

PROCEDIMIENTO: Especial – Tutela de Derechos Fundamentales

MATERIA: Vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. Declaración de existencia de relación laboral. Despido injustificado y cobro de prestaciones laborales. En subsidio: declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales.

DEMANDANTE: Sol Millakura Hernández Márquez

DEMANDADOS: Subsecretaría de Salud Pública (Secretaría Regional Ministerial de Salud Región de Valparaíso) y Fisco de Chile

RIT: T-416-2025

RUC: 25-4-0685502-6

Valparaíso, diez de agosto de dos mil veintiséis.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la presente causa, seguida conforme al Procedimiento Especial de Tutela Laboral por Vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, conjuntamente con demanda de declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, y, en subsidio, demanda de declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, se ha iniciado por libelo interpuesto por SOL MILLAKURA HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, periodista, cédula nacional de identidad N° 19.215.683-1, con domicilio para estos efectos en calle Camila Interior N° 125 A, comuna de Valparaíso, en contra de (1) la SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA, denominada en el libelo SEREMI DE SALUD REGIÓN DE VALPARAÍSO, RUT N° 61.601.000-K, representada legalmente por doña LORENA MARLENE COFRÉ ARAVENA, RUT N° 13.767.463-7, ambas con domicilio en calle Blanco N° 1514, 2° piso, comuna de Valparaíso; y en contra de (2) el FISCO DE CHILE, RUT N° 61.806.000-4, representado legalmente por el CONSEJO DE DEFENSA DEL ESTADO, RUT N° 61.006.000-5, a su vez representado por don MICHAEL WILKENDORF SIMPFENDORFER, RUT N° 9.525.742-9, cuya profesión u oficio la demandante declara ignorar, o quien haga las veces de tal, todos con domicilio para estos efectos en calle Prat N° 772, piso 2, comuna de Valparaíso, a fin de que se acojan las acciones intentadas.

SEGUNDO: Que la parte demandante expuso que fue contratada por la Secretaría Regional Ministerial de Salud de Valparaíso, ingresando a prestar servicios en sus dependencias con ocasión de la pandemia por el virus COVID-19, y que su contratación se realizó directamente por dicha Secretaría conforme a las normas del Código del Trabajo. Durante la relación laboral se suscribieron múltiples y sucesivos contratos de trabajo a



plazo, infringiendo lo dispuesto en el inciso final del numeral 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, conforme al cual el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo transforma el contrato en uno de duración indefinida, igual efecto que produce la segunda renovación de un contrato de plazo fijo. De ello concluye que al momento de su despido mantenía una relación laboral de carácter indefinido con la SEREMI, no obstante lo cual, con fecha 7 de marzo de 2025, se le notificó verbalmente que su contrato regiría sólo hasta el 31 de marzo de 2025, tratándose -a su juicio- de un despido carente de formalidades y de justificación, por motivos discriminatorios, sin causal y sin cumplimiento de formalidad alguna.

Detalla la secuencia contractual señalando que ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a partir del 4 de abril de 2023, en calidad de apoyo profesional en el Departamento de Comunicaciones y Relaciones Públicas de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de Valparaíso, para el cumplimiento de funciones propias del Ministerio, contrato que se extendió hasta el 31 de agosto de 2023; que fue recontratada de forma inmediata desde el 1 de septiembre de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023; que, sin perder continuidad, desde el 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de marzo de 2024 se le contrató bajo la figura de contrata, con escalafón administrativo grado 16, con jornada de 44 horas semanales, con programación de horas extras y turnos asignados y de emergencia fuera de horario y fines de semana; y que con fecha 1 de abril de 2024 se produjo una nueva renovación que prorrogó su contrato hasta el 31 de diciembre de 2024. Precisa que desde su primer contrato y hasta la fecha de su desvinculación prestó los mismos servicios y realizó las mismas funciones, sin variación alguna, y que al momento de la última renovación se le comunicó por su jefa directa de entonces, doña Constanza Romo, que la prórroga sería parcial, esto es, sólo hasta el 31 de marzo de 2025, sujeta a evaluación.

Respecto a las funciones desempeñadas, calificaciones y remuneración, refiere que hasta el 31 de marzo de 2025 obtuvo calificaciones sobresalientes respecto de la ejecución de sus funciones, según se reflejaría en el Sistema de Gestión de Desempeño (SIGED) del MINSAL, en el formulario de precalificaciones firmado con fecha 11 de septiembre de 2024. Sus funciones consistían en realizar de forma efectiva, confiable y oportuna diferentes acciones de comunicación interna y externa de la SEREMI de Salud de Valparaíso y, asimismo, subrogar a la Jefatura de Comunicaciones y Relaciones Públicas cuando ésta se viera imposibilitada de ejercer sus funciones. Su relación con la SEREMI fue, desde su inicio, una relación contractual de tipo laboral regida por el Código del



Trabajo, por cumplir funciones permanentes de la institución y no transitorias como las sujetas al artículo 10 del Código Sanitario, toda vez que prestaba servicios sujeta a horario de trabajo, en jornada de 44 horas semanales, y bajo subordinación y dependencia de la Jefa de Comunicaciones y Relaciones Públicas y/o de la Jefa de Gabinete de la SEREMI de Salud, pese a que a partir de la segunda renovación, desde el 1 de enero de 2024, se utilizó formalmente la figura de la contrata.

En materia remuneracional, expuso que su remuneración correspondiente a los tres últimos períodos íntegros trabajados fue de \$1.854.850 en enero de 2025, \$1.648.778 en febrero de 2025 y \$4.316.286 en marzo de 2025, lo que arroja un promedio de \$2.606.638.

Respecto al término de la relación laboral, sostuvo que con fecha 7 de marzo de 2025 se le comunicó verbalmente que sólo prestaría funciones hasta el 31 de marzo de 2025, no obstante que en la realidad su contrato correspondía a una relación laboral de plazo indefinido. Describe que ese día llegó al edificio institucional a las 9:14 horas y se dirigió a la COMPIN, a la asamblea por la paralización en que se encontraban los trabajadores de la SEREMI; que durante la asamblea, y pese al paro, redactó y envió desde su celular personal, que siempre utilizó como herramienta de trabajo, el reporte de prensa diario al grupo de Comunicaciones de la SEREMI, en el que participan sus compañeros de labores, la Jefa de Gabinete y la Seremi Lorena Cofré; que a las 10:43 horas doña Constanza Romo le escribió por WhatsApp consultando por la asamblea y a las 10:53 horas le pidió que concurriera a la sala de reuniones del piso -1, a lo que accedió de inmediato. En dicho lugar se encontraban doña Constanza Romo y doña Jasna Navea; que la primera le informó que no se le renovarían el contrato por no haber superado el período de evaluación, aduciendo que no habría hecho seguimiento a algunas tareas encomendadas; que ella respondió que sus calificaciones en SIGED consignaban nota 6,9 en el informe 2023-2024 y que habría esperado ser informada al menos con 30 días de anticipación; que la señora Navea la interrumpió señalando que no tenían obligación legal de hacerlo por ser su contrato transitorio, lo que fue reafirmado por la señora Romo. Expresa que manifestó que no continuaría en la reunión por estimar que se estaban pasando a llevar sus derechos fundamentales, que se encontraba en desventaja y subordinada jerárquicamente, y que exigía que la notificación se hiciera de manera formal o con presencia de alguna dirigencia gremial de la asociación de la que es parte; que se le ordenó quedarse de forma autoritaria y que la señora Navea pasó a indicarle cuáles serían sus derechos, afirmando que podía hacer uso de 5 días de vacaciones, en circunstancias que ella señaló contar con 15 días y tener ya aprobados 10 días de feriado legal desde el 18 al 31 de marzo. Relató que se retiró



del lugar quebrada emocionalmente y con una crisis de angustia, por haber sido tratada de manera denigrante y agresiva, y que tras ello se comunicó con doña Karen Allende, vicepresidenta de AFAS-FENATS, asociación de la que es parte, permaneciendo con licencia médica desde ese día y hasta el 30 de abril, por haberse visto gravemente afectada su salud mental.

Añadió que con fecha 10 de marzo de 2025 recibió un correo electrónico de la casilla prevencionderiesgos@minsal.cl en que se dirigen a ella por su nombre registral anterior, pese al conocimiento de su cambio de nombre y sexo, correo que se repitió el 12 de marzo de 2025; y que con fecha 17 de marzo de 2025 recibió una notificación automática del Sistema de Gestión de Desempeño del Ministerio informándole que el borrador de su evaluación se encontraba disponible en el sistema, lo que le generó extrañeza por carecer de sentido después de notificada su desvinculación, evaluación que además fue realizada con posterioridad a habersele comunicado que se ponía término a la relación laboral por razones de desempeño, y que se encuentra firmada por una autoridad que ya no formaba parte de la institución en dicha época, todo lo cual califica como conducta de acoso laboral y arbitraria.

Planteó que lo anterior evidencia la falsedad de los motivos de su desvinculación, que afectó su dignidad y puso de manifiesto la desconfianza y hostilidad de la autoridad, sumándose el haber sido notificada por dos personas de manera oculta, en el subterráneo, una de ellas sin facultades de administración de personal, con incumplimiento de las formalidades mínimas, en una actuación de facto y abusiva. Precisa que no cuestiona la facultad de la SEREMI de realizar cambios y asignar funciones, sino que dichas acciones constituyeron un trato vejatorio hacia su persona, y que al día siguiente del cese de sus funciones fue reemplazada por otra persona contratada para ocupar el cargo que quedaba disponible, de modo que ni sus funciones dejaron de existir ni la desvinculación pudo basarse en una evaluación de desempeño inexistente a la fecha de la comunicación del término.

Sostiene que el motivo del término del contrato radicó en una discriminación derivada de su identidad de género, tras lo cual se habría iniciado una persecución mediante actos abusivos y discriminatorios que culminaron con su despido, sin expresar los verdaderos motivos de tal decisión y sin considerar sus calificaciones sobresalientes, de modo que el despido no se basó en criterios objetivos acreditables sino en razones discriminatorias por su identidad de género no binaria. Agrega que el 31 de marzo de 2025 se materializó su desvinculación y que, de inmediato, el 1 de abril de 2025 comenzó a



trabajar en el mismo lugar y con idénticas funciones doña MARÍA FRANCISCA LARA AGUIRRE, de profesión periodista, según constaría en el Oficio N° 7226 de 2025.

En cuanto a los indicios de vulneración, indicó en primer lugar que sufrió discriminación por identidad de género. Al efecto sostuvo que durante el año 2024 inició acciones judiciales para obtener la modificación de su nombre y sexo registral, lo que comunicó a sus superiores para que se utilizara su nombre social en sus credenciales institucionales, conforme al Ord. N° 1533 de la Dirección del Trabajo. Señala que con fecha 12 de julio de 2024 envió un correo formal a doña Jasna Navea, jefa de la Unidad de Desarrollo de las Personas, y a doña Dominique Claro, jefa del Departamento de Administración y Finanzas, con copia a doña Pamela Ampuero, jefa de Gabinete, don Nicolás Fernández, jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, y doña Constanza, jefa de Comunicaciones y Relaciones Públicas, solicitando formalmente el cambio a su nombre social en todas las plataformas institucionales en que fuera posible o, en su defecto, que constaran ambos nombres, social y registral, invocando el derecho a la identidad de género reconocido en los artículos 3 y 4 de la Ley N° 21.120, los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Chile, en particular la Convención Americana de Derechos Humanos, el artículo 5° de la Constitución Política de la República y el inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 20.609 sobre medidas contra la discriminación, con cita de la sentencia de casación en el fondo de la Excma. Corte Suprema Rol N° 70.584-2016, en sus considerandos octavo y décimo.

