Corporación Municipal

DECLARA SOBRESEIMIENTO EN INVESTIGACIÓN POR ACOSO LABORAL POR MOTIVOS QUE INDICA

Resolución Nº 38 / 2020

San Miguel, 23 de noviembre de 2020

VISTOS:

1. La Resolución N° 27/2020, de fecha 11 de septiembre de 2020, emitida por la suscrita, por la cual se ordena instruir una investigación, en los términos establecidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en contra de doña Alejandra Gloria Barriga Arancibia, cédula de identidad Nº 13.457.796-7, Químico Farmacéutico de la Farmacia del CESFAM Barros Luco, en virtud de la denuncia por acoso laboral interpuesta en su contra por parte de doña Texia Martínez Barnils, cédula de identidad N° 9.785.661-3, Técnico Superior en Enfermería del CESFAM Barros Luco de la Corporación Municipal de San Miguel, designando para tales efectos a don Arturo Orrego Rojas como Investigador.

2. Todos los antecedentes documentales tenidos a la vista por esta Secretario General (I) y que constan en el expediente de la investigación.

3. La vista del Investigador, la cual establece las conclusiones de la etapa indagatoria efectuada por don Arturo Orrego Rojas.

Y CONSIDERANDO:

1. Que la investigación efectuada se encuentra agotada en todos sus términos, por lo que el Investigador procedió a cerrar la etapa indagatoria de la misma.

2. Que, en razón del Memorándum Nº 2.160/2020 de fecha 18 de agosto del año 2020, emitido por la Directora de Salud (I) de la Corporación Municipal de San Miguel, doña Verónica Zambrano Canelo, se puso en conocimiento de la suscrita antecedentes que dicen relación con conductas reiterativas de parte de la Químico Farmacéutico de la Farmacia del CESFAM Barros Luco, doña Alejandra Barriga Arancibia, en contra de la

CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL
DIRECCIÓN JURÍDICA

Técnico Superior en Enfermería del CESFAM Barros Luco, doña Texia Martínez Barnils, las cuales tendrían connotaciones de acoso laboral.

3. Que, dentro de los mismos antecedentes adjuntados, se encontraba una carta de un grupo de funcionarias que prestan funciones en las mismas dependencias de la denunciante y denunciada, quienes hacen ver los problemas de convivencia laboral que la denunciante generaría al interior de la unidad.

4. Que, por lo anterior, y según lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel, en su artículo 85, ordena que en estos casos la Corporación Municipal de San Miguel investigue los hechos denunciados, salvo que determine que existen inhabilidades al interior de la misma, provocadas por el tenor de la denuncia, caso en el cual deberá derivar el conocimiento e investigación de la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva.

5. Que, dado lo establecido en el numeral anterior y, habiendo sido revisado el tenor de la denuncia y los antecedentes adjuntados por la Directora de Salud (I), tomando en consideración la denuncia misma y la carta que consta en los antecedentes en que las compañeras de trabajo de la denunciante reclaman en su contra, la suscrita estimó del todo necesario derivar el conocimiento de la denuncia ante la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, para que fuera esta instancia administrativa quien llevara adelante la investigación, gestión que se llevó a cabo dentro del plazo establecido en el artículo 87 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel.

6. Que, tal como quedó refrendado en la Resolución N° 27/2020, de fecha 11 de septiembre de 2020, emitida por la suscrita, por la cual se ordena instruir una investigación por acoso laboral, la Inspección del Trabajo competente no accedió a la tramitación de la denuncia respectiva, debiendo, posteriormente, ordenarse el inicio de la correspondiente investigación por denuncia de acoso laboral.

7. Que, primeramente, es menester para el caso en vista tener claridad acerca de qué se debe entender por acoso laboral. Para ello, el artículo 83 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel dispone que "*El acoso laboral es todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de las incitaciones a hacer algo, siempre que todas esas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de*

palabra u obra, o bien, se traduzca en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados. El acoso laboral es una conducta contraria a los principios de las leyes laborales, a la dignidad de la persona y a la convivencia al interior de la Corporación.".

8. Que, habiéndose efectuado la investigación de rigor, la suscrita debe proceder a analizar el mérito de los medios de prueba acumulados en el proceso por el Investigador, a objeto de determinar si se ha acreditado fehacientemente la existencia de conductas de acoso laboral por parte de la denunciada, para su sanción o sobreseimiento.

