleo familiar, como se acreditará en la oportunidad procesal pertinente, y en donde el ánimo persecutorio en su contra, la discriminación y la revancha han podido más que el respeto por garantías básicas y mínimas para con un fiscal destacado y con una trayectoria intachable, lo que no es presentable, máxime cuando quienes actuando y provocando tales afectaciones y vulneraciones son miembros de un órgano del Estado, que debe primeramente respetar la ley, la Constitución y los tratados internacionales, lo que desde luego, en este caso no ha ocurrido pudiendo existir inclusive hechos que revisten caracteres de delito en los involucrados en esta verdadera caza de brujas.

El denunciante fue removido de su cargo en mérito de la Resolución FN/MP N° 1464/2025, de fecha 23 de junio de 2025, del Fiscal Nacional del Ministerio Público, quien, resolviendo el recurso de apelación interpuesto en contra de medida disciplinaria, resolvió rechazarlo confirmando la sanción de Remoción. Dicha resolución le fue notificada por correo electrónico el 24 de junio de 2025.

Los hechos anteriores provocaron una enfermedad de tipo mental en mi representado, enfermedad que además fue declarada como “profesional” por la Asociación Chilena de Seguridad, y solo gracias a la contención de su grupo familiar

ha podido salir adelante, pero producto de la persecución feroz de que ha sido objeto, es su propia familia quien se ha visto gravemente dañada ante el obrar del Ministerio Público.

Finalmente, cabe señalar que las situaciones de vulneración de derechos en contexto laboral en la Fiscalía Regional de Magallanes y la Antártica Chilena se han incrementado desde que asumió el Fiscal Regional Crisosto, no es casual que a la fecha existan diversas causas laborales iniciadas en tribunales, como por ejemplo; la **RIT O-98-2024, del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas**, sobre despido injustificado y cobro de prestaciones de la Abogada Asesora doña Mary Geysi Gutiérrez Rojas; la **RIT O-99-2024, del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas**, sobre despido injustificado y cobro de prestaciones, del Abogado Asistente don Marcelo Figueroa Muñoz; la **RIT T-4-2025, del Juzgado de Letras Garantía de Puerto Natales**, sobre tutela laboral, de la Fiscal Subrogante y Abogada Asistente doña Lorena Carrasco Loyola; la **RIT T-80-2025, del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas**, sobre tutela laboral, de la Abogada Asesora Marta Lorena Pereira Saavedra; la **RIT T-81-2025, del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas**, sobre tutela laboral, de la Ingeniera Comercial Pamela Saldivia Villegas y; la **RIT O-141-2025, del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas**, sobre declaración laboral y despido injustificado, del Abogado asistente José Miguel Maldonado Barría.

VI.- EL DERECHO

A.- EN CUANTO A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO

1. Como señala nuestra doctrina (UGARTE C., JOSE LUIS. 2009. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. Legal Publishing Chile. GAMONAL C., SERGIO. 2006. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Lexis Nexis. Chile. P. 108.), tradicionalmente el derecho del trabajo ha cumplido la función de establecer condiciones laborales mínimas, socialmente aceptables, para el desenvolvimiento de la relación existente entre empleador y trabajador, asumiendo como premisa básica que este último tiene la calidad de contratante débil. Con el correr del tiempo, las funciones asignadas a esta especial rama del derecho han ido en expansión, tutelándose, además de los derechos laborales propiamente tales, los derechos fundamentales del trabajador.

2. Respecto de la tutela de los derechos fundamentales del trabajador, debemos hacer una primera distinción, entre aquellos que protegen la actividad organizativa del trabajador -derechos fundamentales específicos-, de aquellos que protegen al

trabajador en su calidad de ciudadano inserto en una sociedad democrática - derechos fundamentales inespecíficos- (como lo afirma UGARTE, *“los derechos fundamentales inespecíficos (intimidación, integridad, libertad de expresión, no discriminación) (...) han permitido al Derecho del Trabajo intentar democratizar la dirección económica y política de las empresas (...)”*). Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador Op. Cit. P. 3. En cuanto a la importancia de la protección de estos derechos al interior de la relación laboral, GAMONAL nos señala que como la relación de trabajo no conlleva una coordinación entre pares, sino que más bien, un vínculo de sumisión, es decir, una relación de poder de un sujeto privado sobre otro, por lo que se está ante un ambiente propicio para los abusos de poder, y por ende, para la probable lesión de algunos derechos fundamentales del sujeto subordinado, situación que demanda de una adecuada tutela, incluso desde una óptica civil. GAMONAL C. SERGIO. 2004. Ciudadanía en la Empresa o los Derechos Fundamentales Inespecíficos. Fundación de Cultura Universitaria. P.14.).

3. En cuanto a la aplicación de los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador, en nuestro ordenamiento jurídico tienen una eficacia directa, es decir, producen sus efectos en forma inmediata, sin necesidad de mediación legal. Por otro lado, tienen plena vigencia en las relaciones entre particulares, lo que en doctrina se denomina como *“eficacia horizontal de los derechos fundamentales”* (PEÑA ha definido esta eficacia horizontal como *“la posibilidad de que los particulares esgriman, en contra de otros particulares y en el ámbito de las relaciones privadas, los derechos subjetivos públicos como, por ejemplo, el derecho de propiedad, el derecho a no ser discriminado, la libertad de emitir opinión, el derecho a la intimidad o el derecho moral de autor”*. PEÑA, C. 1996. Sistema Jurídico y Derechos Humanos. Universidad Diego Portales. Chile. P. 668) y en nuestro derecho como principio de *“vinculación directa de la Constitución”*.

4. En efecto, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales se encuentra consagrada expresamente en el artículo 6, inciso 2º, de la Constitución Política, al señalar que *“los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo”*.

5. A nivel legal, se encuentra recepcionado en el artículo 5, inciso 1º, del Código del Trabajo (Disposición incorporada el año 2001 por medio de la Ley N° 19.759), el que señala que *“el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar a la intimidad, vida privada u honra de éstos”*. Respecto de este importante reconocimiento legal,

la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 2.856/162, de 30 de agosto de 2002, señaló que “(...) dicha norma está revestida de un indudable valor normativo y dotada de una verdadera vis expansiva que debe impregnar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas en base al principio favor libertatis, esto es, en un sentido que apunte a dar plena vigencia a los derechos fundamentales de la persona en el ámbito laboral. Como se señaló, esta norma está llamada en la idea matriz o componente estructural básico del contenido material de nuestro sistema normativo laboral (...) **Los derechos fundamentales se alzan como verdaderos límites infranqueables de los poderes empresariales, siendo ésta no una afirmación teórica o meramente simbólica sino que un principio o valor normativo -función unificadora o integradora de los derechos fundamentales-** que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía, de manera indiscutible a aquellos por sobre éstos” (En el mismo sentido se había pronunciado previamente en Dictamen N°287/14, de 11-01-1996, al señalar que “(...) mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, de la facultad para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha facultad se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y honra de las personas”).

6. Actualmente, el reconocimiento de los derechos fundamentales -como garantías plenamente exigibles al interior de la relación laboral-, dispone de una herramienta procesal específica para recabar su tutela, dejando atrás la falencia de que adolecía la normativa laboral en esta materia por la falta de mecanismos procesales específicos e idóneos que hicieran operativas las normas en referencia (UGARTE C. JOSE LUIS. 2007. El Nuevo Derecho del Trabajo. Lexis Nexis. P. 124). En efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo nos señala que las garantías fundamentales del trabajador se encuentran protegidas por medio del procedimiento contenido en el párrafo 6° -Del procedimiento de tutela laboral-, pero que en la práctica es el de aplicación general con normas específicas destinadas a dar una efectiva protección a estos derechos.

7. En el caso concreto, a juicio de esta parte, las garantías agredidas son el derecho a la integridad psíquica y física, el derecho a la honra, el derecho de indemnidad y a la no discriminación arbitraria, consagrados en el artículo 19 N°s 1 y 4 de la Constitución Política de la República, artículos 485 inciso tercero segunda parte y artículo N° 2 del Código del Trabajo, tal como se probará en las instancias correspondientes.