Agregó que con fecha 25 de septiembre de 2024, ante la falta de respuesta, envió un nuevo correo insistiendo en una respuesta formal; que nunca obtuvo respuesta formal y se le continuó tratando conforme a su nombre registral, que no se condice con su identidad, por lo que con fecha 20 de diciembre de 2024 remitió un tercer correo adjuntando la sentencia del 2° Juzgado Civil de Santiago que dispuso que el Servicio de Registro Civil e Identificación debía modificar la partida de nacimiento N° 115 del año 1996, de la circunscripción de Curepto, sustituyendo los nombres «CLAUDIO ALEXANDER» por «SOL MILLAKURA», quedando en definitiva como «SOL MILLAKURA HERNÁNDEZ MÁRQUEZ», y cambiar el ítem sexo de masculino por no binario, con el marcador «x», sentencia firme y ejecutoriada cuyo certificado adjuntó, informando además el inicio del trámite de rectificación de partida en el Registro Civil y dejando constancia de que el no reconocimiento de su identidad de género y nombre social en las plataformas institucionales había significado un menoscabo a su dignidad humana con afectación de su salud mental.



Continuó señalando que recién con fecha 23 de diciembre de 2024 doña Dominique Claro respondió reconociendo la gestión pendiente y que, con fecha 24 de diciembre de 2024, afirmó que se requería la nueva cédula de identidad para modificar el nombre en las plataformas, lo que estima una limitación y una forma injustificada de coartar su identidad de género, pues incluso sin los documentos legales los órganos del Estado deben respetar y proteger su identidad, como lo habría hecho FONASA. Añadió que con fecha 5 de febrero de 2025, a las 13:50 horas, envió un nuevo correo a doña Dominique Claro y doña Jasna Navea, con copia a doña Pamela Ampuero, doña Constanza Romo y doña Gabriela Cruz, jefa de gabinete (s), adjuntando su certificado de nacimiento actualizado, a lo que doña Dominique Claro respondió confirmando que ya se había gestionado el cambio de nombre en los sistemas de Gestión de Personas, aunque la modificación del género seguía pendiente.

Expresó que su permanencia en la institución significó una constante lucha por el respeto de su identidad de género, tanto en términos formales como en el trato cotidiano; que cuando asistía con expresión de género más femenina o fluida tales como uso de labios pintados, faldas, blusas, vestidos o aros, era objeto de miradas de desaprobación, burlas y comentarios sobre su vestimenta por parte de la autoridad u otros funcionarios; y que doña Pamela Ampuero, tras renunciar al cargo de jefa de Gabinete, le comentó que en al menos una ocasión la Seremi Lorena Cofré le había pedido hablar con ella para que no utilizara ciertas vestimentas. Añade que durante los últimos seis meses, y después de haber solicitado el cambio de nombre y género, se le comenzó a apartar gradualmente de las salidas a terreno con la autoridad, siendo bajada en más de una oportunidad a último momento pese a haber sido designada previamente, indicándosele por su jefatura directa que la autoridad no quería que asistiera a las actividades asignadas por su forma de vestir y de hablar, lo que constituiría indicio de discriminación en razón de su identidad de género y vulneración de las garantías del artículo 19 N° 2 y N° 16 de la Constitución Política de la República.

También sostuvo que sufrió discriminación por condición de salud. Al efecto relató que con fecha 11 de diciembre de 2024 solicitó verbalmente a su jefatura directa, doña Constanza Romo, la tarde libre para realizarse exámenes, contándole que debía confirmar un test rápido de VIH que había resultado reactivo, lo que le fue aprobado. El 23 de diciembre, a las 17:21 horas, llamó a la secretaria del Departamento de Administración y Finanzas, doña Jeannete Sepúlveda, para solicitar el uso de la sala de reuniones, y que alrededor de las 17:30 horas la señora Romo se reunió con ella para entregarle un



«feedback» verbal, señalándole que no habría dado el 100%; que ella le comentó que pudo haber estado desconcentrada por el ambiente laboral de malos tratos derivado del desconocimiento de su identidad de género, sumado a que había desarrollado patologías durante su estancia en la SEREMI, como depresión y trastorno de ansiedad mixta generalizada, diagnosticadas por su psiquiatra doña Marta Andrea Aranda Gajardo; y que le mencionó además que debería iniciar prontamente el tratamiento del VIH que le había sido diagnosticado, sin perjuicio de que entregaría todas sus capacidades profesionales.

Agregó que, tras comunicar su condición de salud, con fecha 31 de enero de 2025, cerca de las 14:00 horas y aun cuando no había hecho uso de su hora de colación, su jefatura directa le solicitó editar un contenido para unas gráficas sobre VIH con información remitida desde comunicaciones del MINSAL, conociendo aquélla su estado serológico, lo que le produjo frustración y sensación de estigmatización, pues se le instruyó realizar dicha tarea por su propia experiencia de vida como persona viviendo con VIH, agregando que los mensajes previos remitidos desde el nivel central contenían información incompleta e incluso errada, ello implicó un menoscabo psicológico y un maltrato evidente, y constituye un poderoso indicio de las vulneraciones denunciadas, pues debía hacerse cargo de esa información sólo por su condición de salud mientras sus compañeros hacían uso del horario de colación, todo lo cual vulnera las garantías del artículo 19 N° 2 y N° 16 de la Constitución Política de la República y del artículo 2° del Código del Trabajo.

Señaló que le fueron concedidas serie de licencias médicas por las vulneraciones descritas, lo que constituye un fuerte indicio de las afectaciones denunciadas, sumado a lo informado en los informes psicológicos y médicos que igualmente acompaña.

Afirmó que las acciones desplegadas por su ex empleadora tales como separarla de sus funciones sin fundamento objetivo y sin formalidades, únicamente sobre la base de su identidad de género y condición de salud, constituyen un acto de discriminación traducido en una exclusión basada en su identidad como persona, que anula y altera la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo por motivaciones ajenas a su desempeño profesional, afectando las garantías constitucionales de los numerales 1, en cuanto a la integridad psíquica, 12 inciso primero y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. Añade que el artículo 2° del Código del Trabajo, complementario de dichas normas, incluye el acoso laboral y los actos discriminatorios entre las conductas prohibidas por la ley laboral, y que los actos denunciados tuvieron como origen directo el hecho de ser una persona no binaria y con VIH, de modo que la terminación verbal e injustificada de



la relación laboral constituye un acto de discriminación que afecta la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y genera de facto una movilidad en el empleo público prohibida por la Constitución.

Luego de reiterar argumentos sobre la naturaleza del vínculo contractual, agregó que si se considerare que su estatuto es el público, el vínculo sólo puede cesar por alguna de las causales establecidas en el artículo 146 de la Ley N° 18.834, lo que no se cumple en la especie ni ha sido invocado, no existiendo siquiera una resolución que ponga término a sus servicios, por lo que su desvinculación deviene en infundada y ajena a la ley; que la terminación de sus servicios a contrata, en la forma relatada, constituye un acto de discriminación que infringe el artículo 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución Política de la República y diversos instrumentos internacionales vigentes en Chile por aplicación del artículo 5° inciso 2° de la misma Carta Fundamental; y que se han violentado los principios de confianza legítima, por haber permanecido en sus labores aproximadamente dos años, y de interdicción de la arbitrariedad, por ser infundado el acto de término. Finalmente, invoca el artículo 489 del Código del Trabajo y la doctrina de don José Luis Ugarte Cataldo, en cuanto la técnica indiciaria no configura una inversión del onus probandi sino que alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba que acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, hechos que generen sospecha fundada y razonable de que ha existido lesión, estándar que estima satisfecho.

En lo principal, invocando los numerales 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República y de los artículos 2°, 7°, 485 y siguientes y 489 y siguientes del Código del Trabajo, pide tener por interpuesta denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales suscitada con ocasión del término de la relación laboral, de despido injustificado, declaración de existencia de la relación laboral y cobro de prestaciones, en contra de la Subsecretaría de Salud Pública y del Fisco de Chile, acogerla a tramitación y, en definitiva, declarar: 1) que se reconoce la existencia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo entre la parte demandante y la demandada SEREMI de Salud; 2) que, con ocasión de la desvinculación, se han vulnerado sus derechos fundamentales amparados por el artículo 485 del Código del Trabajo, por configurarse el despido como discriminatorio en razón de su identidad de género y estado de salud; 3) que, en consecuencia, procede el pago de: a) indemnización sustitutiva del aviso previo por \$2.606.638, o la cantidad mayor o menor que resulte conforme al mérito del proceso; b) indemnización por años de servicios, por dos años, por \$5.213.276, o la cantidad que resulte conforme al mérito del proceso; c) incremento legal del 50% de la



indemnización por años de servicios, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, por no haber invocado el empleador causal legal, por \$2.606.638, o la cantidad que resulte conforme al mérito del proceso; y d) indemnización equivalente a 11 meses de la última remuneración mensual, contemplada en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, en su extremo superior, atendida la gravedad de los hechos, por \$28.673.018, o la cantidad mayor o menor que el tribunal determine conforme al mérito del proceso; 4) que las sumas ordenadas pagar lo sean más intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago; y 5) que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

En el primer otrosí, y en subsidio de las acciones deducidas en lo principal, para el caso de que el tribunal estime que los hechos descritos no constituyen despido discriminatorio, la parte demandante deduce acciones conjuntas de declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, dando por reproducida íntegramente, la relación de los hechos expresada en lo principal, así como las normas de derecho compatibles.

TERCERO: Que la parte demandada, Fisco de Chile, solicitó el rechazo de la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas, sobre la base de las consideraciones de hecho y de derecho que expuso.

Sostuvo, en primer término, que la demanda debía rechazarse por contener graves defectos procesales que no permitirían al tribunal realizar un correcto análisis de los hechos y de las consideraciones de derecho, encontrándose, en consecuencia, impedido de acoger la acción en los términos expuestos. En segundo lugar, referido al fondo del asunto, negó y controvirtió expresamente que la parte denunciante hubiere sido víctima de una vulneración a sus derechos fundamentales, agregando que, como consecuencia natural y obvia de dicha negación, sería de cargo exclusivo de la parte denunciante demostrar la concurrencia de las situaciones de hecho invocadas y que sustentarían sus pretensiones de relevancia jurídica, esto es, que hubieren existido de parte de la SEREMI conductas o actos vulneratorios durante la relación funcionaria y con ocasión del término de la misma. Anunció, asimismo, que cuestionaría la pretensión de tipo laboral que subyace a la denuncia y que expondría las razones por las cuales las prestaciones e indemnizaciones pretendidas resultarían absolutamente improcedentes.