9. Que, analizadas las declaraciones de todas las personas que testificaron, queda en evidencia que la denunciada tiene formas de relacionamiento que no se condicen necesariamente con el cumplimiento de normas de sociabilidad entre miembros de un equipo de trabajo. Así se puede inferir de los testimonios que aseguran que la denunciada, en determinadas oportunidades, entra a su espacio de trabajo y no saluda a las funcionarias que son parte del equipo o que han prestado apoyo a la unidad, cuestión que es reprochable como conducta social o de educación, pero que no tiene un componente de maltrato dirigido específicamente hacia la denunciante, lo que implica que no es una conducta desarrollada exclusivamente en contra de doña Texia Martínez Barnils, lo que viene a determinar que en este punto no se produce un acto de maltrato hacia la denunciante.

10. Que, a su vez, respecto de la conducta que dice relación con que la denunciante no tuvo el tiempo para aprender herramientas computacionales para mejorar los procesos, cuestión que habría afectado su rendimiento laboral desde su llegada a la Farmacia del CESFAM Barros Luco, dicha situación no puede ser achacable a la denunciada, por lo que tampoco se encuentra dentro del concepto del considerando número 7 de la presente resolución. En el mismo orden de ideas, revisadas las declaraciones de los intervinientes, no existe ninguna persona que haya declarado la existencia de esta conducta en contra de la denunciada.

11. Que, en relación con la conducta de trato desigual hacia la denunciante, basada en que se capacita a otras componentes del equipo de la Farmacia del CESFAM Barros Luco y no a la Sra. Martínez, es dable señalar que la determinación de qué funcionarios se capacitan no depende en caso alguno de la denunciada, toda vez que no se encuentra dentro de sus funciones efectuar un listado que señale de manera expresa qué funcionarias de su equipo de trabajo deben capacitarse y en qué materias, cuestión que depende, en última medida, de la designación realizada por el Servicio de Salud Metropolitano Sur, la Dirección de Salud o la Dirección del CESFAM, o por postulación del funcionario, siendo el Comité de Capacitación Local, el cual está compuesto por

funcionarios de los distintos estamentos, e incluso por un miembro de la Asociación de Funcionarios de la Salud de la comuna de San Miguel, el que define los funcionarios que serán capacitados. Al no ser la denunciada parte de este comité, no es posible hacerla responsable de que la denunciante no acceda a capacitaciones, tal como lo señala en su declaración, hecho que implica que no se acredite la existencia de la conducta de acoso alegada por la denunciante en este punto.

12. Que la denunciante señala, como conducta de maltrato, la existencia de información que sólo le sería entregada a sus compañeras de funciones, mas no a ella, y que dicha conducta sería reiterada. A respecto, de las declaraciones prestadas no existe ninguna que señale la efectividad de esta acusación, por lo que no se acredita de manera fehaciente que se haya producido esta circunstancia.

13. Que, siguiendo con la denuncia, la Sra. Martínez alega como conducta de maltrato el hecho de que no se le delegaba ninguna responsabilidad ni se le asignaban otras funciones que no fueran la de "ventanilla". En relación a esta acusación, la suscrita debe señalar que no puede ser considerada una conducta de maltrato el darle responsabilidades, dentro de la esfera de lo que determine el contrato, a una funcionaria que trabaja precisamente atendiendo público en la Farmacia de un CESFAM. Esta acción se encuentra dentro de las responsabilidades que puede ejecutar una TENS que trabaja en esa unidad, por lo que mal podría ser catalogado como "maltrato" dicha circunstancia. Asimismo, es menester tener en cuenta la situación de salud que vive la denunciante, la cual ha quedado patente en la investigación, ya que, de hecho, son las mismas colegas de trabajo quienes reclaman que la denunciada utilizaría de manera indebida esta patología para evitar el trabajo, no siendo esta circunstancia acreditada en la investigación, por lo que no puede catalogarse de uso malicioso a la denunciante de su patología para no cumplir de manera normal con su trabajo, ya que existe un certificado médico que avalaría dicha circunstancia, cuestión que ha reafirmado la propia denunciada.

