

**DECLARA SOBRESERIMIENTO EN
INVESTIGACIÓN POR ACOSO
LABORAL POR MOTIVOS QUE INDICA**

Resolución N° 47 / 2020

San Miguel, 23 de diciembre de 2020

VISTOS:

1. La Resolución N° 32/2020, de fecha 09 de octubre 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 Romina Andrea Gamonal Ramos, cédula de identidad N° 15.345.267-9, Nutricionista y Director Técnico del CECOSF Atacama, en virtud de la denuncia por acoso laboral interpuesta en su contra por parte de doña Paulina Paz Crisóstomo Barría, cédula de identidad N° 16.635.947-3, Matrona del CECOSF Atacama de la Corporación Municipal de San Miguel, designando para tales efectos a don Carlos Espejo Acosta 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 Carlos Espejo Acosta.

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 N° 2.656/2020 de fecha 06 de octubre 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 presuntas conductas de parte de quien ejerce la función de Director Técnico del CECOSF Atacama, doña Romina Gamonal Ramos, en contra de la Matrona del CECOSF Atacama, doña Paulina Crisóstomo Barría, las cuales tendrían connotaciones de acoso laboral.



3. Que, dentro de los mismos antecedentes adjuntados, se encontraba una carta de la Asociación de Funcionarios de la Salud (AFUSA), la cual remitía y ponía en conocimiento a la Directora de Salud de un presunto caso de acoso laboral.
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, la suscrita ordenó la instrucción de la investigación correspondiente.
6. Que, para los efectos de la presente resolución, se tiene como parte integrante de la misma la Vista del Investigador, sin perjuicio de ser complementada o puntualizada en ciertos aspectos por esta Secretario General (I).
7. Que, antes de efectuar cualquier análisis, cabe hacer presente que, en relación a la declaración de la denunciante, la cual consta en el expediente de la investigación y está suscrita por la misma, ésta señala expresamente que *"Para comenzar, para mí esta investigación no tiene ninguna validez ..."*. Mientras que en otro punto indica que *"Mira, a lo mejor me expresé mal al decir que esta investigación tiene poca validez, sino que para mí tiene poca objetividad"*.
8. Que, en criterio de la suscrita y en virtud de lo señalado por la denunciante en su declaración, bastarán estas solas afirmaciones como elemento decidor para declarar de manera definitiva el sobreseimiento de la denunciada respecto de la denuncia interpuesta en su contra, toda vez que cualquiera sea el resultado de la investigación, según lo afirmado por la denunciante, éste carecería de valor y sentido, así como de objetividad, haciendo un juicio a priori sobre la investigación, por lo que se colige que la denunciante desestima la investigación que ella misma propició por su denuncia. Sin perjuicio de lo anterior, y en virtud de todo el trabajo investigativo realizado por el Investigador, esta Secretario General (I) efectuará el análisis necesario para llegar a resolver lo que el mérito de la investigación arroje.
9. Que, en relación a lo afirmado por la denunciante, y tomando en consideración que de todas maneras interpuso una denuncia, la cual comunicó a la Directiva de la AFUSA, de la cual ella es parte, no sólo como asociada, sino como miembro de la directiva, esta



denuncia fue hecha llegar a la Directora de Salud (I) de la Corporación Municipal de San Miguel, la cual siguió el conducto formal para estos casos, el cual se encuentra establecido en el Título XXII del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel, el cual establece en su artículo 84 que *“Todo trabajador de la Corporación que sufra o conozca de hechos o conductas que se encuentren dentro del marco conceptual establecido en el artículo anterior como acoso laboral, según lo dispuesto por este Reglamento Interno, **tendrá el derecho** de denunciarlos por escrito al Secretario General.”*. Por ende, la denunciante sólo ejerció su derecho a denunciar hechos que, a su parecer, constituirían conductas de acoso laboral.

10. Que, a su tiempo, el artículo 85 del mismo reglamento señala que *“Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, **deberá ser investigada** por la Corporación de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 211-A a 211-E del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, en todo lo que no disponga el Código del Trabajo respecto del procedimiento de investigación, se aplicarán las normas del presente Reglamento Interno.*



11. Que, por último, una vez puesta en conocimiento de Secretaría General una acusación por posibles conductas de acoso laboral, la suscrita tiene la obligación de instruir la investigación respectiva, cuestión que no podría desconocer ni desestimar a priori la denunciante, toda vez que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad es conocido por ella, según consta en los registros de la Corporación Municipal de San Miguel.