El acoso laboral

El inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, señala que *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”*. Agrega la misma disposición que son conductas contrarias a ello, entre otras, aquella referida en la letra b), que conceptualiza el acoso laboral como *“..toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

En el caso sublite, y como se especificó latamente en los hechos, mi representado ha sido víctima de diversos actos de hostigamiento, maltrato, humillación, persecución y afectación de su honra por parte de autoridades de la Fiscalía Regional de Magallanes y la Antártica Chilena, y en donde una y otra vez aparecen reiterados los nombres del Fiscal Regional don **Cristian Crisosto Rifo**, de la Directora Ejecutiva Regional doña **Camila Fernández Rodríguez**, y de la Administradora de la Fiscalía Local de Tierra del Fuego doña **Lorena Ovando Torres**, junto a otros funcionarios que se prestan para ello, y en donde también le cabe una ineludible responsabilidad al Fiscal Nacional **Ángel Valencia Vásquez**, quien conociendo de los hechos permitió y avaló dichos abusos y maltratos, soslayando el hecho que mi representado fue declarado con una enfermedad profesional, existiendo un entramado de acciones y omisiones que converge en desplazar, desautorizar y sobrecargar al señor Soto, infringiendo deberes funcionarios y configurando acoso laboral según la Ley Karin. El patrón es sistémico y no episódico, involucrando a las autoridades del Ministerio Público antes señaladas, lo que indica tolerancia o coordinación a nivel directivo.

Con respecto al derecho a la integridad psíquica y física

Este derecho se ha entendido como *“la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas y la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales”*. A su turno, el artículo 485 del Código del Trabajo, en la parte que interesa, señala que *“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números ...1°”*.

Por lo tanto, su vulneración implica lo que se conoce en la doctrina como el

acoso psíquico. Pero ¿Qué es el acoso síquico en materia laboral? Según el profesor Claudio Palavecino (Claudio Palavecino Cáceres. Revista de Derecho, Vol. XVII, diciembre 2004, p. 63-89), **acoso psíquico en el trabajo** son *“los actos de agresión, múltiples y reiterados en el tiempo, instigados o ejecutados por el empleador, sus representantes y/o por uno o más compañeros de trabajo, que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima”*.

Asimismo, el profesor Claudio Palavecino en su obra citada señala que por actos de agresión *“hay que entender comportamientos que tienen el poder de provocar en la víctima una alteración penosa de su ánimo, una emoción desagradable, un malestar o un sufrimiento”*.

La expresión *actos* debe ser tomada en un sentido muy amplio que comprenda acciones de carácter verbal, escrito, gestual o de contacto físico, actitudes, e inclusive omisiones.

En el caso que nos ocupa, el denunciante ha sido víctima de la autoridad del Ministerio Público de manera reiterada y sostenida desde que asumió la Fiscalía Regional de Magallanes y la Antártica Chilena el Fiscal Regional señor Crisosto, como se ha detallado latamente en el numeral V de esta presentación, lo que culmina con su despido, todas acciones conscientes de su empleador, las cuales le afectaron en la esfera de un integridad psíquica y física produciendo incluso un cuadro en su salud que lo mantuvo con licencias médicas por primera vez en su historia laboral, además de un desgaste físico, pero sobre todo emocional, causando crisis de angustia, ansiedad, insomnio, falta de motivación, miedo, etc., cuyo origen es la vulneración de los derechos de mi representado, siendo despedido de manera irregular, injusta y soslayando que quienes lo han perseguido con saña son los mismos que terminan proponiendo y dictando la máxima sanción en su contra, lo que no ha hecho sino aumentar su impotencia y angustia ante tanta injusticia y abuso de poder del empleador.

La vulneración, por lo tanto, se ha producido tal como se ha descrito por el ejercicio directo del empleador - Ministerio Público- de actos atentatorios directamente a mi representado como persona y profesional. Se trata pues, en concordancia con lo exigido en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, de una situación en la que el ejercicio de las facultades que le reconoce la ley al empleador limita con el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

La consagración constitucional y protección legal del derecho a la vida e integridad física y psíquica se encuentra reconocido en la Constitución Política de la República en su artículo 19 N° 1 inciso 1°, señalando:

“Art. 19: La Constitución asegura a todas las personas:

Nº 1: *el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona*".

Por su parte, el artículo 485 del Código del Trabajo consagra el procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales del trabajador, reconociendo en su inciso 1º el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona como un derecho a tutelar mediante el referido procedimiento:

*"Art. 485 inc. 1º: 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."* (el destacado es nuestro)

Por su parte, el inciso 1º del artículo 489 del Código del Trabajo extiende íntegramente esta protección *"si la vulneración de derechos fundamentales (...) se hubiere producido con ocasión del despido...)*.

Con respecto al derecho a la honra

El reconocimiento que se brinda normativamente a la honra en nuestro ordenamiento jurídico encuentra su expresión manifiesta en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, precepto en el cual se proclama la protección y respeto a la vida privada y honra de una persona y de su familia.

Al carecer de definición normativa expresa, es a nivel doctrinario y jurisprudencial donde se ha podido conocer y determinar progresivamente el contenido y alcance que tiene este concepto jurídico indeterminado.

Primeramente, hay una distinción entre honra y honor; lo primero que se debe entender es que dentro de la honra como derecho fundamental conviven dos aspectos, uno objetivo y uno subjetivo. El primero puede definirse como "la buena fama, el crédito, prestigio o reputación de que una persona goza en el ambiente social, es decir, ante el prójimo o los terceros en general. Entendido de esta manera, se puede decir que su objetividad radica en que la apreciación pública o "buen nombre" que puede tener un sujeto surge como consecuencia de su interacción con otras personas y fuera de la mera psiquis de la persona.

En contraste con lo anterior, el aspecto subjetivo puede entenderse como *“la autoestima o el aprecio subjetivo que la persona posee de sí”*. Su origen se encuentra dentro de la psiquis del sujeto y, por tanto, incognoscible por todos, salvo él mismo.

Aun considerándose que ambas acepciones provienen de una denominación jurídica común (un mismo derecho), ambas reciben distintas denominaciones. La faz objetiva es conocida como honra, y la subjetiva como honor, diferenciación conocida y zanjada en nuestro ordenamiento jurídico en la génesis misma de nuestra carta fundamental cuando al discutirse que termino adoptar, don Jorge Ovalle indicó que *“La honra es ‘estima y respeto de la dignidad propia’, y el honor es ‘cualidad moral que nos lleva al más severo cumplimiento de nuestros deberes respecto del prójimo y de nosotros mismos’.*”

Dichas ideas se encuentran conceptualizadas de forma separada porque en el sistema jurídico chileno es solo la honra en su faz objetiva la que tiene relevancia jurídica, siendo reconocido de tal forma tanto por el Tribunal Constitucional como por la Corte Suprema.

La base para la existencia de este derecho va más allá de un mero reconocimiento constitucional, y encuentra su origen apareciendo como una emanación de un aspecto de la personalidad del sujeto. Es por ello que se puede entender que *“cualquier atentado contra la honra o la intimidad, dado ese carácter nuclear o íntimo, inseparable del yo o la personalidad, tiene una connotación constitucional grave y profunda, casi siempre irreversible y difícilmente reparable”*. La razón para lo anterior, tal como explicara el profesor Cea, es que *“la honra se halla íntima e indisolublemente unida a la dignidad de la persona y a su integridad, sobre todo de naturaleza psíquica. Por eso, es acertado también calificarla de un elemento del patrimonio moral del sujeto”*.

En consecuencia, la honra es un derecho fundamental que adquiere una protección directamente vinculada a la variabilidad de los actos del sujeto protegido, pudiendo expandirse o recogerse según como ellos incidan en su entorno social, pero siempre posee un umbral mínimo correspondiente a *“la posibilidad real de preservar la integridad y verdad sobre la persona [...], como asimismo el derecho a no ser humillado o vejado por terceros”*, como dice el profesor Humberto Nogueira Alcalá.

