

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

**Resolución N° 52 / 2020**

**San Miguel, 30 de diciembre de 2020**

**VISTOS:**

1. La Resolución N° 37/2020, de fecha 20 de noviembre 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 Pamela Elisabeth Lobos Torres, cédula de identidad N° 15.450.871-6, Directora del establecimiento Escuela Llano Subercaseaux, y de doña Valeria Alejandra Araya Figueroa, Inspectora General del mismo establecimiento educacional, cédula de identidad N° 15.465.785-1, en virtud de la denuncia por acoso laboral interpuesta en su contra por parte de don Juan Manuel Faúndez Ortega, cédula de identidad N° 8.541.699-5, Encargado de Convivencia Escolar de la Escuela Llano Subercaseaux, designando para tales efectos a doña Angélica del Carmen Rojas Andrades como Investigadora.
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 de la Investigadora, la cual establece las conclusiones de la etapa indagatoria efectuada por doña Angélica Rojas Andrades.

**Y CONSIDERANDO:**

1. Que la investigación efectuada se encuentra agotada en todos sus términos, por lo que la Investigadora procedió a cerrar la etapa indagatoria de la misma.
2. Que, en razón del Memorandum N° 875/2020 de fecha 13 de noviembre de 2020, emitido por el Director de Educación (S) de la Corporación Municipal de San Miguel, don Rodrigo Pavez Neine, se puso en conocimiento de la suscrita antecedentes que dicen relación con presuntas conductas de acoso laboral de parte de quien ejerce la




- función de Directora del establecimiento educacional Escuela Llano Subercaseaux, doña Pamela Lobos, y de la Inspectora General del mismo, doña Valeria Araya, para lo cual se adjunta una denuncia presentada por el Encargado de Convivencia de la Escuela Llano Subercaseaux, don Juan Manuel Faúndez Ortega.
3. 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.
  4. Que, dado lo establecido en el numeral anterior y, habiendo sido revisado el tenor de la denuncia y los antecedentes adjuntados por el Director de Educación (S), tomando en consideración la denuncia misma, la suscrita ordenó la instrucción de la investigación correspondiente.
  5. Que, para los efectos de la presente resolución, se tiene como parte integrante de la misma la Vista de la Investigadora, sin perjuicio de ser complementada o puntualizada en ciertos aspectos por esta Secretario General (I).
  6. Que, 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.”*.
  7. 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 la Investigadora y las conclusiones y sugerencias establecidas en la Vista de la Investigadora, a objeto de determinar si se ha acreditado fehacientemente la existencia



- de conductas de acoso laboral ejecutadas por parte de las denunciadas en contra del denunciante.
8. Que, analizadas las declaraciones de todas las personas que testificaron y los antecedentes allegados a la Investigadora, esta Secretario General (I) está de acuerdo con las conclusiones establecidas por la Investigadora en su vista. Sin perjuicio de lo anterior, la suscrita puntualizará ciertas cuestiones de fondo y forma que son relevantes para el caso investigado.
  9. Que, en la denuncia presentada, el denunciante señala que habría tres conductas o situaciones de menoscabo profesional y personal que considera graves. Sin embargo, no las puntualiza ni especifica, salvo en lo que dice relación con un problema que habría tenido con la Directora de la Escuela, respecto de la creación e implementación de los nuevos Reglamentos Internos de Convivencia Escolar (RICE), pero nada dice de las otras dos conductas que serían constitutivas de acoso laboral. Asimismo, tampoco nombra en dichas conductas, ni cómo habría participado en ellas, la Inspectora General del establecimiento, cuestión que la investigación debería aclarar y establecer.
  10. Que, sin perjuicio de lo anterior, y tal como lo señala la Investigadora, las conductas denunciadas como de acoso laboral susceptibles de ser investigadas serían dos, a saber: a) El recibir un memo de parte de la Directora de la Escuela Llano Subercaseaux, aludiendo plagio del Plan de Convivencia Escolar; y b) La amonestación que recibió el denunciante de parte de la Directora por no revisar su correo electrónico con información clave del área.
  11. Que, en relación a las conductas señaladas, como primer punto, y tal como se desprende del considerando número 6 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.
  12. Que, respecto de las conductas atribuidas a las denunciadas, es menester señalar que la suscrita comparte lo señalado por la Investigadora, en atención a que la función de Director de un establecimiento implica tener un acompañamiento y monitoreo del trabajo



que realizan sus dependientes, ya que es la autoridad máxima del establecimiento educacional. Por ello, tiene la potestad de emitir juicios acerca de la calidad del trabajo presentado o efectuado por todos quienes son parte de la estructura organizacional de la escuela, la que, además, es un establecimiento abocado a la enseñanza de niños hasta 8° básico, por lo que generar un proceso de calidad en la enseñanza es absolutamente prioritario. No cumplir con los parámetros que exige la Dirección del establecimiento implica generar retrasos o dificultades en el proceso de aprendizaje de cada uno de los menores, más en la época actual, donde una pandemia ha obligado a efectuar las clases y aprendizajes a distancia.