Controvirtió expresamente los hechos y alegaciones de la parte denunciante y, en particular, los siguientes: 1) que hubiere realizado idénticas funciones durante todo el período de prestación de servicios para la SEREMI de Salud, pues las funciones prestadas entre los meses de abril y diciembre de 2023, en el cargo de periodista, fueron diversas de



las realizadas entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de marzo de 2025, período en el que prestó labores bajo un nombramiento a contrata como personal de apoyo del Departamento de Comunicaciones y Relaciones Públicas de la SEREMI; 2) que la naturaleza de la contratación habida con el Fisco de Chile entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de marzo de 2025 hubiere sido de carácter laboral, indefinida y regida por las normas del Código del Trabajo, siendo por el contrario una de naturaleza estatutaria, en razón del nombramiento a contrata y, consecuentemente, no regida por las normas del citado cuerpo legal; 3) que el término de la contrata hubiere obedecido a un acto de discriminación por la identidad de género o por la condición de salud que señala en su libelo, haciendo presente que el vínculo estatutario culminó de conformidad con la naturaleza transitoria del nombramiento a contrata y en uso de la facultad discrecional del Jefe de Servicio, lo que ha sido validado por la Contraloría General de la República y por la jurisprudencia constante de la Excma. Corte Suprema, detentando la SEREMI de Salud la facultad exclusiva y excluyente de renovar parcialmente los nombramientos a contrata o bien de no renovar dichos cargos mientras éstos no gocen del principio de confianza legítima; 4) que se hubiere incurrido por parte de la SEREMI de Salud en actos vulneratorios de derechos fundamentales, específicamente de los derechos a la integridad física y psíquica, la igualdad ante la ley, la libertad de expresión y la libertad de trabajo, destacando que la parte denunciante esboza en su libelo, sin ningún tipo de fundamento, haber sido víctima de la conculcación del derecho consagrado en el numeral 2 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, esto es, la igualdad ante la ley, garantía que no corresponde a aquellas que el legislador resguarda a través de la acción de tutela laboral, resultando del todo improcedente su invocación; 5) que hubiere sido víctima de discriminación por su identidad de género no binaria, pues, por el contrario, en cuanto la parte denunciante requirió al servicio el cambio de nombre social en las plataformas institucionales, la SEREMI de Salud de la Región de Valparaíso realizó todas las gestiones pertinentes para concretar lo requerido, solicitando a la Subsecretaría de Salud Pública gestionar dicha solicitud, cuestión que sería acreditada en la oportunidad procesal correspondiente, agregando que en ningún caso resulta efectivo que su representado y los funcionarios de la SEREMI hubieren acosado, maltratado o denigrado a la parte denunciante, a quien siempre se trató con el debido respeto, como a todo funcionario o funcionaria del servicio, negando categóricamente las aseveraciones formuladas en ese aspecto; 6) que hubiere sido discriminada por la condición de salud que refiere en su libelo, lo que negó categóricamente; 7) la remuneración fijada por la parte denunciante en la suma de



BTVXCTTVRWX

\$2.606.638, pues de acuerdo con la liquidación de remuneración percibida en el mes de marzo del año 2025 su última remuneración corresponde a \$1.590.431; y 8) la procedencia de las pretensiones e indemnizaciones solicitadas en la demanda.

En cuanto a los errores procesales que a su juicio hacen inviable la demanda, alegó, en primer lugar, que la petición concreta formulada impide acoger la acción de tutela laboral, pues la parte denunciante solicitó que se reconozca la existencia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo con la demandada SEREMI de Salud, desconociendo su designación a contrata entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de marzo de 2025, y requiriendo explícitamente al tribunal que, mediante sentencia, modifique la naturaleza de la relación habida entre las partes, ello resulta absolutamente improcedente, pues, como la propia parte denunciante reconoce en el cuerpo de su libelo, desde el 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de marzo de 2025 prestó servicios para la SEREMI a contrata, del estamento profesional, grado 16 E.U.S., vínculo regulado por el Estatuto Administrativo y otras normas de derecho público que excluyen la normativa laboral, la que sólo puede ser aplicada respecto de aquellas materias o aspectos no previstos en el referido estatuto, cuestión que no se presenta en la especie. Si bien con ocasión de lo dispuesto en la Ley N° 21.280 los funcionarios públicos pueden accionar a través de una acción de tutela laboral, ello no significa en caso alguno que la relación habida con la Administración del Estado mute a un vínculo regido por las normas del Código del ramo, de modo que la petición concreta formulada, que fija la competencia del tribunal, impide acoger la acción y obliga a su rechazo absoluto.

Alegó, en segundo lugar, que la acción se ha dirigido en contra de dos demandados, en circunstancias que el único que tiene personalidad jurídica propia y, por tanto, capacidad para comparecer en juicio es el Fisco de Chile, pues la SEREMI, al formar parte de la Administración Centralizada del Estado, actúa en el tráfico jurídico bajo la personalidad del Fisco. Concluyó que la acción es procesalmente defectuosa por estar dirigida en contra de una entidad que no existe en la vida jurídica, que no tiene personalidad jurídica ni patrimonio propio, debiendo haberse dirigido exclusivamente en contra del Fisco de Chile, agregando que, al no especificarse la forma en que se solicita sean condenados los demandados, se formula una petición de carácter indeterminado, lo que no es posible en el ámbito jurídico de que se trata.

En cuanto a los antecedentes de la relación funcionaria, expuso que con fecha 4 de abril de 2023 la Secretaría Regional Ministerial de Salud de Valparaíso contrató a la parte denunciante en el marco de las normas del Código del Trabajo, bajo el estamento



profesional, con el objeto de prestar servicios como periodista para dicho servicio, culminando esa contratación el 31 de diciembre de 2023. Añadió que, posteriormente, mediante el Ord. CP N° 809, de 12 de enero de 2024, la SEREMI de Salud de Valparaíso solicitó a la Subsecretaría de Salud Pública contratar a la parte denunciante bajo la modalidad a contrata para dicha anualidad, cuestión que se concretó, siendo contratada en el grado 16 de la E.U.S. hasta el 31 de diciembre de 2024, con el objeto de prestar labores de apoyo profesional al Departamento de Comunicaciones y Relaciones Públicas del servicio; que con ocasión de dicho nombramiento y consecuente cambio de funciones, mediante la Resolución Exenta CP N° 10.392, de 28 de mayo de 2024, la parte denunciante fue nombrada como primer subrogante de la Jefatura del referido Departamento; y que dicha designación a contrata fue prorrogada hasta el 31 de marzo de 2025, finalizando por el solo ministerio de la ley, al tratarse de una vinculación de suyo transitoria.

Sostuvo que la decisión de prórroga parcial de la contrata en ningún caso puede estimarse un acto vulneratorio, ni mucho menos constituir una discriminación grave en perjuicio de la parte denunciante, por cuanto ello ha sido validado por la Contraloría General de la República y por la jurisprudencia constante de la Excma. Corte Suprema, detentando la SEREMI de Salud la facultad exclusiva y excluyente de prorrogar parcialmente nombramientos a contrata e incluso, derechamente, de no renovar dichos cargos mientras éstos no gocen del principio de confianza legítima, tal como se verifica en la especie. Precisó que el principal efecto de la aplicación de dicho principio es la obligación que surge para el órgano administrativo de explicitar las consideraciones que determinaron su actuar, de modo que, *a contrario sensu*, no siendo aplicable el principio, no existe tal obligación. Citó al efecto el dictamen de la Contraloría General de la República conforme al cual, en los casos en que no aplica la confianza legítima, las contrataciones terminan por el cumplimiento del plazo por el cual se dispusieron, sin que resulte necesario dictar un acto que fundamente la no renovación, tal como lo manifestó el dictamen N° 20.445, de 2019, expirando la contrata por el solo ministerio de la ley una vez cumplido el plazo por el cual fue dispuesta, según lo prevén los artículos 10, inciso primero, y 153, inciso primero, de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, con aplicación de los dictámenes N° 18.458 y N° 27.841, ambos de 2017, resultando innecesaria la dictación de un acto administrativo que contenga la decisión y los fundamentos para resolver no renovar la contrata.



Invocó, asimismo, las sentencias de la Excma. Corte Suprema dictadas en los autos Rol N° 26.112-2023, N° 26.131-2023, N° 26.196-2023, N° 26.279-2023 y N° 26.301-2023, todas de 31 de marzo de 2023, que establecieron un criterio unificador en orden a exigir un período de prestación de funciones de cinco años para efectos de aplicar el principio de confianza legítima respecto de la no renovación o término anticipado de la contrata, transcribiendo los considerandos séptimo y undécimo de la sentencia recaída en los autos Rol N° 26.279-2023, conforme a los cuales las denominadas contratas constituyen un vínculo transitorio, por lo que tales empleos, en principio, durarán como máximo un año, sin que la Administración tenga el deber de invocar fundamentos para no perseverar en el vínculo para el período siguiente, dado que éste concluye de pleno derecho al 31 de diciembre de cada año; y que si una persona se encuentra vinculada con la Administración a través de contratas anuales y ha tenido un período de desempeño inferior a cinco años, no le asiste el principio de confianza legítima y, en consecuencia, la Administración se encuentra facultada para no renovar el vínculo estatutario sin que requiera la dictación de un acto especial al efecto, sin que ello adquiriera un carácter diverso por el hecho de comunicar expresamente esa determinación por razones de certeza jurídica y deferencia con el funcionario, mientras que, tratándose de una persona protegida por dicho principio, la Administración sólo puede poner término al vínculo estatutario a través del sistema de calificaciones o del sumario administrativo. Concluyó que la SEREMI de Salud de Valparaíso detentaba la facultad de prorrogar parcialmente la contrata de la parte denunciante para la anualidad siguiente, sin necesidad de mayor fundamentación, en todos aquellos casos en que no se cumplen los requisitos para invocar el principio de confianza legítima, y que no puede constituir un acto de discriminación o vulnerador de derechos fundamentales el haber procedido a renovar una contrata por un período menor, si en dicha decisión se observaron los criterios generales y uniformes impuestos por la Contraloría General de la República y por la Excma. Corte Suprema.

En cuanto a la solicitud de cambio de nombre social, señaló que lo sostenido por la parte denunciante no tiene ningún asidero, pues la SEREMI de Salud, en cuanto tomó conocimiento del requerimiento formulado, realizó todas las gestiones pertinentes para concretar su solicitud. Invocó, a vía ejemplar, el Ord. N° 809, de 12 de enero de 2024, suscrito por doña Lorena Cofré Aravena en su calidad de Seremi de Salud de la Región de Valparaíso, que solicita a la Subsecretaría de Salud Pública la designación a contrata de la parte denunciante por la anualidad 2024, señalando expresamente «Solicita contratación de D. Sol Hernández Márquez (nombre registral: Claudio Hernández Márquez)»; y la



Resolución Exenta N° 10.392, de 28 de mayo de 2024, que designa a la parte denunciante subrogante de la Jefatura del Departamento de Comunicaciones y Relaciones Públicas refiriéndose a la misma con su nombre social y no con el registral, en los términos «Primer Subrogante: Nombre Social: Sol Millakura Hernández Márquez. Nombre Registral: Claudio Alexander Hernández Márquez, RUT N° 19.215.683-1, Profesional, a Contrata, Grado 16 E.U.S». Concluyó que, de esta manera, queda en evidencia que durante todo el período de contratación la parte denunciante fue nombrada en los términos que ella expresamente solicitó, no existiendo ningún antecedente que diga relación con actuaciones vulneradoras de sus derechos fundamentales.