En el caso de mi representado, su empleador se ha permitido **difamarlo, extendiendo por la institución Ministerio Público y ante la comunidad antecedentes maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen**

y su profesionalismo, ello se desprende inequívocamente al iniciarse cuatro investigaciones administrativas diferentes contra el fiscal Soto en menos de un año, sin fundamentos reales y vulnerando garantías del debido proceso en su desarrollo para fabricar posteriores sanciones disciplinarias, lo que es difamatorio y artero y ha perjudicado su trayectoria profesional, menoscabando su imagen y reputación en el medio.

En este mismo sentido, no es baladí que una de las denuncias que se fabrica en contra del fiscal Soto, es una denuncia por abuso sexual, interpuesta en forma absolutamente extemporánea a los hechos y que tiene un propósito claro, que es dañar su honra, lo que no solo lo afecta a él, sino a todo su grupo familiar, y en donde la presunción de inocencia, el principio de objetividad, el derecho a tener una entidad imparcial para que investigue, han sido soslayados por la denunciada sin ningún pudor. Acá no ha bastado con sacarlo del Ministerio Público, sino que ha existido una concertación para dañarlo de la peor manera posible, imputándolo, y dando a conocer que era investigado por un hecho tan grave como lo es un abuso sexual.

Es decir, el empleador asume una posición que es claramente de imputar a una persona conductas y hechos, lejos de un debido proceso, con garantías y respeto de normas elementales.

Con respecto al derecho de indemnidad

Se ha señalado que toda acción del empleador motivada por haber ejercitado el trabajador una acción judicial o administrativa tendiente al reconocimiento de unos de sus derechos debe ser considerada como vulneratoria de esta garantía. Por ello es el empleador quien está obligado a justificar su actuación, es decir, a explicar y fundamentar el actuar lesivo en contra del denunciante mientras se tramita una denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

En la especie, nos encontramos ante actos que tienen por objeto castigar a mi representado por haber denunciado el grave acoso laboral de que ha sido víctima. Precisamente, el procedimiento de Tutela Laboral se estableció para proteger la actuación del trabajador ante los organismos fiscalizadores y, si se tiene en cuenta el tenor literal del artículo 485 inciso tercero segunda parte del Código del Trabajo, el infringir tal protección se asimila a una verdadera lesión de garantías constitucionales. No puede ser de otro modo, toda vez que los derechos sustantivos establecidos por las leyes no constituyen por sí solos base del Estado Social y Democrático de Derecho, sino que deben estar amparados por mecanismos eficientes de carácter adjetivo, sean

estos administrativos o judiciales para hacerlos valer.

En materia laboral, atendida la vigencia del principio protector y las altas probabilidades de infracción de derechos fundamentales, ello producto de la supremacía económica patronal, se impone con mayor fuerza el establecimiento de los mecanismos procedimentales para hacerlos valer y la necesidad de protección de tales mecanismos.

Esta necesidad del Estado Social de Derecho es la que se conoce como **garantía de indemnidad**, en virtud de la cual nadie puede ser objeto de represalias por recurrir legítimamente a los organismos establecidos por la ley para impetrar protección jurisdiccional o administrativa.

De esta manera, el Estado cumple su deber de otorgar tutela jurídica efectiva a los derechos subjetivos, estableciéndolos como obligatorios con el respaldo jurisdiccional y de imperio correspondiente.

En concreto, en el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad se traduce en la *“imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial o administrativa tendiente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por ser contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo”* (La interpretación extensiva del alcance de la garantía de indemnidad en las relaciones laborales. STC 16/2006, de 19 de enero de 2006. Dr. Daniel Martínez Fons, Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat Pompeu Fabra). Por lo antes expresado, la actuación de la demandada vulnera el derecho a la garantía de indemnidad del artículo 485 del Código del Trabajo, ya indicado.

Así las cosas, la invocada *“garantía de indemnidad”* que ampara a los trabajadores, ha sido violentada claramente por la denunciada, desde que ha realizado actos de persecución y maltrato por causa de la denuncia que mi representado presentó; tanto es así, que luego que el señor Soto hace denuncia en virtud del procedimiento establecido por el Ministerio Público para casos de

maltrato, acoso laboral y sexual (MALS), en donde indica directamente al Fiscal Regional de Magallanes y la Antártica Chilena, es esa misma autoridad quien lo califica bajándole sus notas, sin abstenerse, pese a saber que se encontraba inhabilitado de tales actuaciones, por lo que desde ya esta parte hace expresa reserva de derechos ante la eventual prevaricación administrativa en tal actuar. Asimismo, luego de la denuncia MALS se ordenan dos nuevas investigaciones administrativas en contra del fiscal Soto.

Cabe señalar que la doctrina en general es conteste en afirmar: *“que la importancia de la garantía de indemnidad, es que a través de su consagración legal se pretende asegurar una real eficacia en la protección de los derechos, impidiendo, por una parte, que el trabajador renuncie a éstos por las posibles represalias que pudiera sufrir por parte del empleador, o bien, que los derechos que le reconoce nuestro ordenamiento jurídico prescriban sin ser ejercidos.”* (Caterina Guidi, Revista N° 2 de la SCHDTSS, año 2008, página 33).

De esta manera, y como lo señala el autor Sergio Gamonal, *“el legislador protege al trabajador en el entendido de que la consagración de los derechos laborales mínimos e irrenunciables no es suficiente para lograr una tutela adecuada del trabajador, ya que su posición de subordinación y su falta de poder frente al empleador, impiden que pueda exigir sus derechos sin quedar sujeto a represalias posteriores, garantizándose con ello que los trabajadores afectados en sus derechos puedan recurrir a las instancias competentes a fin de lograr su debida protección sin verse expuestos a eventuales represalias por parte de sus empleadores”* (“La acción de protección y las Facultades de la Dirección del Trabajo en Reforma Procesal Laboral. Homenaje al Profesor Héctor Humeres M.”, Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 21, SCHDTSS, Santiago, Chile, 2001. P.72).

A mayor abundamiento, y a juicio del autor José Luis Ugarte, **la indemnidad es una garantía clave para la eficacia del Derecho del Trabajo, y en ese sentido, su justificación no sólo deriva del derecho fundamental de tutela judicial efectiva, sino del rol que el propio Estado ha definido para sí mismo y sus órganos, incluyendo a la judicatura, como lo ordena el artículo 2 del Código del Trabajo al expresar: “Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios”** (Apuntes de clases, Curso de Capacitación Defensores Laborales II Parte. Agosto 2008. UCV).

Por último, y con el fin de sustentar nuestra pretensión, citamos la jurisprudencia del Tribunal del Trabajo de Valparaíso, en causa RIT T-9-2009, que sostiene: *"Esta garantía de indemnidad no es sólo expresión de la facultad que le asiste a toda persona de ejercer legítimamente sus derechos y ser precisamente protegido en su ejercicio, como lo asegura nuestra Constitución Política en el artículo 19 N° 3, sino que además se vincula a otra garantía, como es la contenida en el artículo 19 N° 14 de nuestra Carta Fundamental, concebida como el derecho de presentar peticiones a la autoridad, sobre cualquier asunto de interés público o privado, sin otra limitación que la de proceder en términos respetuosos o convenientes, derecho que en definitiva ejerce un trabajador cuando pone en conocimiento de la Inspección del Trabajo, hechos que le afectan en su relación laboral solicitando se tomen las medidas procedentes para remediarlos. Esta última garantía también podría ser ilusoria si no se sancionaran las represalias ejercidas por el empleador cuando el trabajador hace uso de este derecho"*.

En el caso de autos, mi representado interpuso denuncia por acoso laboral ante el Fiscal Nacional del Ministerio Público, identificando a todos quienes vulneraron sus derechos y garantías, y encontrándose pendiente y en curso tal investigación por el acoso denunciado, los mismos que aparecen como sus victimarios terminaron proponiendo su remoción o dictando el acto administrativo que aplica tal medida, la más gravosa, sin que el Fiscal Nacional impidiera tal abuso, y por el contrario, se hiciera parte del mismo.