14. Que, respecto del considerando anterior, reprochable sería que la denunciada dejara sin ejecutar ninguna función a la Sra. Martínez, lo que implicaría un abierto maltrato laboral en su contra, por no permitirle ejercer sus funciones establecidas en el contrato de trabajo respectivo. Sin embargo, ni la propia denunciante ni las personas que prestaron declaración en la investigación hacen alusión a una conducta de este tipo, por lo que respecto de esta conducta no existe una acreditación de la misma.

15. Que, en relación a la conducta denunciada de no tener el mismo trato respecto de permisos, no pudiendo cambiar turnos o no pudiendo salir en horario de trabajo, no hay antecedentes probatorios que den fe de lo señalado por la denunciante, particularmente

en lo referido a las declaraciones que constan en los antecedentes, por lo que dicha conducta tampoco ha sido fehacientemente acreditada.

16. Que, en general, en razón de conductas relacionadas con la forma en que la denunciada se dirigía a la Sra. Martínez, particularmente respecto de frases como "usted debe jubilarse", "usted vive en el baño", o haberla insultado, diciéndole que era "tonta", la propia denunciante afirma que dichas situaciones habrían ocurrido en un espacio privado y sin testigos, cuestión que hace imposible que se logre acreditar alguna de estas conductas. Sin perjuicio de lo anterior, la denunciante señala que, en alguna oportunidad, en una reunión de equipo, la denunciada sí habría efectuado en público una alusión a su persona con la frase "ya está la Texia otra vez". Revisadas las declaraciones, ninguna de las funcionarias que son parte del equipo de la Farmacia del CESFAM Barros Luco hace alusión alguna a este hecho, por lo que tampoco logra acreditarse la conducta denunciada.

17. Que, respecto de su patología urinaria, la denunciante señala que la Sra. Barriga no habría tomado en cuenta su enfermedad, así como tampoco habría recepcionado un certificado médico que acreditaba su afección de salud. Contraria a esta afirmación, la denunciada señala que sí recepcionó el documento y que tomó en consideración la afección de salud, cuestión que estaría avalada, en particular, por la declaración de la TENS del equipo de la Farmacia del CESFAM, doña Georgina Vilches, quien incluso llega a aseverar que la denunciada "justificaba" a la Sra. Martínez, manifestando esta expresión luego de declarar sobre el punto de las constantes idas al baño de la denunciante, por lo que tampoco se logra acreditar la acusación de la denunciante en este punto.

18. Que, en lo concerniente al hecho acaecido con fecha 29 de julio del año en curso, la denunciante señala en su declaración que habría tenido un altercado con una compañera de funciones, al indicar que debía concurrir al baño, en circunstancias que había muchas personas esperando ser atendidas. En ese momento, la TENS Génesis García le habría manifestado la improcedencia de hacerlo, justamente por el fundamento de la cantidad de usuarios que requerían ser atendidos, pero que esta comunicación habría sido en un tono brusco y delante de los demás miembros del equipo de trabajo. Acto seguido, habría intervenido la denunciada, dándole permiso para concurrir al baño, pero que, posteriormente, en una conversación que habrían sostenido en un pasillo, la denunciante le habría manifestado a la Sra. Barriga que si acaso no había visto cómo la había tratado su compañera de labores, a lo que la denunciada le habría indicado que debía conversar con ella antes de acudir a la asociación (entendiendo por tal a la AFUSA) y también con sus compañeras de funciones, cuestión que no habría manejado la denunciada, ya que la conversación no se produjo.

19. Que, de los hechos antes indicados, resulta evidente que no puede ser reprochable a la denunciada, como acto de acoso laboral, el conflicto sostenido entre la denunciante y la Sra. García, toda vez que la Sra. Barriga ni siquiera habría participado del mismo, tal como se puede inferir de la declaración de la denunciante. Asimismo, no aparece como posible de calificar dentro del concepto de acoso laboral el hecho de que la denunciada señale que, como conducto regular, se converse una situación particular con ella y el equipo de trabajo para tratar de darle solución, aun cuando no se produzca el acercamiento con posterioridad al conflicto relatado. Este solo hecho no configura una conducta de acoso laboral según el concepto expresado en el considerando número 7 de la presente resolución.