Respecto de la inexistencia de actos vulneratorios, afirmó que la demanda es inepta en lo tocante a las alegaciones sobre vulneración de los derechos contemplados en los numerales 1, 2, 12 inciso primero y 16 del artículo 19 de la Carta Fundamental y en el artículo 2° del Código del Trabajo, por cuanto no se realiza una mayor fundamentación respecto de los supuestos derechos vulnerados ni de la forma en que se habría verificado aquello, advirtiéndose inclusive, de la mera lectura del libelo, que se confunden derechos y garantías. Reiteró que el derecho a la igualdad ante la ley no se encuentra contemplado entre aquellos protegidos en el marco de una tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, lo que evidenciaría la ineptitud del libelo en este punto.

En cuanto a la alegada discriminación por identidad de género, sostuvo que la parte demandante incurre en contradicción, pues afirma que frente a la solicitud de cambio de nombre y sexo registral a no binario efectuada a su jefatura jamás habría tenido respuesta y luego señala que con fecha 23 de diciembre de 2024 sí se le respondió, solicitándole copia de la nueva cédula de identidad para cumplir con su requerimiento, lo que calificó como una limitación injustificada a su identidad de género, indicando después que se le envió otro correo electrónico señalándole que se había gestionado el cambio de nombre solicitado, pero que el cambio de género se encontraba pendiente. Explicó que lo anterior tiene una explicación razonable, pues la programación de los sistemas informáticos de las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud se gestiona a nivel ministerial en la ciudad de Santiago, y que ante la petición de la parte demandante se gestionó la solicitud de modificación de las plataformas institucionales con el objeto de agregar la opción de género no binario, lo que conlleva un razonable tiempo de ejecución, sin que ello signifique ni implique una conducta discriminatoria. Agregó que en ningún caso se trata de una discriminación por parte de los funcionarios de la SEREMI de Salud de la Región de



Valparaíso, pues éstos no tienen las facultades ni competencias para efectuar el requerimiento solicitado, sin perjuicio de lo cual efectuaron el requerimiento al Ministerio e hicieron seguimiento del mismo a fin de dar respuesta a la parte demandante. Añadió que es falsa la aseveración en orden a que se le apartó de salidas a terreno con la SEREMI de Salud por razones de su vestimenta y forma de hablar, pues la distribución de dichas salidas se efectuaba, por regla general, mediante una programación anticipada y por distribución de agenda, y la parte demandante no detentaba una función especial de acompañar a la autoridad en dichas salidas, ya que ello era distribuido entre todos los funcionarios del área de comunicaciones según el mejor servicio.

En cuanto a la alegada discriminación por razones de salud, refirió que la contraria señala que cerca de las 14:00 horas se le solicitó editar un contenido para unas gráficas de VIH con información que habría sido enviada del Ministerio, y haberse sentido estigmatizada por no poder almorzar al solicitársele el cumplimiento de dicha tarea. Al respecto, señaló que con el objeto de desmitificar la enfermedad del VIH, en razón de que se comenzó a propagar información falsa, a nivel ministerial se solicitó a la SEREMI que se efectuaran gestiones informativas a la ciudadanía, por lo que se trabajó en forma colaborativa entre todo el equipo de comunicaciones de la SEREMI en dicho encargo, y que la Jefa de Comunicaciones solicitó a la parte demandante que validara el contenido con el Jefe de Salud Pública. Agregó que su condición de persona viviendo con VIH no tiene relevancia ni injerencia alguna en el encargo, ya que son funciones propias del cargo intervenir en la elaboración de dichos asuntos, y que fue la propia parte demandante quien comunicó dicha condición de salud a los funcionarios de la SEREMI de Salud, sin que nunca se le requiriera información ni mucho menos se alteraran sus funciones una vez que dio a conocer ese hecho.

En cuanto a la alegada vulneración del derecho a la integridad física y psíquica consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, negó enfáticamente que éste hubiere sido vulnerado, agregando que la parte denunciante no explica cómo las conductas ampliamente detalladas en la demanda provocarían la vulneración señalada. Añadió que, en el caso de ser efectivo su deterioro psicológico, circunstancia que negó expresamente, éste puede provenir claramente del proceso que vivió y vive todavía, por circunstancias ajenas al actuar institucional, haciendo presente que todas las licencias médicas que presentó la parte demandante son de carácter común y que ninguna de ellas ha sido calificada como de origen laboral.



Respecto de la improcedencia de las indemnizaciones y prestaciones solicitadas, sostuvo que si bien la Ley N° 21.280, sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral, efectivamente incorpora a los funcionarios públicos, se presentan importantes diferencias con lo que ocurre respecto de los trabajadores del sector privado, de modo que, en caso de acogerse una acción de tutela deducida por un funcionario público con ocasión del término de la relación estatutaria, no procede el pago de las indemnizaciones solicitadas por la parte denunciante (sustitutiva del aviso previo, por años de servicio y recargo legal, establecidas en el Código del Trabajo), siendo procedente solamente una indemnización que el juez determinará dentro de un mínimo de seis y un máximo de once remuneraciones mensuales, única indemnización aplicable y que pueden pretender los funcionarios públicos que accionan en un procedimiento de tutela laboral. Invocó el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, que respecto de ciertos trabajadores (funcionarios de la Administración del Estado centralizada y descentralizada, funcionarios del Congreso Nacional y del Poder Judicial, y trabajadores de empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes) establece que, en caso de acogerse la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, no procede ninguna otra indemnización distinta del pago de una que no podrá ser inferior a 6 ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual.

Añadió que, aun en el caso eventual e hipotético de que se acogiera la acción de tutela o se declarara la existencia de una infracción grave y discriminatoria en la terminación del vínculo, el monto de la indemnización pedida de 11 remuneraciones resulta desproporcionado, por lo que deberá ponderarse en su mérito la aplicación de la indemnización entre 6 y 11 meses de remuneración, solicitando que sea fijada en el mínimo legalmente permitido y de acuerdo con el monto efectivo de la remuneración.

En cuanto a los reajustes e intereses, alegó su improcedencia.

Pidió, en definitiva, tener por contestada la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y, acogiendo las alegaciones y defensas hechas valer, declarar que se rechaza en todas sus partes la demanda dirigida en contra de la SEREMI de Salud de Valparaíso y del Fisco de Chile.

En el primer otrosí de su presentación, contestando la demanda subsidiaria de declaración de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones, solicitó su absoluto rechazo y opuso excepción de incompetencia absoluta, fundada en que la relación jurídica entre la parte demandante y el Fisco de Chile no se rigió por el Código del Trabajo, sino por normas de Derecho Público, siendo el



tribunal incompetente en razón de la materia para conocer de la acción de cobro de prestaciones laborales. En cuanto a la controversia de los hechos, se remitió, por economía procesal y en lo pertinente, a lo señalado en lo principal de su presentación.

CUARTO: Que, en la audiencia preparatoria de fecha 24 de septiembre de 2025, evacuados los traslados sobre las excepciones opuestas por la parte demandada y frustrado el llamado a conciliación, el tribunal fijó los siguientes hechos no controvertidos y hechos a probar. *Hechos no controvertidos:* 1.- Que desde el 04 de abril al 31 de diciembre de 2023 la calidad jurídica del demandante fue contrato de trabajo por pandemia, contratación artículo 4 y 10 del Código Sanitario. 2.- Que el actor desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2024 adquiere la calidad jurídica de contrata. 3.- Que el actor desde el 01 de enero al 31 de marzo de 2025 ejerce en calidad jurídica de contrata. Luego se fijaron los siguientes Hechos a probar: 1.- Efectividad de haberse vulnerado los derechos fundamentales del demandante al tenor de los hechos señalados en la demanda. En su caso, época, ocurrencia de los mismos, medidas que hubiese adoptado el empleador. Hechos y circunstancias. 2.- Procedencia de las prestaciones que señala el demandante en el libelo de su demanda. Hechos y circunstancias. 3.- Remuneración del actor para efecto del artículo 172 del Código del Trabajo. Hechos y circunstancias. 4.- Existencia de una relación laboral entre las partes. Fecha de inicio, duración de la misma, funciones para las cuales habría sido contratado el actor. Hechos y circunstancias.

QUINTO: Que para acreditar sus asertos, en la audiencia de juicio, la parte demandante rindió la siguiente prueba:

I.- Documental: Se incorporaron los siguientes documentos:

1. Contratos de Sol Hernández Márquez de fecha 10 de abril de 2023.
2. Contratos de Sol Hernández Márquez de fecha 1 de septiembre de 2023.
3. Correo Comunica Contratación Grado 16 de fecha 29 de diciembre de 2023.
4. Correo Informa Ingreso Contrato Minsal y fecha de pago, de 24 de enero de 2024.
5. Certificado Relación de Servicio Sol Hernández, de 27 de mayo de 2025.
6. Certificado Relación Laboral Sol Hernández y Seremi Salud, de 27 de mayo de 2025.
7. Calificaciones Sistema Siged Sol Hernández Márquez, de 17 de marzo de 2025, suscrito por Pamela Andrea Ampuero Medina.
8. Correos electrónicos de 13 de marzo de 2025 y respuesta a Solicitud Acta No Renovación.



BTXXCTTVRWX

9. Informe Psicológico Sol Hernández, emitido por la psicóloga doña Cristina Garre, de fecha 18 de diciembre de 2024.
10. Informe Sol Millakura Hernández Márquez, emitido por el médico don Denis Barría, de 9 de noviembre de 2023.
11. Compilado de 9 Licencias Médicas por Salud Mental, emitido el 12 de junio de 2025.
12. Sentencia Causa Civil V-83-2024, de 19 de noviembre de 2024.
13. Correo de Nicolás Fernández, Jefe de Desarrollo de Personas MINSAL, por solicitud de cambio de nombre social, de 16 de abril de 2024.
14. Correo de solicitud de cambio de nombre social a Jasna Navea, Jefa de Desarrollo de las Personas de la SEREMI de Salud, de 12 de julio de 2024.
15. Correo insistiendo por la solicitud a Jasna Navea, de 25 de septiembre de 2024.
16. Correo preguntando sobre la solicitud de cambio de nombre social, de 20 de diciembre de 2024.
17. Correo de respuesta de la jefa de Administración y Finanzas de la SEREMI de Salud por cambio de nombre social, de 23 de diciembre de 2024.
18. Correo de contrarrespuesta a la jefa del DAF por cambio de nombre social, de 24 de diciembre de 2024.
19. Correo de aclaración de solicitud a la jefa del DAF por cambio de nombre social, de 26 de diciembre de 2024.
20. Hilo de 12 correos sobre nombre social y posterior envío de nuevo certificado de nacimiento con constancia del cambio de nombre legal, de 5 de febrero de 2025.
21. Copia de cédula de identidad de Sol Hernández.
22. Captura de pantalla del portal de transparencia, relativa a las últimas remuneraciones de Sol Hernández.
23. Resolución Exenta N° 10392/2024, de 28 de mayo de 2024, de nombramiento y nivel de subrogancia al cargo de Jefatura del Departamento de Comunicaciones y Relaciones Públicas a Sol Hernández.
24. Correo electrónico de 10 de marzo de 2025, 18:47 horas, recordatorio de participar en encuesta laboral, refiriéndose a la demandante como Claudio Hernández Márquez.
25. Correo electrónico de 12 de marzo de 2025, 19:28 horas, recordatorio de participar en encuesta laboral, refiriéndose a la demandante como Claudio Hernández Márquez.