Con respecto a la garantía de NO discriminación

Como lo ha señalado el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, en fallo de tutela laboral en los autos RIT T-46-2015: *"Como una proyección del principio de igualdad, la no discriminación laboral es un Derecho Fundamental y arranca del artículo 2.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos al establecer que "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición"*. Por su parte el artículo 23 de la misma Declaración establece que toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual, que asienta así desde esa afirmación el derecho fundamental al trabajo. El artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por Chile y que se encuentra vigente, señala que cualquier clase de discriminación estará prohibida por ley, la que debe garantizar que todas las personas gocen de igual y eficiente protección contra la discriminación fundada en diferencias de raza, color, sexo, lengua, religión, ideología política y otras, nacionalidad, origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo. En el mismo sentido el artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, ratificada

por Chile y vigente, establece que dicha convención reconoce expresamente que “todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”. Este principio de igualdad proyectado en el ámbito o esfera del empleo se plasma en el Convenio N° 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, ratificado por Chile y vigente establece en su artículo 1 literal a) que la noción de discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Nuestra Carta Fundamental establece la regla básica y general (al que debe ajustarse toda la legislación) conforme al cual se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos (artículo 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución Política de la República), lo que implica que toda persona tiene a derecho a no ser discriminada, esto es, a no ser objeto de diferencias arbitrarias que no sea en aquellos motivos que la misma Carta Fundamental establece. Si bien este inciso no se encuentra en el catálogo de garantías señaladas en el inciso 1° del artículo 485 del Código del Trabajo (que refiere los derechos tutelados por la acción de tutela laboral), el inciso segundo del citado artículo 485, hace referencia expresa a la aplicación del procedimiento de tutela a los actos discriminatorios del artículo 2 del Código del Trabajo, es decir, a los actos de discriminación definidos como toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos, entre otros, de sexo, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. No obstante la redacción del artículo 2 del Código del Trabajo, y para quienes puedan sostener que los criterios de discriminación son taxativos, no incluyendo las opciones sexuales en general del trabajador, cabe indicar que una interpretación en favor de la vigencia de los Derechos Fundamentales (interpretación pro homine) debe necesariamente llevar a la conclusión que la exclusión basada en la orientación sexual del trabajador debe estar incluida en el ámbito de la protección de la garantía o Derecho Fundamental a la no discriminación en el ámbito del empleo a lo menos en el desarrollo de la relación laboral y en su término. Los criterios de discriminación deben ser interpretados en clave extensiva incluyendo no sólo el género sino también las legítimas opciones sexuales del trabajador y ello principalmente porque la propia Constitución Política solo establece como criterios idóneos de una legítima diferenciación, la capacidad o idoneidad personal y la nacionalidad chilena o límites de edad sólo para determinados casos. Este criterio además, fue el seguido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso “Atala Riffo y niñas v/s Chile” al establecer con claridad que “la orientación sexual constituye una categoría de discriminación prohibida” (ver “Convención Americana sobre Derechos Humanos”, Comentarios, Konrad Adenauer Stiftung, 2013, pág. 601).”.

El artículo 19 de la Carta Magna Chilena señala: “La Constitución asegura a todas las personas: N° 16 inciso 3° “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la

capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos". Por su parte, el legislador laboral ha reseñado, en el artículo 2° inciso 3° del Código del Trabajo, un conjunto de motivaciones (raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social) que dada su especial aptitud o potencial lesivo a la condición humana constituyen discriminaciones vedadas, permitiendo excepciones de manera expresa, que no se agotan en la enumeración reseñada, por lo que no constituyen una formulación cerrada, estimando que lo importante en el acto discriminatorio es el resultado, en cuanto conforma, cuando estamos en presencia de alguno de los motivos vedados, una situación objetiva de discriminación y atentado directo a la dignidad del trabajador, en este caso mi representado. La mirada se pone no en si las diferencias arbitrarias (sujeto activo) sino en las consecuencias del acto (sujeto pasivo).

Las discriminaciones directas utilizan como elementos diferenciadores las causas reguladas como discriminatorias (raza, sexo, etc.) y como tales no susceptibles de un juicio de razonabilidad (proporcionalidad). La virtualidad protectora del derecho a la no discriminación comprende la noción de discriminación indirecta, que sobrepasa la noción estricta de discriminación directa (tratamiento diferenciado y perjudicial en base a una distinción explícita y expresa), extendiéndola a comportamientos formal y aparentemente neutros, no discriminatorios (conductas que utilizan como criterios diferenciadores aquellos permitidos por los ordenamientos jurídicos, en nuestro caso la "capacidad" o "idoneidad personal" para el puesto de trabajo), pero de los que igualmente se derivan diferencias de trato en razón de las situaciones disímiles en las que pueden encontrarse los sujetos pertenecientes a un cierto colectivo en relación a otro, produciendo un resultado desventajoso para unos y para otros no. Al tratarse de diferenciaciones basadas en motivos formalmente lícitos (basados en la "idoneidad personal" o "capacidad") pero que devienen en discriminación en atención a los efectos adversos producidos, ha de aplicarse a su respecto, como medida de justificación el juicio de razonabilidad (proporcionalidad) de la conducta, permitiendo, en tanto se trate de una medida que, no obstante, produzca un resultado adverso, sea razonable o justificada su licitud.

En el caso sublite, siguiendo la estructura del tipo infraccional, a mi representado el Fiscal Regional lo discriminó, humilló, afectó su dignidad y persiguió hasta despedirlo, contando en ello con el beneplácito del Fiscal Nacional; los episodios que dan cuenta de tales hechos, van desde tratarlo de "maricón" en una fiesta institucional, tratarlo peyorativamente como "El Soto", sobrecargarlo de trabajo

considerablemente respecto de otros fiscales, no considerarlo en las decisiones, ningunear su trabajo en causas complejas criticando un escrito de acusación, darle turnos en feriados a diferencia de otros fiscales, no reconocerlo, hasta ordenar una investigación administrativa por no haber tramitado con diligencia causas, situación que no hace con otros fiscales, y en donde las cifras estadísticas del Ministerio Público a nivel nacional dan cuenta que mi representado está lejos de ser el fiscal menos diligente. **El fiscal Soto es el único en la historia de la Fiscalía Regional de Magallanes y la Antártica Chilena a quien se le realizaron 4 investigaciones administrativas en 8 meses.**

Lo anterior hace evidente el grave nivel de discriminación sufrido por mi representado, es cosa de hacer una comparación básica con lo ocurrido con el ex Fiscal Regional de Aysén, Carlos Palma Guerra, a quien le iniciaron una investigación administrativa en la cual -y pese a la gravedad de los hechos que se le imputan, que son de conocimiento público- nunca se pidió la remoción de su cargo, y por el contrario, esperaron que terminara su período y siguiera percibiendo una remuneración millonaria sentado en su casa. En el caso del fiscal Soto, con la mayor urgencia tramitaron 4 investigaciones administrativas en su contra en 8 meses, y pese a que él denunció el acoso laboral de que era objeto, ello no fue considerado, y peor aún, esa investigación hasta la fecha no tiene resultado.

El nivel de discriminación arbitraria en contra de mi representado se refleja en otros hechos dignos de una eventual prevaricación administrativa, cuales son, que el Fiscal Regional Crisosto lo evalúa mal mientras el mismo Crisosto se encontraba denunciado en procedimiento MALS por el maltrato y acoso ocasionado al fiscal Soto, es decir, el Fiscal Regional Crisosto actúa calificando a quien lo denunció, debiendo haberse abstenido y siendo totalmente parcial y careciendo de la más mínima objetividad.

Otro hecho que a todas luces demuestra la abierta discriminación hacia el fiscal Soto, es la dictación de la Resolución FR N°001/2024, que establece la subrogancia del Fiscal Regional, y en donde mi representado es excluido para subrogar, pese a su trayectoria, experiencia y que el propio Fiscal Nacional lo dejó en el cargo hasta la llegada del Fiscal Regional Crisosto.