20. Que, analizadas todas y cada una de las conductas denunciada por la Sra. Martínez, y en atención a las declaraciones y antecedentes tenidos a la vista, la suscrita ha llegado al pleno convencimiento de que ninguna de ellas logró ser acreditada de manera fehaciente, impidiendo de esta manera que se pueda sancionar por conductas de acoso laboral a la Sra. Barriga.

21. Que las declaraciones de quienes prestaron testimonio dicen relación, en varios de los casos, a hechos ocurridos entre la denunciada, doña Alejandra Barriga Arancibia, y una cualquiera de las declarantes, y no hacen mención alguna de los hechos específicos denunciados por doña Texia Martínez Barnils, cuestión que no permite la acreditación de la denuncia en los términos expuestos por la denunciante. Asimismo, queda en evidencia que algunos de los hechos imputados a la denunciada se hacen de manera general por las declarantes, sin que ello permita ser concluyente en lo que a la determinación de la posible responsabilidad de la denunciada corresponda, lo que no da pie al cumplimiento de lo que el artículo 83 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel establece como acoso laboral.

22. Que, en el mismo orden de ideas, y tal como se desprende del considerando número 7 de esta resolución, para que se esté en presencia de un acoso laboral, deben existir una serie de presupuestos jurídicos básicos, a saber: 1.- La existencia de una o más conductas tipificadas como acoso laboral, lo que implica necesariamente que estén fehacientemente acreditadas; 2.- Que la o las conductas acreditadas sean *"reiteradas"*, por lo que no bastaría la sola existencia de un hecho aislado que pueda ser calificado como conducta de acoso laboral; y 3.- Que la o las conductas reiteradas causen mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzca en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados.

23. Que los presupuestos jurídicos antes señalados deben concurrir de manera copulativa, no pudiendo faltar ninguno de ellos para que una conducta repetida en el tiempo y que genera un resultado de menoscabo en la persona que lo sufre pueda ser considerada como acoso laboral.

24. Que, luego de todo el estudio y análisis previo realizado, la suscrita ha llegado al pleno convencimiento de que no se cumple con la premisa de la existencia de todos los presupuestos jurídicos antes señalados, hecho que impide catalogar las conductas denunciadas como de acoso laboral, por lo que esta Secretario General (I) disiente de las conclusiones a las cuales llega el Investigador respecto de la acreditación de las eventuales conductas de acoso laboral, lo que necesariamente implicará resolver en un sentido distinto al propuesto por el Investigador por parte de la infrascrita. Las circunstancias señaladas por la denunciante en su escrito de denuncia, respecto de ser víctima de malos tratos y sentirse menoscabada en su trabajo, no logran cumplir con lo establecido en el artículo 83 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel.

25. Que, sin perjuicio de lo razonado en el considerando anterior, sí puede afirmarse de los antecedentes tenidos a la vista que la Sra. Barriga tiene problemas de relacionamiento y de liderazgo respecto del equipo de la Farmacia del CESFAM Barros Luco. Ello queda de manifiesto en las declaraciones de parte del equipo, pero también se hacen presentes en las declaraciones de funcionarias que, no siendo parte del equipo, han efectuado rotaciones en estas dependencias, dada la contingencia actual de pandemia por COVID-19, sin que por ello se esté necesariamente en presencia de conductas de acoso laboral, tal cual ya fue previamente establecido.

26. Que, en razón del punto anterior, necesario aparece para una mejor relación laboral el que la Dirección del CESFAM Barros Luco genere acciones que propendan a restablecer un clima laboral apto en todo sentido, lo que debería impactar en mejores rendimientos laborales y personales.

27. Que, dado lo anterior, esta Secretario General (I) suscribe el punto número 2 de las sugerencias efectuadas por el Investigador, en relación a reforzar las estrategias de autocuidado continuo y programado del equipo de Farmacia del CESFAM Barros Luco, atendido, especialmente, todo el período de pandemia que han debido sobrellevar los funcionarios de la salud municipal de la comuna de San Miguel, y lo que puede acaecer en un futuro próximo respecto de este mismo punto.

28. Que de la propia declaración de la Sra. Martínez, sustentada por la declaración de la TENS Katherine Tapia, se puede colegir que el haber destinado a otra dependencia a la denunciante durante el proceso de investigación, ha generado un relajamiento en el

ambiente laboral, tanto para la propia denunciante, como para el resto del equipo, por lo que la suscrita instruirá medidas al respecto.