12. Que, sin perjuicio de todo lo antes desarrollado, es menester pronunciarse sobre los hechos investigados, por lo que, para el caso en vista, primeramente, se debe 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.”*

13. 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 y las conclusiones y sugerencias establecidas en la Vista del Investigador, a objeto de determinar si se ha acreditado fehacientemente la existencia de conductas de acoso laboral ejecutadas por parte de la denunciada en contra de la denunciante, sin perjuicio de lo señalado por la suscrita en el considerando N° 8.
14. Que, analizadas las declaraciones de todas las personas que testificaron y los antecedentes allegados al Investigador, esta Secretario General (I) está de acuerdo con las conclusiones establecidas por el Investigador en su vista. Sin perjuicio de lo anterior, la suscrita puntualizará ciertas cuestiones de fondo y forma que son relevantes para el caso investigado.
15. Que, tal como lo señala el Investigador, las conductas denunciadas como de acoso laboral serían dos, a saber: a) El comentario o expresión "no me sirve una matrona con horas gremiales"; y b) Haberle espetado la expresión "ordinaria", hecho acaecido con fecha 29 de septiembre del año 2020.
16. Que, en relación a las conductas señaladas, como primer punto, y tal como se desprende del considerando número 11 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. En otras palabras, que generen un menoscabo en la persona del trabajador que sufre estas conductas.
17. Que, respecto de la conducta atribuida a la denunciada en relación a haber señalado que no le servía una matrona que tuviera horas gremiales, es menester señalar que la suscrita comparte lo señalado por el Investigador, en atención a que la propia denunciante deja en evidencia que, posteriormente a la declaración que denuncia como conducta de acoso laboral, ambas profesionales conversaron y aclararon la intencionalidad de lo señalado por la Sra. Gamonal. De hecho, la misma denunciada afirma en su declaración que cuando conversaron esta situación no existió ningún entre ellas o alguna objeción al respecto, ya que ninguna de las dos tenía total claridad acerca de las consecuencias posibles de que la denunciante fuera elegida como integrante de la AFUSA. A su vez, en palabras de la denunciante, habría existido una



nueva conversación entre las partes, a modo de retractación de la denunciada, cuestión que no fue confirmada ni desmentida por la Sra. Gamonal.

18. Que, a su vez, y respecto de la misma conducta, la denunciante no logró acreditar mediante testimonios o medios documentales la existencia de esta conducta denunciada como de tipo "acoso laboral", por lo que no se cumplirían los requisitos 1 y 2 señalados en el considerando N° 16 precedente. El requisito o presupuesto N° 3 podría estar presente, pero ello se desprende de la subjetividad propia de la afectación que una conducta cualquiera puede generar en una persona, afectación que puede ser distinta respecto de otro trabajador. La reacción o el cómo percibe una persona una conducta determinada es un elemento, por antonomasia, de carácter subjetivo, porque dependerá de una serie de factores, como por ejemplo, la personalidad del individuo, el estado emocional que tenga en ese momento, su estado de salud, etc. Sin perjuicio de ello, de las declaraciones de ambas partes, dado que la conversación fue realizada en un box donde sólo se encontraban la denunciante y la denunciada, se colige que el episodio no tuvo repercusiones importantes, dado que la denunciante nada hizo al respecto, o al menos no acreditó en la investigación dicha circunstancia, por lo que este hecho debe ser desestimado como conducta de acoso laboral.
19. Que el segundo hecho alegado como conducta de acoso laboral fue el acontecido con fecha 29 de septiembre del año 2020, cuando la denunciante alega que la denunciada le habría expresado que era una ordinaria por no haberle devuelto su saludo.
20. Que, respecto de este punto, la denunciada señaló en la investigación que ella no le expresó que era "ordinaria", sino que habría señalado que la conducta de la denunciante, de no haberle devuelto el saludo cuando ella le habló, era una conducta ordinaria, de lo que se infiere que no sería lo mismo para la denunciada catalogar a una persona de ordinaria que a una conducta.
21. Que, por su parte, la denunciante señala como contrapunto que ella, al escuchar el saludo, respondió al mismo con la frase "bien, ¿y tú?". Sin embargo, declara que cuando entraba a la sala multiuso le denunciada le habría espetado que era "ordinaria", por lo que se devolvió a interrogarla, momento en el cual la denunciada le habría confirmado que le dijo que era ordinaria por no haber devuelto el saludo.
22. Que, de la investigación y la prueba documental, se puso acceder a la declaración de don Rodrigo Guzmán Mejías, Trabajador Social del CECOSF Atacama, quien fue el único testigo presencial del hecho reclamado, ya que las demás personas que se encontraban en los alrededores del sector donde ocurre la conducta reclamada declararon que sólo escucharon cuando la denunciada comenzó a hablar fuerte.