Se produce de esta manera una diferenciación arbitraria en contra de mi representado que lo terminó dañando al punto de ser despedido y quedar con serio daño por las situaciones de maltrato vividas tan injustamente.

El caso, expresamente previsto por el artículo 2 del Código del Trabajo constituye, criterio de diferencia "especialmente nocivo" para el ordenamiento jurídico vigente, de aquellos que la ley califica de "grave" en cuanto produce un evidente efecto perjudicial sobre el trabajador afectado.

B. EN CUANTO A LOS INDICIOS SUFICIENTES DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS

El Derecho Laboral chileno, ha introducido una norma novedosa para la regulación procesal de la carga probatoria, que ya existía en el derecho comparado, en orden al difícil escenario probatorio que el trabajador debe enfrentar en las denuncias por violación o lesión de derechos fundamentales, la que se encuentra en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone: "*Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad*".

Dichos indicios, dicen relación con "*hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales*". Por ello, la prueba reducida de que se beneficia al trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva (Martínez R.L. "*Decisiones empresariales y principio de igualdad*", Cedecs, Barcelona, 1998, pág. 174).

Pues bien, tal como se ha señalado en la primera parte de esta presentación referida a los hechos y el despido, el actuar ilegal del ex empleador de mi representado, durante su relación laboral y en la definición sobre su despido, ha vulnerado gravemente su derecho a la integridad física y psíquica, a la honra y a la indemnidad, discriminándolo al punto de provocar efectos físicos nocivos en el denunciante, por cuanto, sus actos produjeron evidentes afectaciones emocionales terminando incluso con su relación laboral basados en supuestos totalmente irracionales que merman profundamente su calidad de vida debiendo hasta la fecha continuar tomando medicamentos para poder manejar la angustia y conciliar el sueño, además de haber afectado directamente su dignidad como trabajador con hechos como los descritos en el punto V de esta presentación, todos hechos respaldados con pruebas irrefutables como se verá en el desarrollo de la instancia judicial correspondiente.

En el caso sublite LOS INDICIOS son:

1.- Fiscal Soto con trayectoria intachable previo a persecución:

- a. El denunciante siempre estuvo calificado con las máximas notas, como dan cuenta sus calificaciones pretéritas.
- b. El fiscal Soto fue designado por el Fiscal Nacional como Fiscal Regional Suplente de la Fiscalía Regional de Magallanes y la Antártica Chilena, hasta la llegada del Fiscal Regional Crisosto, lo que da cuenta de la confianza y reconocimiento que la institución empleadora tenía en él.
- c. El denunciante, por primera vez en su vida profesional, y una vez que Fiscal Regional Crisosto inicia la persecución en su contra, se enferma y presenta licencias médicas.
- d. Fiscal Regional Crisosto estando denunciado por acoso laboral, califica a su denunciante, el fiscal Soto y le baja su calificación.
- e. Sanción de remoción que se aplica a fiscal Soto, no considera su larga trayectoria profesional, ni sus calificaciones y lo deja inhabilitado por 5 años.

2.- Trato denigrante y humillante del Fiscal Regional hacia el denunciante:

- a. Invisibilización en reuniones, se le interrumpía o ignoraba, sugiriendo que actuaba “al borde de la ilegalidad” cuando cumplía funciones regulares.
- b. Expresiones ofensivas y homofóbicas en contexto laboral: “¿Quién de los dos es el maricón?”.
- c. Referencia peyorativa constante (“El Soto”), en lugar de tratamiento formal como a los demás fiscales.
- d. Reprimendas en tono agresivo por solicitar apoyo, calificando su trabajo de “el peor” visto en años.

3.- Sobrecarga laboral arbitraria:

- a. Asignación de cerca de 1800 causas en un año, mientras colegas del fiscal Soto tenían entre 550 y 700 causas, además de darle menos personal de apoyo.
- b. Mantenimiento de doble función en Punta Arenas y Tierra del Fuego sin compensación, a diferencia de otros colegas en similar situación.
- c. Imposición de causas penales adolescentes sin capacitación previa, aumentando carga de manera desproporcionada.
- d. Turnos de flagrancia en fechas sensibles (Fiestas Patrias y Año Nuevo), sin criterio de equidad.

4.- Exclusión y trato desigual:

- a. Exclusión única del fiscal Soto en las resoluciones de subrogancia (Resolución FR N° 001/2024), pese a tener experiencia como Fiscal Regional Suplente.
- b. Falta de participación en decisiones administrativas de la Fiscalía que dirigía, invisibilizando su rol.

5.- Hostigamiento mediante procedimientos administrativos:

- a. Apertura sucesiva de investigaciones administrativas en contra del fiscal Soto (4 en 8 meses) por hechos cuestionables o artificiales.
- b. Ampliación arbitraria de investigaciones, incluso con sanciones de suspensión y remoción, sin acceso a carpetas ni debido proceso.
- c. Denuncia por acoso sexual según el relato, presentada por la misma persona que lo había despedido afectuosamente luego que terminara sus labores en Tierra del Fuego, la que luego fue usada para apartarlo y denostarlo públicamente.
- d. Notificaciones de sanciones en pleno juicio oral relevante, en medio de su trabajo.

6.- Afectación a la salud:

- a. Diagnóstico de enfermedad profesional por la ACHS debido a estrés, ansiedad, insomnio y síntomas físicos.
- b. Necesidad de licencia médicas prolongadas, luego visitado en su domicilio para notificaciones de la Fiscalía en forma percibida como hostigamiento.

7.- Exposición pública y desprestigio:

- a. Jefatura dio notas de prensa resaltando sanciones y procesos en contra del fiscal Soto, dañando imagen profesional.
- b. Publicidad en redes sociales de logros obtenidos por el fiscal Soto, pero invisibilizando su aporte.

8.- Desde la llegada del Fiscal Regional Crisosto a la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, se incrementan causas judiciales de naturaleza laboral en contra del Ministerio Público:

- a. Causa RIT O-98-2024, "Gutiérrez/Ministerio Público", del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.
- b. Causa RIT O-99-2024, "Figueroa/Ministerio Público", del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.
- c. Causa RIT T-4-2025, "Carrasco/Ministerio Público", del Juzgado de Letras y Garantía de Puerto Natales.
- d. Causa RIT T-80-2015, "Pereira/Ministerio Público", del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.
- e. Causa RIT T-81-2025, "Saldivia/Ministerio Público, del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.
- f. Causa O-141-2025, "Maldonado/Ministerio Público", del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.

El relato configura un **patrón de hostigamiento y persecución laboral** con múltiples indicios de vulneración de derechos fundamentales:

- Dignidad y honra.

- Integridad física y psíquica.
- Igualdad y no discriminación.
- Debido proceso y protección contra represalias.

Todos estos indicios, son en nuestro concepto, suficientes, inequívocos y demostrativos de que en la especie se han vulnerado los derechos fundamentales señalados en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, el derecho de indemnidad, el derecho a no ser discriminado y el derecho a libertad de trabajo, hechos que hacen del todo procedente lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone que *“Cuando de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

En conclusión, con ocasión de la conducta desplegada por la parte denunciada, se han vulnerado claramente los derechos de mi representado, efectuándose acciones de maltrato y persecución hacia su persona, actos en consecuencia, que son gravemente vulneratorios de derechos fundamentales como se ha descrito y se probará en las instancias correspondientes.

VII.- DAÑO MORAL

En lo que se refiere al daño moral, la doctrina ha señalado que puede definirse como el dolor, pesar o molestia que sufre una persona en su sensibilidad física, en sus sentimientos o afectos o en su calidad de vida. De ahí que la indemnización del daño moral se identifique en general con la expresión latina *“pretium doloris”* o *“precio del dolor”*.

Por lo anterior y como consecuencia natural del daño psicológico, miedos y vulneraciones de sus derechos, a mi representado se le ha resentido notablemente su salud física, mental y su estabilidad emocional por los actos lesivos por parte de su empleador, lesión extrapatrimonial que no merece ni tiene por qué soportar y que debe ser reparada a través de la respectiva indemnización de los perjuicios sufridos, así que lo que se solicitará es la reparación del daño moral ocasionado por la parte demandada.