BTXXCTTVRWX

26. Formulario de activación del GES por VIH de Sol Hernández, de fecha 7 de enero de 2025.
27. Certificado médico de 17 de marzo de 2025, emitido por el médico Alejandro Kral Bravo, que contiene el diagnóstico de Sol Hernández.
28. Notificación de resultados de fecha 30 de diciembre de 2024 a Sol Hernández, confirmando el resultado de VIH positivo.

Prueba nueva:

29. Querella RIT O-1422-2026, del Juzgado de Garantía de Valparaíso, deducida por Lorena Cofré Aravena (ex Seremi de Salud de Valparaíso) contra Karen Allende Aguilera (testigo de la causa).
30. Querella RIT O-961-2026, del Juzgado de Garantía de Valparaíso, deducida por Lorena Cofré Aravena (ex Seremi de Salud de Valparaíso) contra Pamela Ampuero Medina (testigo de la causa).

II.- Confesional: La parte demandante se desistió de la prueba confesional solicitada, teniéndosele por desistida.

III.- Testimonial: Previo juramento de rigor, prestaron declaración los testigos doña Pamela Andrea Ampuero Medina, arquitecta, ex trabajadora de la Secretaría Regional Ministerial de Salud; doña Karen Daniela Allende Aguilera, ingeniera en prevención de riesgos, funcionaria profesional de la Unidad de Higiene y Seguridad e Infraestructura de la Seremi de Salud de Valparaíso; y doña Cristina Isabel Garre Castaño, psicóloga.

IV.- Otros medios de prueba: Se exhibió video con reportaje, anunciado desde el minuto 06:20 al minuto 06:57, disponible en el enlace https://www.youtube.com/watch?v=gnVC_o4AzaM.

SEXTO: Que, la parte demandada rindió la siguiente prueba en la misma audiencia de juicio:

I.- Documental: Se incorporaron los siguientes documentos:

1. Contrato de trabajo, artículo 10 del Código Sanitario, de 10 de abril de 2023.
2. Carta de aviso de término de 7 de agosto de 2023.
3. Finiquito de 1 de septiembre de 2023.
4. Contrato de trabajo, artículo 10 del Código Sanitario, de 1 de septiembre de 2023.
5. Contrato de trabajo, artículo 10 del Código Sanitario, de 1 de octubre de 2023.
6. Carta de aviso de término de contrato de 19 de diciembre de 2023.
7. Finiquito de 31 de diciembre de 2023.



8. Certificado de cotizaciones previsionales de PREVIRED de abril a diciembre de 2023.
9. Certificado de 27 de mayo de 2025 sobre relación de servicios.
10. Certificado de 27 de mayo de 2025 sobre experiencia laboral específica.
11. Hoja de vida funcionaria al 3 de julio de 2025.
12. Certificado de cotizaciones previsionales de PREVIRED de enero de 2024 a marzo de 2025.
13. Historial de licencias médicas, obtenido con fecha 3 de septiembre de 2025.
14. Liquidaciones de remuneraciones de enero de 2024 a marzo de 2025.
15. Resolución Exenta N° 10392/2024, de 28 de mayo de 2024, de la Seremi de Salud.
16. Correo electrónico de fecha 28 de junio de 2024, 15:23 horas, asunto «VB VIDEO DÍA ORGULLO LGBTIQANB».
17. Correo electrónico de fecha 6 de diciembre de 2024, 16:29 horas, asunto «RE: Solicitud datos VIH».
18. Correo electrónico de fecha 12 de diciembre de 2024, 17:35 horas, asunto «NOTA STAND ROCKÓDROMO».
19. Correo electrónico de fecha 24 de diciembre de 2024, 11:33 horas, asunto «RE: SOLICITUD CAMBIO DE NOMBRE SOCIAL/ LEGAL EN PLATAFORMAS INSTITUCIONALES».
20. Correo electrónico de fecha 31 de enero de 2025, 12:50 horas, asunto «Textos gráficos VIH».
21. Correo electrónico de fecha 4 de febrero de 2025, 12:03 horas, asunto «RV: SOLICITUD CAMBIO DE NOMBRE SOCIAL EN PLATAFORMAS INSTITUCIONALES».
22. Correo electrónico de fecha 5 de febrero de 2025, 13:51 horas, asunto «RE: SOLICITUD CAMBIO DE NOMBRE SOCIAL/ LEGAL EN PLATAFORMAS INSTITUCIONALES (certificado nacimiento)».
23. Correo electrónico de fecha 5 de febrero de 2025, 14:30 horas, asunto «RE: SOLICITUD CAMBIO DE NOMBRE SOCIAL EN PLATAFORMAS INSTITUCIONALES (respuesta nivel central / SIRH)».
24. Correo electrónico de fecha 10 de febrero de 2025, 11:19 horas, asunto «Solicitud día administrativo».
25. Correo electrónico de fecha 7 de marzo de 2025, 14:06 horas, asunto «LICENCIA MÉDICA».



BTvXCTTVRWX

26. Correo electrónico de fecha 19 de mayo de 2025, 14:07 horas, asunto «RE: Solicitud acta No Renovación».
27. Correo electrónico de fecha 4 de junio de 2025, 12:28 horas, asunto «RV: SOLICITUD CERTIFICADO LABORAL».
28. Set de correos electrónicos remitidos por doña Constanza Romo al equipo de Comunicaciones de la Seremi de Salud, de las siguientes fechas: 13 de mayo de 2024; 4 de junio de 2024; 18 de junio de 2024; 24 de junio de 2024; 1 de julio de 2024; 4 de julio de 2024; 5 de julio de 2024; 22 de julio de 2024; 29 de julio de 2024; 6 de agosto de 2024; 21 de octubre de 2024; 15 de noviembre de 2024; 18 de noviembre de 2024; 22 de noviembre de 2024; y 9 de diciembre de 2024.
29. Sistema de Gestión de Desempeño, Etapa Programación 1, de 26 de diciembre de 2024.
30. Registros de atrasos, de fecha 4 de septiembre de 2025.
31. Oficio CP N° 809/2024, de 12 de enero de 2024.

Prueba nueva:

32. Certificación de fecha 3 de julio de 2026, efectuada en Rit O-1422-2026 del Juzgado de Garantía de Valparaíso, que contiene la transcripción de las disculpas públicas de Ernesto Rojas Basaure.

II.- Confesional: La parte demandada se desistió de la prueba confesional solicitada, teniéndosele por desistida.

III.- Testimonial: Previo juramento de rigor, prestaron declaración los testigos doña Constanza Javiera Romo Álvarez, periodista del Departamento de Salud Pública de la Seremi de Salud de Valparaíso; doña Jasna Navea Mora, psicóloga, funcionaria de la Seremi de Salud de Valparaíso; y don Sebastián Andrés Zamora Rojas, publicista, encargado de Redes Sociales de la Seremi de Salud de Valparaíso.

SÉPTIMO: Que lo primero que corresponde zanjar en la disputa que los litigantes han sometido a la decisión de esta judicatura especializada, dice relación con el estatuto jurídico que rigió el vínculo habido entre las partes, cuestión de la que depende no solo la suerte de la petición de reconocimiento de relación laboral formulada en lo principal de la demanda, sino también la de las acciones deducidas en subsidio y la de la excepción de incompetencia absoluta opuesta a su respecto. Al efecto, conviene dejar asentado que la propia demandante estructuró su libelo sobre la premisa de que la relación que la unió a la Secretaría Regional Ministerial de Salud de Valparaíso fue, desde su inicio y hasta su término, una de naturaleza laboral regida por el Código del Trabajo, sosteniendo que las



sucesivas renovaciones la transformaron en indefinida por aplicación del inciso final del numeral cuarto del artículo 159 de dicho cuerpo legal, y que la denominación de contrata empleada a partir del 1 de enero de 2024 fue meramente formal. La demandada, por su parte, sostuvo que se trató de dos vínculos sucesivos y de distinta naturaleza, el primero laboral y transitorio, amparado en el artículo 10 del Código Sanitario, y el segundo estatutario, en calidad de funcionaria a contrata.

OCTAVO: Que, para resolver, resulta imprescindible atender a los hechos que las propias partes fijaron como no controvertidos en la audiencia preparatoria, y que por lo mismo se encuentran sustraídos del debate probatorio. Conforme a ellos, entre el 4 de abril y el 31 de diciembre de 2023 la calidad jurídica de la parte demandante fue la de contrato de trabajo por pandemia, contratación de los artículos 4 y 10 del Código Sanitario; entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 adquirió la calidad jurídica de contrata; y entre el 1 de enero y el 31 de marzo de 2025 ejerció en esa misma calidad jurídica. De tal manera que la propia demandante concurrió a asentar, como cuestión pacífica que el título en cuya virtud prestó servicios durante el año 2023 fue el del artículo 10 del Código Sanitario, y que el título en cuya virtud lo hizo desde el 1 de enero de 2024 fue un nombramiento a contrata.

NOVENO: Que, con todo, el artículo 10 del Código Sanitario dispone que, para el cumplimiento de las campañas sanitarias o en casos de emergencia, podrá contratarse por períodos transitorios personal de acuerdo a las normas del Código del Trabajo, agregando su inciso segundo que el personal así contratado cesará automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera sea la duración de éste. Se trata de uno de los casos excepcionales en que la legislación permite que la Administración del Estado contrate personal regido por el Código del Trabajo, pues la regla general, conforme al artículo 1° del estatuto laboral, es que quienes prestan servicios a los órganos de la Administración se rijan por un estatuto especial.

Sobre la aptitud de tales contrataciones para mutar en indefinidas, es posible concluir que no resulta procedente la aplicación de lo dispuesto en los incisos 2° y 4° del numeral cuarto del artículo 159 del Código del Trabajo en el caso de contrataciones sucesivas a plazo pactadas con las autoridades de salud al amparo del artículo 10 del Código Sanitario, ya que el personal así contratado cesa automáticamente a la expiración del plazo, resultando improcedente atribuir a la relación naturaleza indefinida aun cuando se hayan efectuado renovaciones por período superior al establecido en la norma laboral; que el análisis armónico y sistemático de la legislación sanitaria, que regula actividades de interés



público con la finalidad de proteger la salud pública, impone que la eventual colisión con la regla laboral ceda por razones de especialidad y en atención al bien jurídico protegido. Aplicada dicha doctrina al caso de autos, forzoso resulta concluir que la relación regida por el Código del Trabajo que vinculó a las partes durante el año 2023 no mutó en indefinida por efecto de sus renovaciones, y que concluyó, por el solo cumplimiento del plazo, el 31 de diciembre de 2023.

Refuerza lo anterior que las contrataciones del año 2023 se formalizaron mediante títulos sucesivos y diferenciados, cada uno con su propio plazo de vigencia: así consta de la carta de aviso de término de 7 de agosto de 2023 y el finiquito de 1 de septiembre de 2023, que pusieron fin al primer contrato, seguidos de nuevos contratos de trabajo de 1 de septiembre y 1 de octubre de 2023, ambos igualmente celebrados al amparo del artículo 10 del Código Sanitario, y de la carta de aviso de término de 19 de diciembre de 2023 y el finiquito de 31 de diciembre de 2023, que pusieron fin a esta última etapa. Cada uno de esos instrumentos fue objeto de finiquito y renovación formal independiente, lo que confirma el carácter transitorio y acotado de cada contratación y desvirtúa la existencia de un vínculo único y continuo de naturaleza indefinida.