23. Que el Sr. Guzmán, tanto en su declaración como en el informe que presentó a la Dirección de Salud, afirma que, una vez que la denunciada saluda a la denunciante, esta última no contestó el saludo y pasó de largo, por lo que la Sra. Gamonal le comenta "qué feo, qué ordinario no contestar". A este comentario, que se lo hace sólo al declarante, la denunciante reacciona y habría dicho con tono fuerte "claro, la jefa, luego de mi licencia, me trata de ordinaria por no contestar".
24. Que, siguiendo con el análisis de la declaración, el Sr. Guzmán califica de sobre reacción la conducta de la denunciante, de gritar fuerte y hablar de que la trataron de ordinaria, ya que el comentario habría sido dirigido sólo al declarante, indicando que la conducta era ordinaria, no la persona de la denunciante. Afirma el declarante que le pareció raro que la denunciante escuchara el comentario a bajo volumen y no el saludo, que sí fue dirigido a ella a mayor volumen. También señala que él no escuchó que la denunciante haya respondido el saludo de la denunciada.
25. Que, analizados los testimonios que importan en este punto, sin considerar aquellos que sólo escucharon a la denunciante cuando con voz fuerte indicaba que la habían tratado de ordinaria, ya que todas las personas expresaron directamente que no escucharon el posible insulto o agravio, se puede concluir que las versiones de las partes son evidentemente opuestas, al señalar una que fue insultada y tratada de ordinaria, mientras que la otra afirma que el comentario lo hizo a un tercero y que calificó la conducta de ordinaria, no a la persona.
26. Que, en el mismo orden de ideas, sólo hubo un testigo presencial que pudo escuchar a las involucradas, quien aclara que la denunciada no trató de ordinaria a la denunciante, sino que se refirió a la conducta de no devolver el saludo, por lo que en esta conducta denunciada no se presentan los elementos establecidos en los números 1 y 2 del considerando N° 16, lo que no obsta, tal como se indicó para la conducta anteriormente revisada, que el número 3 del considerante antes prescrito sí se habría presentado, y que por este motivo se denunció este hecho como una posible conducta de acoso laboral, por lo que este hecho también debe ser desestimado como una conducta de acoso laboral. Sin perjuicio de lo anterior, la suscrita efectuará recomendaciones respecto de este tipo de conductas.
27. Que, tal como consta en la investigación, la denunciante recurrió a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) para denunciar problemas en su puesto de trabajo, por lo cual dicha institución efectuó un estudio de puesto de trabajo para determinar si los problemas de salud mental que indica padecer surgían por causas laborales o eran producto de una enfermedad común.