Esta posibilidad se reconoce ampliamente en la doctrina y jurisprudencia, ya que los efectos lesivos de un incumplimiento contractual pueden producir daño moral y éste debe resarcirse, lo que se ve reafirmado por lo señalado en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, referente a que la sentencia debe contener la indicación de las medidas a que se encuentra obligado el infractor, *“incluidas las*

indemnizaciones que procedan", sin hacer distinción alguna siendo plenamente procedente la satisfacción del daño moral sufrido como consecuencia del maltrato sufrido por mi representado, lo que lo ha dañado profundamente y debe ser reparado ejemplarmente por el empleador.

VIII.- PETICIONES Y PRESTACIONES DEMANDADAS

En virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos precedentemente, se deberán efectuar las declaraciones que se señalan por la demandada y el pago de las siguientes prestaciones:

A.- DECLARACIÓN DE VULNERACIÓN: Tal como lo hemos sostenido, el maltrato de que ha sido objeto mi representado por parte de su empleador, ha vulnerado sus derechos fundamentales con ocasión del despido, en particular, el derecho a la integridad psíquica y física, el derecho a la honra, el derecho a no ser discriminado y el derecho de indemnidad.

B.- INDEMNIZACIONES DEL ART. 489 INCISO TERCERO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO:

Se ordene el pago de las siguientes indemnizaciones:

B.1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo del inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, correspondiente a la suma de **\$7.369.715.-(siete millones trescientos sesenta y nueve mil setecientos quince pesos).**

B.2.- Indemnización por años de servicios del artículo 163 del Código del Trabajo, con el correspondiente recargo (80%) de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del señalado código y teniendo presente que mi representado fue despedido por una causal que se equipara a la del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, corresponde el pago de la siguiente suma: **\$145.920.357.-(ciento cuarenta y cinco millones novecientos veinte mil trescientos cincuenta y siete pesos).**

B.3.- Indemnización adicional por despido vulneratorio del artículo 489 inciso 3° parte final del Código del Trabajo, debiendo la denunciada ser condenada al pago del equivalente a 11 meses de la remuneración de mi representado por la suma de: **\$ 81.066.865.-(ochenta y un millones sesenta y seis mil ochocientos sesenta y cinco pesos)** o la suma menor, que en ningún caso puede ser inferior a 6 remuneraciones.

C.- INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL Y LUCRO CESANTE: Solicito se condene al Ministerio Público al pago de **una indemnización por daño moral**, el que se ha producido a causa de la conducta desplegada en el marco de la relación

existente entre mi representado y la denunciada, teniendo como consecuencia una profunda afectación física, psíquica y emocional además vinculada directamente con la discriminación sufrida por mi mandante y que terminó en su desvinculación sin haber existido razones objetivas para ello. Si bien es difícil cuantificar el daño moral que ha sufrido mi mandante a consecuencia de la vulneración de sus derechos, no es menos cierto que de acuerdo con nuestra legislación el daño moral es indemnizable, por ello, estimo como monto por indemnización de daño moral la suma de **\$200.000.000.- (doscientos millones de pesos)**, o las sumas mayores o menores que US., determine de acuerdo con el mérito del proceso.

Respecto al lucro cesante, la Excma. Corte Suprema, en sentencia de fecha 20 de agosto de 2021, dictada en los autos Rol N°2595 de 2020 señala expresamente que:

“Sexto: Que, conforme lo prescribe el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela se debe utilizar para dirimir cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas que la reglan, cuando se afecta el derecho consagrado en el artículo 19 número 1 inciso primero de la Carta Fundamental, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos durante su vigencia. También para conocer actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 de ese código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto, verificados en igual período. Se advierte, prima facie, que la norma citada no señala qué medidas deben adoptarse para restablecer el imperio del derecho o las indemnizaciones que deben regularse en favor del trabajador afectado.

Por su parte, el artículo 495 del mismo estatuto, que señala los requisitos que debe cumplir la parte resolutive de la sentencia, indica que si se declara la existencia de la lesión de derechos sustantivos, se debe disponer lo siguiente: a) de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de su dictación, su cese de inmediato bajo apercibimiento de multa, la que puede repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada; b) las medidas concretas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la transgresión, bajo el mismo apercibimiento, incluidas las indemnizaciones que procedan; y, c) las multas a que hubiere lugar de acuerdo a las normas del citado cuerpo legal. Asimismo, ordena a la magistratura velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente.

Décimo: Que los fundamentos vertidos en los motivos que anteceden son suficientes para sostener la procedencia de la indemnización por lucro cesante, tratándose del ejercicio de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, así como su compatibilidad con la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, no obstante la modificación legal vigente desde el 9 de noviembre de 2020, como se precisó.

Como se sabe, la noción de lucro cesante surge a propósito de la clasificación del daño que hace el artículo 1556 del Código Civil, atendiendo a la forma en que el incumplimiento contractual afecta el patrimonio del acreedor, a cuyo efecto distingue entre daño emergente y lucro cesante.

Mientras el primero consiste en una disminución patrimonial, el segundo alude al hecho de haberse impedido un efecto pecuniario favorable. Hay lucro cesante, en consecuencia, cuando se deja de percibir un ingreso o una ganancia."

Considerando la jurisprudencia vigente y que el denunciante obtuvo su trabajo en el cual siempre destacó con una trayectoria reconocida, **se solicita la expresa condena por lucro cesante de mi representado**, equivalente a las remuneraciones que debieron ser devengadas sin mediar el despido, desde el 23 de junio de 2025 y hasta la fecha de la resolución definitiva de autos, tomando como base de cálculo su remuneración de **\$7.369.715.-(siete millones trescientos sesenta y nueve mil setecientos quince pesos)** y otros reajustes que en derecho correspondan.

En síntesis, en virtud de lo anterior y en atención de todas las afectaciones físicas, emocionales y psicológicas que mi representado ha sufrido con motivo del actuar antijurídico de la denunciada, y considerando asimismo el lucro cesante que le afecta, vengo en solicitar a Su Señoría que condene a la denunciada al pago de **una indemnización ascendente a \$200.000.000.- (doscientos millones de pesos) por las afectaciones físicas, psíquicas y emocionales sufridas a raíz del actuar de la denunciada, consistentes en el daño moral ocasionado y; el lucro cesante por el monto que corresponda a la fecha de dictación de la sentencia de autos, considerando la remuneración que ha dejado de percibir por actos arbitrarios del que fuera su empleador.**

D.- MEDIDAS REPARATORIAS: Medidas de reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, a objeto que si lo estima a bien US., se dicten como medidas reparatorias que el Ministerio Público deba:

- 1.** Se deje sin efecto la Resolución FN/MP N° 1464/2025, de fecha 23 de junio de 2025, del Fiscal Nacional del Ministerio Público, que aplicó la remoción a mi representado, y asimismo, se deje sin efecto la inhabilidad que le afecta con dicha medida.
- 2.** Capacitar a todas las jefaturas y autoridades nacionales y regionales pertinentes del Ministerio Público, realizando un seminario de al menos 12 horas, que no podrá distribuirse en menos de 6 jornadas de dos horas de duración en un período de dos meses calendario, dictado por un abogado especialista en derecho laboral y que diga relación con Derechos Fundamentales en el trabajo y capacidad de liderazgo y cuya observancia sea fiscalizada por la Inspección del Trabajo que corresponda.
- 3.** Asimismo, el Fiscal Regional de Magallanes y Antártica Chilena deberá pedir disculpas públicas al denunciante, mediante un acto de desagravio desarrollado con todo el personal de esa Fiscalía Regional, en donde además se le reconozca su labor

profesional.

4. Ordenar a la denunciada Ministerio Público que efectúe un inserto en los medios La Tercera, El Mercurio y El Ciudadano, y en los medios regionales La Prensa Austral, diario El Pingüino e ITV Noticias, con disculpas públicas al denunciante.