29. Que, como corolario de la presente investigación, se ha acreditado por parte de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), a través de la correspondiente resolución, que la patología en salud mental que tendría la denunciante no obedece en absoluto a una enfermedad profesional o de corte laboral, sino a una enfermedad común y no atribuible a su puesto de trabajo, cuestión que va en la misma línea de lo razonado por la suscrita en la parte considerativa de esta resolución.

30. Que, por Acta de Sesión del Directorio de la Corporación Municipal de San Miguel, de fecha 20 de enero de 2017 y reducida a Escritura Pública, anotada en el Repertorio bajo el número 127, de fecha 23 de enero de 2017, otorgada ante la Notario Público de San Miguel, doña Lorena Quintanilla León, la suscrita es designada Secretario General en carácter de interino.

31. Y, teniendo presente las facultades que como Secretario General de esta Corporación Municipal me confieren los Estatutos aprobados por Decreto Nº 613, de 30 de junio de 1982 del Ministerio de Justicia, y su posterior modificación aprobada por el Decreto Nº 536 del Ministerio de Justicia, de fecha 04 de junio de 1987.

CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL
DIRECCIÓN JURÍDICA

RESUELVO:

1. **DECLÁRESE** el sobreseimiento de la investigación por denuncia de acoso laboral en contra de doña **ALEJANDRA GLORIA BARRIGA ARANCIBIA**, cédula de identidad Nº 13.457.796-7, Químico Farmacéutico de la Farmacia del CESFAM Barros Luco, interpuesta en su contra por parte de doña **TEXIA MARTÍNEZ BARNILS**, cédula de identidad N° 9.785.661-3, Técnico Superior en Enfermería del CESFAM Barros Luco de la Corporación Municipal de San Miguel.

2. **INSTRÚYESE** a la Dirección del CESFAM Barros Luco, sin perjuicio de lo ordenado en el punto anterior, a realizar las siguientes acciones:

- Reforzar las estrategias de autocuidado continuo y programado de todo el equipo de la Farmacia del CESFAM Baros Luco.
- Efectuar reuniones con el equipo de la Farmacia del CESFAM Barros Luco, sin la presencia de la Químico Farmacéutico de la unidad, y de manera individual con doña **ALEJANDRA GLORIA BARRIGA ARANCIBIA,** con la periodicidad que la Dirección del establecimiento determine, a fin de tomar conocimiento directo del estado de las relaciones interpersonales de esta unidad de trabajo, por un plazo no inferior a 3

meses ni superior a 6 (seis) meses, contado desde la notificación de la presente resolución a la Dirección del centro de salud.

- Adoptar cualquier otra medida que se estime pertinente para mejorar el ambiente laboral de la unidad, así como para corregir preventivamente las acciones del equipo de la Farmacia del centro de salud

3. **INSTRÚYESE** a la Dirección del CESFAM Barros Luco, en la medida que la normativa actual lo permita, a destinar de manera permanente a doña **TEXIA MARTÍNEZ BARNILS** a una dependencia del CESFAM Barros Luco distinta de la Farmacia del centro de salud, y a entregarle funciones que pueda efectuar, tomando en consideración, especialmente, su patología física y su actual nivel de competencias, tanto técnicas como tecnológicas, con el objeto de velar por su bienestar personal y laboral.

4. **NOTIFÍQUESE** por parte del Investigador la presente resolución a la denunciante y a la denunciada, sea de manera presencial o por cualquier medio a distancia idóneo, dado el actual estado de Emergencia Sanitaria.

CORPORACION MUNICIPAL DE SAN MIGUEL
DIRECCIÓN JURÍDICA

Anótese, comuníquese a los interesados y archívese.

CORPORACION MUNICIPAL DE SAN MIGUEL
SECRETARIA GENERAL

MARÍA EUGENIA ROMERO ROMERO
SECRETARIO GENERAL (I)
CORPORACION MUNICIPAL DE SAN MIGUEL

MMV
Distribución:
- Alejandra Barriga Arancibia
- Texia Martínez Barnils
- Dirección CESFAM Barros Luco
- Dirección de Salud C.M.S.M.
- Departamento de Personal C.M.S.M.
- Dirección Jurídica C.M.S.M.
- Archivo Secretaria General C.M.S.M. /