- 
13. Que, en el mismo orden de ideas, es el propio denunciante el que señala en un correo electrónico que "... sólo debo agregar que en más de una oportunidad durante la entrevista señalé que reconozco no haber cumplido con todo lo solicitado por la Directora ...", lo que permite arribar a la conclusión inequívoca de que, si la Directora del establecimiento aplicó medidas para subsanar lo afirmado por el propio denunciante, éstas se basaron en los incumplimientos reconocidos por el Sr. Faúndez, cuestión que elimina de inmediato la posibilidad de que se verifique la existencia de, al menos, los dos primeros requisitos expuestos el numeral 11 de la presente resolución, cuestión que impide que se verifique el requisito de la reiteración.
  14. Que, tal como se aprecia en la investigación, la Directora de la Escuela Llano Subercaseaux utilizó los medios idóneos y formales para solicitar el cumplimiento de sus funciones al denunciante, por lo que no puede calificarse ello como una conducta de acoso laboral
  15. Que, asimismo, en los antecedentes recogidos por la Investigadora no se encuentran elementos de prueba que permitan acreditar fehacientemente las conductas alegadas por el denunciante como de acoso laboral. Del mismo modo, aun cuando el denunciante hace referencia a ciertos hechos dispersos, sólo existen los mismos en su declaración, sin que haya adjuntado antecedente alguno que haga constatar sus alegaciones, por lo que en lo resolutivo la suscrita deberá decretar el sobreseimiento de la denuncia.
  16. Que, a mayor abundamiento es menester señalar que la presente investigación se inició en contra de la Directora y de la Inspectora General de la Escuela Llano Subercaseaux. Sin embargo, no existe una acusación de conducta de acoso laboral específica y en detalle que se pueda extraer, tanto de la declaración del denunciante, como en el escrito de denuncia misma, en contra de la Inspectora General, doña Valeria Araya Figueroa, por lo que en razón de esta circunstancia la denuncia no podrá prosperar en contra de esta trabajadora.

17. Que, en el mismo sentido de los considerandos anteriores, el denunciante informó que su caso había sido puesto en conocimiento de 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 que indica padecer surgían por causas laborales o eran producto de una enfermedad común.
18. Que el resultado de dicho estudio fue que los problemas de salud alegados por el 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 la Investigadora y la suscrita en el análisis de los antecedentes tenidos a la vista.
19. Que, en conclusión, del análisis de las dos conductas denunciadas como de tipo acoso laboral, la suscrita arriba a la misma conclusión de la Investigadora, 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 respecto de las dos denunciadas.
20. 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.
21. 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 **PAMELA ELISABETH LOBOS TORRES**, cédula de identidad N° 15.450.871-6, Directora del establecimiento educacional Escuela Llano Subercaseaux, y de doña **VALERIA ALEJANDRA ARAYA FIGUEROA**, Inspectora General del mismo establecimiento educacional, cédula de identidad N° 15.465.785-1, en virtud de la denuncia

por acoso laboral interpuesta en su contra por parte de don **JUAN MANUEL FAÚNDEZ ORTEGA**, cédula de identidad N° 8.541.699-5, Encargado de Convivencia Escolar de la Escuela Llano Subercaseaux.

2. **NOTIFÍQUESE** por parte de la Investigadora la presente resolución al denunciante y a las denunciadas, 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.



**MARÍA EUGENIA ROMERO ROMERO**  
**SECRETARIO GENERAL (I)**

**CORPORACION MUNICIPAL DE SAN MIGUEL**

MIV

**Distribución:**

- Pamela Lobos Torres
- Valeria Araya Figueroa
- Juan Manuel Faúndez Ortega
- Dirección de Educación C.M.S.M. ✓
- Departamento de Personal C.M.S.M. ✓
- Dirección Jurídica C.M.S.M. ✓
- Archivo Secretaria General C.M.S.M. ✓