DÉCIMO: Que, extinguida aquella relación laboral el 31 de diciembre de 2023, lo que se inició el 1 de enero de 2024 fue un vínculo de naturaleza enteramente diversa. En efecto, la relación de todo funcionario con los órganos de la Administración del Estado puede definirse como un vínculo estatutario de derecho público, fijado soberana y unilateralmente por el legislador, que constituye un marco jurídico preestablecido e impersonal que la parte demandante conocía y aceptó al ser nombrada para servir un empleo a contrata, lo que conlleva que conocía y aceptaba una forma de vinculación descrita en el Estatuto Administrativo y respecto de la cual las normas del Código del Trabajo no resultan aplicables sino en los aspectos o materias no reguladas en aquél, y siempre que no fueren contrarias a éste, según prescribe el inciso tercero del artículo 1° del estatuto laboral.

Ese régimen estatutario constituye una regulación especial, con plena vigencia en el ordenamiento jurídico chileno, protectora en ciertos ámbitos y no en otros, que cuenta con sus propias causales de cese, sus propios mecanismos de calificación y sus propias vías de reclamación, todas ellas ajenas a las de los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, que corresponden a institutos jurídicos que no pueden homologarse ni confundirse. De ahí que no resulte procedente que esta judicatura, por vía de sentencia, mute la naturaleza de un nombramiento a contrata y lo declare relación laboral regida por



el Código del Trabajo, que es precisamente lo que se pide en el petitorio principal. Dicha pretensión, en consecuencia, será desestimada.

UNDÉCIMO: Que la conclusión precedente alcanza necesariamente la suerte de las acciones deducidas en el primer otrosí de la demanda. En efecto, habiéndose establecido que entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de marzo de 2025 el vínculo fue estatutario y no laboral, las acciones de declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones carecen de todo sustento sustantivo, pues descansan íntegramente en la premisa contraria, y por lo mismo serán rechazadas. Resuelto así el presupuesto de fondo del que dependían, resulta innecesario pronunciarse sobre la excepción de incompetencia absoluta opuesta a su respecto en el primer otrosí de la contestación por ser incompatible con lo que viene resolviéndose a la luz de lo dispuesto en el artículo 170 N° 6 del Código de Procedimiento Civil, en relación al artículo 432 del Código del Trabajo.

Conviene dejar establecido, asimismo, que la excepción de falta de legitimación pasiva fue desestimada en la audiencia preparatoria, quedando establecido que quien detenta personalidad jurídica y patrimonio propios, y por tanto capacidad para ser emplazado y para responder patrimonialmente de lo que aquí se resuelva, es el Fisco de Chile, sin perjuicio de que el órgano en el que la parte demandante sirvió sus funciones haya sido la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región de Valparaíso. Con ello queda igualmente resuelta la alegación de la demandada relativa al carácter indeterminado del petitorio en cuanto a la forma en que se solicitó condenar a los demandados.

DUODÉCIMO: Que, por su parte, conviene dejar asentado también que el análisis de la acción de tutela intentada en lo principal se encuentra a salvo de lo razonado precedentemente. El Código del Trabajo, si bien como regla general excluye de su ámbito a los funcionarios de la Administración del Estado sometidos por ley a un estatuto especial, dispone en el inciso tercero de su artículo 1° que tales funcionarios se sujetarán a sus normas en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos; y el Estatuto Administrativo no contempla procedimiento jurisdiccional alguno que permita al funcionario la defensa judicial de sus derechos fundamentales cuando éstos le son vulnerados. A ello se suma que la Ley N° 21.280 reconoció expresamente la aplicación del procedimiento de tutela laboral a los trabajadores a que se refiere el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, cuestión que, por lo demás, no fue controvertida por la demandada, quien admitió que dicha ley incorpora a los funcionarios públicos y radicó su defensa en la improcedencia de



las indemnizaciones pretendidas. De tal manera que, siendo la parte demandante funcionaria a contrata a la época de los hechos denunciados, la acción de tutela deducida resulta plenamente procedente, correspondiendo entrar derechamente a su análisis.

DECIMOTERCERO: Que la parte demandante fundó su demanda en la lesión de las garantías consagradas en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, numerales 1°, en cuanto a su integridad psíquica, 2°, sobre igualdad ante la ley, 12° inciso primero, sobre libertad de emitir opinión, y 16°, sobre libertad de trabajo y su protección, así como en la prohibición de actos discriminatorios y de acoso laboral contenida en el artículo 2° del Código del Trabajo. Conviene precisar, al respecto, que el procedimiento de tutela ampara únicamente las garantías que enumera el artículo 485 del mismo cuerpo legal, esto es, las del artículo 19 N° 1 inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, N° 4, N° 5 en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, N° 6 inciso primero, N° 12 inciso primero y N° 16 en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, extendiéndose además, conforme a su inciso segundo, a los actos discriminatorios del artículo 2° del Código del Trabajo, con la excepción que allí se indica. De tal manera que la pretensión de la parte demandante se encuentra amparada por esta vía en cuanto invocó su integridad psíquica, la libertad de emitir opinión, la libertad de trabajo y la prohibición de discriminación, no así en cuanto invocó la igualdad ante la ley del numeral 2° del artículo 19, garantía que el legislador no comprendió en el catálogo del artículo 485, sin perjuicio de la vinculación que pueda tener con el derecho a la no discriminación, lo que en todo caso será abordado en ese expediente.

Por su parte, los hechos que la parte demandante invocó como lesivos de dichas garantías, y que constituyen el objeto del análisis que sigue, pueden agruparse en cuatro capítulos. El primero es la discriminación por identidad de género que hizo consistir en las miradas de desaprobación, burlas y comentarios sobre su vestimenta cuando concurría con una expresión de género femenina o fluida, y en haber sido apartada gradualmente de las salidas a terreno con la autoridad por su forma de vestir y de hablar. El segundo, la discriminación por su condición de salud, que hizo consistir en el encargo de editar el contenido de unas gráficas sobre VIH, formulado con posterioridad a haber comunicado su diagnóstico y en horario de colación, lo que estimó estigmatizante, capítulo al que se une el término mismo del vínculo, que atribuyó a un móvil discriminatorio fundado en su identidad de género no binaria y en su condición de persona viviendo con VIH, y no a razones objetivas de desempeño. El tercero es el acoso laboral y el trato denigrante, que



hizo consistir en la forma en que se le comunicó el término de sus funciones el 7 de marzo de 2025, en dependencias del subterráneo y por dos funcionarias, una de ellas sin facultades de administración de personal, y en la evaluación de desempeño puesta a su disposición con posterioridad a esa comunicación. Y el cuarto, la falta de reconocimiento de su nombre social y, luego, de su nombre y sexo registrales en las plataformas y documentos institucionales, pese a sus reiteradas solicitudes formales, así como los correos institucionales de 10 y 12 de marzo de 2025, que se dirigieron a ella por su anterior nombre registral.

DECIMO CUARTO: Que la parte demandada solicitó el rechazo de la acción de tutela, en cuanto invocó los numerales 1°, 2°, 12° inciso primero y 16° del artículo 19 de la Constitución Política de la República y el artículo 2° del Código del Trabajo, por no haberse fundamentado en el libelo la forma en que dichas garantías habrían resultado vulneradas. Esta alegación fue acogida en lo que sigue. Respecto del numeral 2°, sobre igualdad ante la ley, bastó para rechazar su invocación lo ya razonado en el motivo decimotercero, en cuanto dicha garantía no se encuentra comprendida en el catálogo del artículo 485 del Código del Trabajo, sin perjuicio de encontrarse comprendida dentro del derecho a la no discriminación que se ampara en la igualdad, el que será allí analizado. Respecto del numeral 12° inciso primero, sobre la libertad de emitir opinión, el libelo se limitó a enunciarlo entre las garantías supuestamente conculcadas, sin que en parte alguna de la relación de hechos se describiera una conducta de la parte demandada dirigida a impedir, censurar o sancionar la expresión de opinión de la parte demandante, ni el modo en que ello se habría verificado, de manera que la sola mención de la garantía, abandonada de todo sustento fáctico, lo que no habilita a este tribunal a emitir pronunciamiento de fondo a su respecto, por lo que la acción también será desestimada en este extremo. Distinta suerte corre el numeral 16° del artículo 19 y el artículo 2° del Código del Trabajo, en cuanto a ellos se vinculan hechos concretos, que son los relativos a la discriminación por identidad de género, a la discriminación por condición de salud y al acoso laboral, que fueron efectivamente controvertidos por ambas partes y rendida prueba a su respecto, por lo que su procedencia se resolverá en los motivos que siguen, previo análisis del mérito de esa prueba.

DECIMO QUINTO: Que, en lo relativo a la discriminación por identidad de género, la parte demandante invocó tres órdenes de hechos: los comentarios y miradas de desaprobación ante su vestimenta, su progresivo alejamiento de las salidas a terreno con la autoridad, y el conjunto de esas conductas como manifestación de un ambiente



institucional hostil a su identidad no binaria. Ninguno de ellos resultó acreditado en los términos planteados, ya que, en cuanto a la vestimenta, únicamente quedó establecido un episodio puntual conforme lo declarado por la testigo Pamela Ampuero, relativo a una prenda de tono transparente que no se habría estimado apropiada para una actividad de carácter público. Al efecto, es dable señalar que la función pública, y en particular la que se ejerce de cara a la comunidad en representación de la autoridad sanitaria, admite exigencias de formalidad en el vestir que exceden las de otros ámbitos laborales, exigencias aplicables por igual a cualquier funcionario o funcionaria con independencia de su identidad sexual o de género, incluso a quien prefiera vestir según los códigos de una subcultura musical, deportiva o de otra índole ya que la función pública impone allí un límite que otros trabajos no conocen. Por ello, ese único episodio no puede equipararse a un acto discriminatorio, desde que se limitó a la idoneidad de la prenda transparente para la ocasión y no a la expresión de género de quien la portaba. El relato de haberse recibido, además, miradas de desaprobación y burlas no encontró más respaldo que los propios dichos de la parte demandante puestos en su libelo pretensor y la referencia de oídas de doña Pamela Ampuero a una conversación que le habría tenido la entonces Seremi, sin que ningún testigo diera cuenta directa de haberlas presenciado, siendo esta última la única testigo que hizo referencia al uso de la prenda transparente y su empleo en una actividad en terreno.

En lo relativo al alejamiento de las salidas a terreno, la testigo Karen Allende declaró haber presenciado que, en más de una ocasión, se hizo descender a la parte demandante de un vehículo institucional por decisión de la autoridad, eso sí, sin mayor contexto, y que en dos oportunidades observó la aparición de los mismos dos funcionarios en el lugar en que ella conversaba con la parte demandante, circunstancia que a su juicio no era casual. Este tribunal no desestima livianamente ese testimonio, que proviene de una funcionaria sin interés aparente en el resultado del juicio; sin embargo, la asignación de las salidas a terreno fue explicada por doña Constanza Romo, jefatura directa de la parte demandante durante el período pertinente, como una distribución de agenda entre los integrantes del equipo de comunicaciones y no como una función exclusiva de la demandante, explicación que resulta coherente con la organización de un departamento que debía cubrir simultáneamente el acompañamiento a la autoridad y el trabajo de gabinete. A ello se suma que la misma testigo describió episodios en que la parte demandante no se encontraba en su puesto de trabajo y debía ser buscada para el cumplimiento de tareas asignadas, lo que relativiza el alcance que cabe atribuir a la sola coincidencia de encontrarse con ciertos



funcionarios al llegar a determinados lugares, coincidencia que admite explicaciones ajenas a un propósito de vigilancia o acoso y que puede explicarse en la prosecución del cumplimiento de tareas asignadas. Con la explicación directa de quien tenía a su cargo la asignación de las salidas y con otros elementos que admiten una explicación distinta, este tribunal no encuentra indicio suficiente para tener por establecido un patrón de exclusión fundado en la identidad de género de la parte demandante.