5. Junto con lo anterior y en virtud de los derechos lesionados, solicito además se le condene a la denunciada a otorgar disculpas públicas a través de una publicación exhibida ésta, a lo menos por una semana, en un lugar visible y de acceso tanto al público en general como a los funcionarios en el lugar en donde prestaba servicios mi mandante, de acuerdo a lo establecido en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo.

6. Se notifique la sentencia condenatoria a la Inspección del Trabajo de Punta Arenas, para su inscripción en el registro de infractores, aplicando con ello todas las consecuencias que derivan de la calidad de infractor.

7. Se imponga al Ministerio Público del pago del máximo de las multas contempladas en el artículo 208 del Código del Trabajo.

8. Cualquier otra que sea de mejor parecer de US., y que diga relación con la reparación del mal causado y las conductas futuras.

E.- Todo lo anterior con expresa condena en costas de la empleadora y denunciada de autos.

POR TANTO,

Y en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, artículos 2, 485, 486 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas constitucionales, legales y reglamentarias pertinentes, **RUEGO A US.:** Tener por interpuesta en tiempo y forma **DENUNCIA POR TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO**, en contra del **MINISTERIO PÚBLICO FISCALÍA REGIONAL DE MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA**, persona jurídica representada legalmente por su Fiscal Regional, don **CRISTIAN LUCIANO CRISOSTO RIFO**, ya individualizados, o quien la represente en conformidad al artículo 4° del Código del ramo, admitirla a tramitación, y en definitiva, dar lugar a las declaraciones y peticiones precisas y concretas que se formularan en el apartado "VIII.- PETICIONES Y PRESTACIONES DEMANDADAS", de esta presentación, todo ello con expresa condena en costas.

PRIMER OTROSÍ: EN SUBSIDIO, y en el improbable evento de que la denuncia en procedimiento de tutela laboral no sea acogida.:

FERNANDO LEAL ARAVENA, abogado, Litigante de Convencionalidad, domiciliado en calle 4 Poniente -ex O'Higgins- N° 507, Talca, mandatario judicial, según se acreditará, de don **Manuel Antonio Soto Basauren**, abogado, con domicilio en Villa Leonardo Da Vinci N° 1213, comuna de San Javier, a US., respetuosamente digo:

Que en virtud de las facultades que me han sido conferidas, en mandato judicial que se acompaña en otrosí, encontrándome dentro de plazo legal vengo en interponer demanda laboral por despido injustificado, indebido, improcedente o sin causa legal y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra del empleador de mi representada, **MINISTERIO PÚBLICO FISCALÍA REGIONAL DE MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA - en adelante La Fiscalía -**, persona jurídica representada legalmente por su Fiscal Regional, don **CRISTIAN LUCIANO CRISOSTO RIFO**, abogado, ambos domiciliados en calle Lautaro Navarro 1228, Punta Arenas, o quien lo represente en conformidad al artículo 4° del Código del ramo, en base a las consideraciones de hecho y de derecho expuestas en lo principal de esta presentación, las que -por economía procesal- pido se tengan por total e íntegramente reproducidas, complementando aquellas con las que a continuación expondré:

1. EXPOSICIÓN CLARA Y CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS ANTERIORES AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

1.- Mi representado ingresó con fecha 26 de mayo de 2008 a trabajar al Ministerio Público - en adelante La Fiscalía -, en calidad de Abogado Asistente de Fiscal, en la Fiscalía Local de Punta Arenas.

Se mantuvo como Abogado Asistente entre los años 2008 y 2015, correspondiéndole dentro de sus funciones ser coordinador de la TCMC por un período de 3 a 4 años, hasta el año 2015.

Con fecha 23 de noviembre de 2015, fue designado como Asesor Jurídico Suplente de la Fiscalía Regional de Magallanes y de la Antártica chilena, funciones que cumplió hasta el 13 de marzo de 2016.

2.- El señor Soto Basauren con fecha 14 de marzo de 2016, asumió como Fiscal Adjunto de Punta Arenas, y desde el 01 de enero de 2022, asume además como Fiscal Adjunto Jefe de Porvenir, manteniendo dicha doble función de Fiscal en Punta Arenas y Porvenir.

En el desempeño de sus funciones como Fiscal Adjunto, primeramente, partió con la

especialidad en Responsabilidad Penal Adolescente, y posteriormente, con la especialidad en investigaciones por delitos de la Ley 20.000.

En el mes de marzo de 2023, el Fiscal Nacional don Ángel Valencia Vásquez, lo designó como Fiscal Regional Suplente en la Región de Magallanes y Antártica chilena, cargo en el que permaneció hasta mayo de ese mismo año, cuando asume como Fiscal Regional Cristian Crisosto Rifo.

3.- Cabe señalar que mi representado en la mencionada institución de persecución penal, registraba una jornada de trabajo de 44 horas semanales efectivas de trabajo, distribuidas de lunes a sábado, de acuerdo a los criterios impartidos por el Fiscal Regional.

4.- Desde la fecha de su ingreso a la institución referida, mi representado siempre fue bien evaluado en su trabajo, prueba de ello es que permaneció más de 17 años en la misma, asumiendo responsabilidades incluso mayores a las contratadas, incluso siendo designado por el Fiscal Nacional como Fiscal Regional Suplente el año 2023.

5.- Mi representado tenía una renta bruta mensual que ascendía a la suma de \$7.369.715.- (siete millones trescientos sesenta y nueve mil setecientos quince pesos), de acuerdo a sus últimas tres remuneraciones.

Cabe mencionar, finalmente, que la relación individual laboral que unía a mi representado con la parte demandada fue desde el **26 de mayo de 2008 al 23 de junio de 2025**, en carácter de INDEFINIDA.

2. EXPOSICIÓN CLARA Y CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS COETÁNEOS AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El día 23 de junio de 2025, y en virtud de la Resolución dictada por el Fiscal Nacional del Ministerio Público, se le aplicó a mi representado la remoción de su cargo, ello en mérito de la Resolución FN/MP N° 1464/2025.

La misma resolución señala como fundamento de ello, las normas contenidas en el artículo 49 letra e), 50 N° 1 y N° 4, ambos de la Ley N° 19.640, en relación con el artículo 39 N° 5, 41 N° 1 y N° 4, todos del Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público

Los diversos hechos que se imputan a mi representado están latamente explicados y señalados en lo principal de esta presentación, como asimismo, la refutación de los mismos, los cuales por economía procesal doy por reproducidos.

Desde ya, esta parte controvierte la veracidad y justificación de los hechos invocados por el empleador demandado en la forma en que han sido presentados en la Resolución antes individualizada.

3. SOBRE EL DERECHO APLICABLE.

Desproporcionalidad de la sanción.

1. La sanción que se aplica infringe gravemente el principio de proporcionalidad, que apunta a la congruencia entre la entidad del presunto daño provocado por la infracción, y el castigo a imponer, esto es, se critica la entidad de la sanción administrativa impuesta.

2. Según la doctrina, ésta ha establecido que “Supone este principio una correspondencia entre la infracción y la sanción impuesta, con el fin de impedir que la ley autorice y que la autoridad tome medidas innecesarias y excesivas. Este principio impone criterios de graduación de las sanciones, basados en diversos criterios, incluso derivados de otros principios, como la intencionalidad, los perjuicios causados, la reincidencia en la misma sanción, pero en periodos de tiempo acotados. Este principio, en nuestro sistema constitucional surge del artículo 19 N°3 de la Constitución, dado que todo lo que favorezca al afectado debe ser considerado, y una ley aplicada sin la racional proporcionalidad puede ocasionar una desproporción en su aplicación, lo que impide este principio” (Vergara, “Esquema de los Principios del Derecho Administrativo Sancionador” Revista de Derecho de la U. Católica del Norte, Año 11, N° 2-2004 pp.137-147).