28. Que el resultado de dicho estudio fue que los problemas de salud mental alegados por la denunciante no obedecen 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 reafirma las conclusiones a las cuales llegó el Investigador y la suscrita en el análisis de los antecedentes tenidos a la vista.
29. Que, del análisis de las dos conductas denunciadas como del tipo acoso laboral, la suscrita arriba a la misma conclusión del Investigador, que es que no existen antecedentes probatorios que acrediten fehacientemente que alguna de estas conductas cumplen con los requisitos copulativos establecidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel, por lo que la denuncia debe ser desestimada y declarado el sobreseimiento.
30. Que, en lo relacionado con los hechos derivados de la modificación del perfil para accesos al sistema RAYEN, la decisión de modificar dichos perfiles o atribuciones depende exclusivamente del Director de un centro de salud o del Director Técnico en su caso, por lo que no es susceptible de analizar como conducta de acoso laboral.
31. Que, referente a las presuntas presiones o instigaciones de la denunciada hacia determinadas funcionarias para expresar comentarios negativos respecto de la denunciante, o para que desestimen la opción de declarar en contra de la denunciada en distintas instancias, ha quedado establecido por las declaraciones de las mismas funcionarias que no han existido tales conductas, por lo que también deben ser desestimadas. A este respecto, es dable señalar que ningún testigo declaró que ha presenciado actos de acoso laboral o dio a conocer hechos en los cuales la denunciada haya generado conflictos con la denunciante, o haya intercedido ante otros funcionarios para crear conflictos.
32. Que, en relación con ciertos aspectos mencionados por la denunciante, se puede inferir que tiene una relación compleja con la actual jefatura, donde le endosa la responsabilidad de diferentes situaciones, sin que, necesariamente, esté involucrada la denunciada, hecho que genera un ambiente laboral poco sano para ambas funcionarias. Asimismo, se involucra a otros funcionarios del CECOSF Atacama, lo que genera un relacionamiento poco fluido o con espacios de conflicto, situación que se deberá resolver por parte de la Dirección de Salud, propendiendo a mejorar progresivamente el clima laboral al interior del CECOSF Atacama.
33. Que, por último, y en relación con antecedentes presentados por la denunciante y por la Directora de Salud (I) de la Corporación Municipal de San Miguel, los cuales dicen relación con correos electrónicos donde algunas personas, que no son trabajadores de esta Corporación Municipal, señalan que apoyan el trabajo de la denunciante y que



habrían visto presuntas conductas de maltrato en contra de doña Paulina Crisóstomo Barría, ninguno de estos antecedentes daba cuenta precisa de las dos conductas denunciadas e investigadas, por lo que no aportan merito probatorio a la investigación.

34. Que, tal como quedó establecido, la denunciante efectuó publicaciones en redes sociales que buscaban obtener un apoyo de terceros ajenos a la Corporación Municipal, cuestión que generó comunicaciones que en nada aportan a la solución de conflictos que son de carácter interno, y que, además, pueden generar descrédito, no sólo a determinados funcionarios, sino también a la Corporación Municipal de San Miguel como institución.
35. 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.
36. Y, teniendo presente las facultades que como Secretario General de esta Corporación Municipal me confieren los Estatutos aprobados por Decreto N° 613, de 30 de junio de 1982 del Ministerio de Justicia, y su posterior modificación aprobada por el Decreto N° 536 del Ministerio de Justicia, de fecha 04 de junio de 1987.



RESUELVO:

1. **DECLÁRESE** el sobreseimiento de la investigación por denuncia de acoso laboral en contra de doña **ROMINA ANDREA GAMONAL RAMOS**, cédula de identidad N° 15.345.267-9, Nutricionista y Director Técnico del CECOSF Atacama, en virtud de la denuncia por acoso laboral interpuesta en su contra por parte de doña **PAULINA PAZ CRISÓSTOMO BARRÍA**, cédula de identidad N° 16.635.947-3, Matrona del CECOSF Atacama de la Corporación Municipal de San Miguel.
2. **INSTRÚYESE** a la Dirección de Salud, sin perjuicio de lo ordenado en el punto anterior, a realizar las siguientes acciones:
 - Reforzar las estrategias de autocuidado continuo y programado de la denunciante y de la denunciada
 - Efectuar un seguimiento al relacionamiento que se genere entre doña **ROMINA ANDREA GAMONAL RAMOS** y doña **PAULINA PAZ CRISÓSTOMO BARRÍA**, tomando las medidas conducentes para ello.

- Adoptar cualquier otra medida que se estime pertinente para corregir preventivamente posibles conflictos entre doña **ROMINA ANDREA GAMONAL RAMOS** y doña **PAULINA PAZ CRISÓSTOMO BARRÍA**.

3. **INSTRÚYESE** a la Dirección de Salud, a ofrecer a doña **PAULINA PAZ CRISÓSTOMO BARRÍA** ser destinada a CESFAM Recreo, con el objeto de velar por su bienestar personal y laboral, tomando en consideración su declaración de problemas de salud mental. Lo anterior podrá producirse sólo si existe aceptación expresa previa y por escrito de la funcionaria.

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.

Anótese, comuníquese a los interesados y archívese.



Maria Eugenia Romero Romero
MARÍA EUGENIA ROMERO ROMERO
SECRETARIO GENERAL (I)

CORPORACION MUNICIPAL DE SAN MIGUEL

MMV

Distribución:

- Romina Gamonal Ramos ✓
- Paulina Crisóstomo Barría ✓
- 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. ✓