A lo anterior se suma un antecedente que este tribunal no puede pasar por alto: conforme da cuenta la certificación de la audiencia de 27 de mayo de 2026 rolante en la causa Rit O-1422-2026 del Juzgado de Garantía de Valparaíso, don Ernesto Rojas Basaure, entonces dirigente gremial, se retractó públicamente y ofreció disculpas a la exautoridad regional por las imputaciones de hostigamiento, ambiente laboral tóxico y discriminación por identidad de género y condición de salud que había formulado en su contra, reconociendo su carácter infundado. Sin que ello permita a este sentenciador extraer conclusiones automáticas sobre los hechos aquí controvertidos, sí resulta ilustrativo que quienes concurrieron a este juicio a declarar bajo juramento sobre un pretendido ambiente hostil: doña Karen Allende y doña Pamela Ampuero, no dieron cuenta cabal y directa de ese ambiente, sino de apreciaciones aisladas, de oídas o de alcance parcial, de manera que el relato de una persecución institucional sostenida y generalizada en contra de la parte demandante en razón de su identidad de género, no ha encontrado en el conjunto de la prueba rendida el respaldo que su gravedad exigiría, por lo que la acción de tutela será desestimada en este capítulo.

DECIMO SEXTO: Que, en lo relativo a la discriminación por condición de salud, la parte demandante hizo consistir el agravio en el encargo de editar contenido para unas piezas gráficas sobre VIH, encargo que estimó estigmatizante por coincidir con su horario de colación y por versar sobre una enfermedad que ella misma padecía. Tal como consta del correo electrónico de 31 de enero de 2025, asunto "Textos gráficas VIH", remitido por la jefatura de comunicaciones a don Nicolás Rojo con copia a la demandante, ese encargo se sitúa en un contexto distinto del que la demandante le atribuyó: se trató de una campaña informativa dispuesta a nivel ministerial ante dificultades detectadas en la información sobre VIH que circulaba en la región, cuya publicación, puede presumirse, se quería impulsar con la premura propia de la época estival y de vacaciones, y que fue encomendada principalmente a ese otro funcionario del equipo, incluyéndose a la demandante solo con copia. La propia jefatura reconoció haberse exasperado con la demandante por la demora en tener listas las piezas, en circunstancias en que la urgencia



de la campaña así lo requería, sin que ese apremio, propio de la gestión de una tarea colaborativa y con plazos acotados, pueda equipararse a un trato indigno o estigmatizante fundado en la condición de salud de la demandante. Por lo mismo, esta alegación será desestimada.

En cuanto al término mismo del vínculo, que la parte demandante atribuyó a un móvil discriminatorio fundado en su identidad de género y en su condición de salud, la prueba rendida condujo a este tribunal a una conclusión diversa. Según se acreditó, en especial mediante la declaración de la testigo Romo, la no renovación de la contrata obedeció a una evaluación de desempeño que daba cuenta de una falta reiterada de seguimiento a las tareas asignadas y de proactividad en su ejecución, deficiencia que fue conversada con la demandante en al menos dos oportunidades previas, sin que se advierta en esa secuencia un correlato con su identidad de género o su condición de salud. Empero, corresponde únicamente examinar si el término del vínculo estuvo precedido de un móvil discriminatorio, lo que no resultó acreditado, por lo que también en este capítulo la acción será desestimada.

DECIMO SÉPTIMO: Que, en lo relativo al acoso laboral y al trato denigrante, la parte demandante invocó dos hechos: la forma en que se le comunicó el término de sus funciones, y un ambiente general de desvalorización y maltrato en su desempeño cotidiano, afirmaciones que tampoco resultaron acreditadas.

En cuanto a la comunicación del término, consta del propio relato de la demanda y de la declaración de la testigo Constanza Romo que, el 7 de marzo de 2025, se la citó vía WhatsApp a una sala de reuniones del piso -1 del edificio institucional, con un mensaje que incluía la expresión “porfá”, y que en dicha reunión, de una duración breve, de entre diez y quince minutos según la propia testigo, se le informó verbalmente la no renovación de su contrata, se le explicaron las razones invocadas y se la instó a hacer uso de sus días de vacaciones. La reunión fue sostenida por la jefatura directa de comunicaciones y por la jefa de la Unidad de Desarrollo de las Personas, esta última con competencia precisamente en la materia sobre la que versaba la citación, según declaró la propia Jasna Navea, de manera que no puede tenerse por acreditado que se tratara de una funcionaria carente de facultades para intervenir en ese acto. Ni el modo de la citación, ni el lugar, ni la duración ni la composición de los asistentes a esa reunión permiten a este tribunal advertir en ella un acto de hostigamiento o de trato indigno desde que se trató del ejercicio ordinario de la potestad de la administración para comunicar el término de una relación de carácter transitorio.



En cuanto al ambiente general que se invocó como constitutivo de acoso, la declaración de la psicóloga Cristina Garre Castañero, quien atendió a la demandante desde antes de su ingreso a la Seremi y hasta septiembre de 2025, da cuenta de que esta última depositó en su desempeño en dicha institución expectativas considerables, vinculadas al deseo de trabajar con personas excluidas o en situación de vulnerabilidad, y de que la sucesiva renovación de sus contratos a plazos breves, sumada a observaciones sobre su desempeño que percibió como una descalificación de su trabajo, afectó su estado de ánimo. Ese antecedente, junto con la declaración de doña Constanza Romo dando cuenta de exigencias de proactividad y de seguimiento de tareas propias de un cargo exigente, y no de un propósito de maltrato, llevan a este tribunal a concluir que la aproximación de la demandante a ciertas interacciones laborales, que pudo haber vivido subjetivamente como hostigamiento, encuentra una explicación más plausible en la frustración de expectativas personales legítimas y en la precariedad contractual que la propia prueba describe, prueba que no permite atribuir esa vivencia subjetiva a una conducta de acoso imputable a la parte demandada. No escapa a este tribunal que el tránsito de identidad de género que la demandante llevaba adelante durante ese mismo período conlleva, para cualquier persona que lo experimenta, una labilidad emocional esperable, lo que exige de la Administración una empatía reforzada en el trato cotidiano; pero esa consideración, que será desarrollada en el motivo siguiente a propósito del reconocimiento de su nombre social y registral, no permite transformar en acoso laboral exigencias de desempeño que, según la prueba rendida, fueron propias del cargo y ajenas a un móvil de hostigamiento. Por lo expuesto, esta alegación también será desestimada.

DECIMO OCTAVO: Que, en lo relativo al reconocimiento del nombre social y, luego, del nombre y sexo registrales de la parte demandante, la prueba documental permite tener por establecida la siguiente secuencia de hechos: con fecha 16 de abril de 2024, la demandante se dirigió por correo electrónico a don Nicolás Fernández, Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del nivel central del Ministerio de Salud, dando inicio a sus gestiones; con fecha 12 de julio de 2024 formalizó su solicitud mediante correo electrónico dirigido a doña Jasna Navea, jefa de la Unidad de Desarrollo de las Personas de la Seremi, y a doña Dominique Claro, jefa del Departamento de Administración y Finanzas, invocando expresamente la Ley N°20.609 y sus derechos fundamentales. Según declaró la propia Jasna Navea, esa solicitud dio curso a un proceso que se extendió en el tiempo, explicado por la circunstancia de que la programación de las plataformas institucionales se gestiona a nivel central y con intervención de proveedores



externos, y que, mientras las plataformas Cero Papel y Midas sí llegaron a reflejar el nombre social, los registros de asistencia y las liquidaciones de remuneraciones continuaron individualizándola con su nombre registral. Es necesario precisar que la cuenta de correo electrónico institucional asignada a la demandante sí reflejaba su nombre social, al igual que las plataformas Cero Papel y Midas; la falla se ubicó, en cambio, en las bases de datos de asistencia y remuneraciones, ajenas al sistema de correo, y se propagó después a los sistemas automatizados que se nutren de ellas, como se razonará más adelante a propósito de las comunicaciones del Instituto de Seguridad Laboral.

Con fecha 19 de noviembre de 2024, el Segundo Juzgado Civil de Santiago, en la causa V-83-2024, dictó sentencia ordenando al Servicio de Registro Civil e Identificación rectificar la partida de nacimiento de la demandante, sustituyendo su nombre y su sexo registral por el de persona no binaria. Con fecha 20 de diciembre de 2024, ante la falta de una respuesta sustantiva a sus solicitudes de julio y septiembre anteriores, la demandante remitió un tercer correo de insistencia, acompañando dicha sentencia ya dictada. Con fecha 23 de diciembre de 2024, doña Dominique Claro respondió reconociendo la gestión pendiente y reiterando que se requería, para dar curso a la modificación en las plataformas de asistencia y remuneraciones, la rectificación de la partida de nacimiento y la emisión del nuevo documento de identidad. Solo con fecha 5 de febrero de 2025 la demandante remitió el certificado de nacimiento ya rectificado por el Registro Civil, y ese mismo día doña Dominique Claro confirmó que el cambio de nombre había sido gestionado en los sistemas de Gestión de Personas, quedando pendiente exclusivamente la modificación del campo género. Dicho campo no llegó a implementarse durante el resto de la vigencia de la relación funcionaria, que concluyó el 31 de marzo de 2025.

A lo anterior se suma un antecedente que revela que la falla no era imputable a un descuido individual de quienes trabajaban junto a la demandante, sino a la propia infraestructura institucional del Estado empleador: consta de los documentos N°24 y N°25 acompañados por la parte demandante que, con fechas 10 y 12 de marzo de 2025, la casilla institucional de la demandante recibió correos del Instituto de Seguridad Laboral, remitidos desde prevencionderiesgos@minsal.cl, que la individualizaban por su nombre registral anterior al invitarla a participar de una encuesta de satisfacción. Si bien se trata de comunicaciones generadas por un sistema externo y no de un error atribuible a sus compañeros o a su jefatura directa, evidencia de igual modo que aun mes y medio después de la corrección lograda en las plataformas de Gestión de Personas, la falta de



actualización se replicaba en otras bases de datos del propio aparato estatal, dando cuenta de una falencia sistémica y no de un episodio aislado.