3. Un fallo de la Excm. Corte Suprema de fecha 22 de agosto de 2022, en los autos Rol N° 832-2022, pronunciándose acerca de la aplicación del principio de proporcionalidad en una sanción ha señalado:

“Sexto: Que, conforme al razonamiento previo, debe considerarse entonces que, el actor es un funcionario que se desempeñó en el Servicio por el lapso de 5 años aproximadamente; que utilizó la especie fiscal, objeto del sumario administrativo; durante un periodo de tiempo acotado, que data al menos desde el inicio del procedimiento administrativo el 24 de junio de 2019, hasta 8 de julio de 2019; conducta que no se acreditó fuera sostenida en otros espacios temporales; ni que con anterioridad el actor haya sido objeto de alguna medida disciplinaria, supuesto que además, la resolución recurrida no incorporó como antecedente al análisis.

Así, la conducta ilícita en que aquél incurrió, si bien es reprochable, no permite imponer la medida disciplinaria de destitución, pues ello importaría una violación al principio de proporcionalidad y, por lo mismo, de la garantía de igualdad ante la ley.”.

Normas generales aplicables.

1. El artículo 168 del Código del Trabajo establece que el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de alguna causal de los artículos 159, 160 o 161 y considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente podrá recurrir al juez competente para que así lo declare.
2. El artículo 168 del Código del Trabajo, establece además en su letra c) que las indemnizaciones que correspondan deberán recargarse en un 80%, si se declara improcedente la causal de despido aplicada.
3. Es una cuestión que emana nítidamente de los hechos que la sanción, la que se traduce en el despido del señor Soto, resulta injustificada.
4. Cabe señalar, que el principio pro operario, informa toda la normativa laboral y es indiciario de la proporcionalidad con que debe actuar el empleador al aplicar una sanción según su estatuto interno, dada la doctrina y jurisprudencia laboral existente en nuestro país.
5. Así, se hace aplicable la normativa laboral para subsanar el despido injustificado e improcedente de que ha sido objeto mi representado, ello por cuanto el Art. 82 de la Ley N° 19.640 del Ministerio Público, señala que: “Artículo 82.-Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más y se le pusiere término por necesidades de la institución, de conformidad a la presente ley, deberá pagarse al funcionario, al momento de la terminación, una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al Ministerio Público. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración. Con todo, para los efectos de esta indemnización, no se considerará una remuneración mensual superior a noventa unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.” y su Art. 83 establece “El procedimiento de terminación del contrato de trabajo de los funcionarios, los reclamos que originare y las indemnizaciones a que diere lugar, se regirán, en lo no previsto en esta ley, por las normas establecidas en el Código del Trabajo.”.
6. El artículo 422 del Código del Trabajo establece que “será juez competente para conocer esta causa el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o

se hayan prestado los servicios, a elección del demandante”.

4. PETICIONES CONCRETAS.

Las prestaciones que solicito sean declaradas a favor de mi representado como consecuencia de la declaración injustificada del despido del cual fue objeto, serán calculadas de acuerdo su última remuneración mensual, tal como lo señala el artículo 172 del Código del Trabajo y en este caso su última remuneración correspondió a la suma de \$7.369.715.- (siete millones trescientos sesenta y nueve mil setecientos quince pesos); a saber:

1. Indemnización por años de servicios: La indemnización por años de servicios entonces corresponderá por la antigüedad de mi representado al tope de 11 años más el recargo legal correspondiente, que se traduce en la suma de \$145.920.357.- (ciento cuarenta y cinco millones novecientos veinte mil trescientos cincuenta y siete pesos), o la suma que S.S. determine conforme a derecho.

2. Indemnización sustitutiva del aviso previo: Por este concepto se demanda la suma de \$7.369.715.- (siete millones trescientos sesenta y nueve mil setecientos quince pesos), o la suma que S.S. determine conforme a derecho.

3. Reajustes e intereses: Por expresa disposición del artículo 173 del Código del Trabajo corresponde el reajuste por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecedente a aquél en que se efectúe el pago, como asimismo el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

4. Las costas de la causa.

5. ASPECTOS DE PROCESABILIDAD.

El término de la relación laboral se produjo el día **23 de junio de 2025**. En razón de lo anterior, ninguno de los plazos para la interposición de la presente acción se encuentra vencidos.

POR TANTO, en virtud de lo dispuesto en los preceptos invocados y los demás pertinentes,

RUEGO A S.S.: tener por interpuesta en forma subsidiaria, de conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, por mi

representado ya individualizado, demanda en juicio ordinario del trabajo en contra del **MINISTERIO PÚBLICO FISCALÍA REGIONAL DE MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA**, representada legalmente por su Fiscal Regional, don **CRISTIAN LUCIANO CRISOSTO RIFO**, ambos ya individualizados, acogerla y, en definitiva, declarar que el demandante fue objeto de un despido injustificado, indebido e improcedente, condenando a dicho organismo señalado al pago de la totalidad de las indemnizaciones a que tiene derecho, más intereses, reajustes y costas, todo ello de conformidad con los antecedentes de hecho y de Derecho expuestos en el cuerpo de la demanda y que en definitiva se traduzcan en obligar a la demandada al pago de las prestaciones señaladas en “4. PETICIONES CONCRETAS” de la presente demanda.

SEGUNDO OTROSÍ: SÍRVASE US., tener presente que mi personería para comparecer en estos autos en representación del denunciante, consta de copia de escritura pública de mandato judicial otorgado con fecha 01 de julio de 2025, ante el Notario Público de Talca, don Teodoro Patricio Durán Palma, Repertorio N° 3918-2025, y que da cuenta de la investidura en virtud de la cual actúo.

El mandato ha sido otorgado con firma electrónica avanzada, en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 19.799 de 2002, y conforme al procedimiento establecido por el Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema, de fecha 13 de octubre de 2006.

TERCER OTROSÍ: SÍRVASE US., tener por acompañados los siguientes documentos:

- 1.- Resolución FN/MP N° 1464/2025, de fecha 23 de junio de 2025, del Fiscal Nacional, que resuelve rechazar recurso de apelación y aplicar medida disciplinaria de Remoción.
- 2.- Formulario de Denuncia MALS, interpuesta por el Fiscal Manuel Soto Basauren con fecha 17 de octubre de 2024.
- 3.- Correos electrónicos de fecha 27 de enero y 04 de febrero de 2025, enviado por el fiscal Manuel Soto Basauren al Fiscal Nacional Ángel Valencia, con el Asunto “Solicita entrevista”.
- 4.- Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley N° 16.744, Número de Resolución 0008441806-0003, de fecha 05 de febrero de 2025, de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), que declara Enfermedad Profesional de don Manuel Soto Basauren.
- 5.- Ficha clínica ACHS de don Manuel Soto Basauren.
- 6.- Certificado Médico de fecha 14 de julio de 2025, emanado del Médico Psiquiatra Dr. Luis Venegas Ojeda.

7.- Certificado N° 12/2025, de fecha 16 de junio de 2025, emanado de don Cristian Saavedra Cifuentes, Jefe de la Unidad Personas de la Fiscalía Regional de Magallanes y la Antártica Chilena, que refiere las capacitaciones realizadas por don Manuel Soto Basauren.

8.- Calificaciones del año 2019 del fiscal Manuel Soto Basauren.

9.- Calificaciones del año 2020 del fiscal Manuel Soto Basauren.

10.- Calificaciones del año 2021 del fiscal Manuel Soto Basauren.

11.- Calificaciones del año 2022 del fiscal Manuel Soto Basauren.

12.- Calificaciones del año 2023 del fiscal Manuel Soto Basauren.

13.- Calificaciones del año 2024 del fiscal Manuel Soto Basauren.

14.- Liquidación de remuneraciones de abril de 2025.

15.- Liquidación de remuneraciones de mayo de 2025.

16.- Liquidación de remuneraciones de junio de 2025.

CUARTO OTROSÍ: Ruego a US., que en virtud de lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo, se sirva autorizar que las notificaciones de las resoluciones del presente proceso se me efectúen al email fernandoleal.abogado@gmail.com autorizándome a presentar escritos de manera electrónica a vuestro tribunal.

QUINTO OTROSÍ: Ruego a US., tener presente que, en mi calidad de mandatario judicial y abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, asumo personalmente el Patrocinio y Poder en estos autos.