DECIMO NOVENO: Que la parte demandada fundó su defensa en que la programación de los sistemas informáticos de las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud se gestiona a nivel central en Santiago, y que, ante la solicitud de la demandante, se realizó el requerimiento pertinente a esa instancia, agregando que el tiempo de ejecución que ello conlleva no importa, por sí solo, una conducta discriminatoria. Este tribunal no puede compartir ese razonamiento, pues el artículo 3° de la Ley N°21.120 reconoce a toda persona el derecho a ser identificada conforme a su identidad de género en los instrumentos públicos y privados que la individualicen, y su artículo 4° impone a los órganos del Estado el deber de dar un trato digno e igualitario a las personas cuya identidad de género no coincida con su nombre y sexo registral, deber que resulta reforzado por la prohibición de discriminación arbitraria del artículo 2° de la Ley N°20.609. Frente a esos mandatos, la circunstancia de que la gestión de las plataformas dependa de un nivel central no constituye una excusa liberatoria, sino, precisamente, la descripción de la propia estructura administrativa que el Estado debe organizar de manera eficaz y oportuna para dar cumplimiento a sus deberes legales.

Tratándose del reconocimiento de la identidad de una persona, y de la afectación psíquica que su desconocimiento prolongado pueda ocasionar, el estándar exigible es de resultado y no de medios, de manera que la acreditación de gestiones internas, insistencias telefónicas o correos de seguimiento, por sí sola, no exonera a la Administración si el resultado perseguido que es el reconocimiento efectivo y estable de la identidad de la demandante no se alcanzó dentro de un plazo razonable. Y en la especie no se alcanzó: transcurrieron más de nueve meses entre la solicitud formal de julio de 2024 y la corrección parcial de febrero de 2025, la administración exigió como condición previa un trámite judicial y registral completo antes de mover cualquier plataforma, el campo género nunca llegó a implementarse durante la vigencia del vínculo, y la falla se replicó, según se razonó en el motivo precedente, incluso en sistemas ajenos a la gestión directa de la Seremi, lo que revela no un episodio aislado sino una falla sistémica del aparato estatal en su conjunto.

Siendo el Estado el primer llamado a dar cumplimiento eficaz y oportuno a las leyes que él mismo ha dictado, y tratándose de una materia en que debe suponerse la especial vulnerabilidad de quienes atraviesan un proceso de reconocimiento de su identidad de género, proceso que conlleva una labilidad emocional que es dable esperar en cualquier



persona que lo experimenta y que exige de la Administración una empatía y celeridad reforzadas, este tribunal tiene por acreditada la vulneración de la garantía consagrada en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, por lo que la acción de tutela será acogida en este capítulo.

VIGÉSIMO: Que, en consecuencia, y por las razones expuestas en los considerandos que preceden, la acción de tutela de derechos fundamentales deducida en autos será acogida únicamente en cuanto se tuvo por acreditada la vulneración de la garantía consagrada en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, en razón de la falla estatal en el reconocimiento oportuno y estable del nombre social y, luego, del nombre y sexo registrales de la parte demandante, es decir exclusivamente a la afectación de su integridad psíquica derivada de la deficiente e inoportuna respuesta institucional ya razonada, siendo desestimada en todo lo demás, esto es, en cuanto a la discriminación por identidad de género, la discriminación por condición de salud, el acoso laboral y el trato denigrante, y el término mismo del vínculo como acto discriminatorio autónomo. Asimismo, corresponde dejar establecido desde ya que, tratándose de una vulneración imputable a un órgano de la Administración del Estado representado en autos por el Fisco de Chile, es este último el único legitimado pasivo que eventualmente podría resultar condenado, no así la Secretaría Regional Ministerial de Salud de Valparaíso, conforme a lo ya razonado en el motivo décimo segundo de esta sentencia.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, acogida la acción de tutela en los términos ya razonados, corresponde pronunciarse sobre las prestaciones e indemnizaciones solicitadas en el petitorio de la demanda. En cuanto a la indemnización del artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, habiéndose acogido la acción de tutela en el capítulo relativo a la integridad psíquica, corresponde su procedencia. Para la fijación de su cuantía, dentro del rango legal de 6 a 11 remuneraciones mensuales, este tribunal pondera que la vulneración acogida se extendió por un período cercano a un año, revistió el carácter de una falla sistémica imputable a la organización del Estado empleador y afectó un derecho vinculado al reconocimiento de la identidad de la persona demandante Sol Millakuta Hernández Márquez, materia que exige una especial diligencia y empatía institucional; pero pondera asimismo que la acción fue desestimada en sus otros capítulos, por no haber resultado acreditados los hechos que los habrían configurado. Ponderados ambos extremos, se fijará dicha indemnización en el equivalente a 9 remuneraciones.

En cuanto a la remuneración base para estos efectos, la parte demandante la fijó en \$2.606.638, promediando los meses de enero, febrero y marzo de 2025, en tanto que la



parte demandada sostuvo que ascendía a \$1.590.431. Examinadas las liquidaciones de remuneraciones de esos tres meses, documento acompañado por la propia parte demandante, se constató que los totales de haberes fueron de \$1.655.293 en enero, \$1.648.778 en febrero y \$1.590.431 en marzo, y que, descontando de los dos primeros meses las horas extraordinarias percibidas, partida que el artículo 172 del Código del Trabajo excluye expresamente de la base de cálculo, el monto resultante es idéntico en los tres meses: \$1.590.431. No existe en el expediente respaldo documental para las cifras de \$1.854.850 y \$4.316.286 que la demandante consignó en su libelo para enero y marzo, respectivamente, las que no se condicen con las liquidaciones acompañadas. En consecuencia, se tendrá por remuneración base, para todos los efectos de este considerando, la suma de \$1.590.431.

En cuanto a la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicio y su incremento legal del 50%, solicitadas en el petitorio, estas pretensiones se sustentaron exclusivamente en la acción subsidiaria de reconocimiento de una relación laboral regida por el Código del Trabajo y de despido injustificado, acción que fue desestimada en el motivo respectivo de esta sentencia. Al no haberse reconocido dicha relación laboral para el período de contrata, y tratándose la parte demandante de una funcionaria pública a quien resulta aplicable el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, conforme a la extensión del procedimiento de tutela dispuesta por la Ley N°21.280, no procede el pago de las indemnizaciones propias del término de un contrato de trabajo del sector privado, siendo la única prestación indemnizatoria pertinente aquella especialmente contemplada para los funcionarios públicos en dicha norma. Por consiguiente, estas pretensiones serán rechazadas.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, conforme al artículo 495 del Código del Trabajo, corresponde disponer una medida dirigida a evitar la repetición de la vulneración constatada. La falla verificada no consistió en que la Administración se negara a modificar el nombre de la demandante en sistemas que, por su naturaleza, deben permanecer vinculados al nombre y al RUT legalmente registrados, exigencia que esta sentencia no altera. La falla sí consistió en dos cuestiones distintas: primero, en la falta de un decurso expedito para que el nombre social de la demandante fuera empleado de inmediato en el trato cotidiano y en las comunicaciones institucionales que no requieren de rectificación de partida alguna, tales como correos, encuestas, citaciones, documentos de gestión interna, cuestión que no depende de trámite legal previo, conforme al artículo 3° de la Ley N°21.120; y, segundo, en que, una vez presentada la rectificación de partida en febrero de



2025, la corrección no se produjo de manera oportuna ni completa a los demás sistemas que legítimamente dependen de ella, ni menos expedita, quedando el campo género sin implementar durante el resto de la vigencia del vínculo y replicándose el nombre anterior en comunicaciones automatizadas ajenas a la gestión directa de la Seremi. Por ello, se dispondrá que el Ministerio de Salud dicte un protocolo que distinga ambos planos: de una parte, que asegure el uso inmediato del nombre social en el trato y las comunicaciones cotidianas de cualquier funcionario o funcionaria, sin necesidad de rectificación de partida; y, de otra, que fije un plazo breve y determinado para que, presentada dicha rectificación, la corrección del nombre y sexo registral se aplique de manera armónica con la totalidad de los sistemas institucionales que de ella dependen, incluidos aquellos gestionados por organismos externos.

VIGÉSIMO TERCERO: Que el enlace de video con la noticia difundida por Canal 13 sobre el caso de la parte demandante, acompañado como prueba nueva, fue revisado por este juzgador en audiencia, sin que su contenido de carácter informativo y además posterior a los hechos del juicio, aporte antecedentes fácticos distintos de los ya analizados en los motivos que preceden, por lo que no se le asigna valor probatorio. Los demás medios de prueba allegados al proceso que no han sido expresamente referidos, así como las demás alegaciones formuladas por las partes, en nada alteran lo concluido en los motivos precedentes.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1°, 2°, 5°, 7°, 10 y siguientes del Código Sanitario; en la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; en los artículos 1°, 2°, 7°, 172, 485, 489, 493 y demás pertinentes del Código del Trabajo; en la Ley N°21.280; en los artículos 2° y siguientes de la Ley N°20.609; en los artículos 3° y 4° de la Ley N°21.120; en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, SE DECLARA:

I.- Que se rechaza el reconocimiento de una relación laboral regida por el Código del Trabajo entre la parte demandante y la parte demandada durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de marzo de 2025, teniéndose por establecido que dicho período estuvo regido por el Estatuto Administrativo, en su calidad de funcionaria a contrata; sin perjuicio de tenerse por establecido que la relación habida entre el 4 de abril de 2023 y el 31 de diciembre de 2023 estuvo regida por el Código del Trabajo, al amparo del artículo 10 del Código Sanitario.



II.- Que, en consecuencia, se rechazan las acciones subsidiarias deducidas en la demanda, fundadas en el reconocimiento de dicha relación laboral, sin que sea necesario emitir pronunciamiento sobre la excepción de incompetencia planteada.

III.- Que se acoge parcialmente la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales deducida en contra del Fisco de Chile, únicamente en cuanto se tiene por acreditada la vulneración de la garantía consagrada en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, con motivo de la deficiente e inoportuna respuesta institucional al reconocimiento del nombre social y, luego, del nombre y sexo registrales de la parte demandante.

IV.- Que se condena al Fisco de Chile a pagar a la parte demandante la suma de \$14.313.879, equivalente a 9 remuneraciones mensuales, por concepto de la indemnización especial contemplada en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo.

Las sumas ordenadas se pagarán reajustadas y generarán, luego de actualizadas, los intereses que procedan conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que se rechaza la acción de tutela en cuanto a la discriminación por identidad de género, la discriminación por condición de salud, el acoso laboral y el trato denigrante, y el término del vínculo como acto discriminatorio.

VI.- Que se dispone que el Ministerio de Salud, dentro de 120 días corridos desde que esta sentencia se encuentre firme y ejecutoriada, dicte un protocolo aplicable a todas sus Secretarías Regionales Ministeriales que (i) asegure el uso inmediato del nombre social de cualquier funcionario o funcionaria en el trato y las comunicaciones institucionales cotidianas, sin exigir para ello la rectificación de la partida de nacimiento; y (ii) fije un plazo breve y determinado para que, una vez presentada dicha rectificación, la actualización del nombre y sexo registral se aplique de manera armónica los demás sistemas institucionales que de ella dependan, debiendo remitir copia del protocolo a este tribunal.

VII.- Que se rechazan las pretensiones de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio y su incremento legal del 50%.

IX. Que no se condena en costas a ninguna de las partes, por no haber resultado totalmente vencida ninguna de ellas.



Regístrese y notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, hágase devolución de los documentos acompañados por las partes ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia y archívense los antecedentes en su oportunidad.

Dictada por don **Javier Mora Méndez**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.



A contar de las 23:00 horas del día sábado 04 de abril de 2026 (Chile Continental), la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Islas Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://horaoficial.cl>