

RESUELVE RECURSO DE APELACIÓN

Resolución N° 76 / 2021

San Miguel, 14 de octubre de 2021

VISTOS:

1. El escrito presentado por la doña Johanna Morales Navarro, recepcionado hoy por el suscrito, mediante el cual se ingresa recurso de apelación a lo determinado en la Resolución N° 66/2021, dictada con fecha 29 de septiembre de 2021, que establece la sanción de término de la relación laboral entre la **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL** y doña **JOHANNA ANDREA MORALES NAVARRO**, por haberse acreditado hechos constitutivos de acoso laboral.

2. Todos los antecedentes de la investigación por acoso laboral tenidos a la vista por el Secretario General (S) y que constan en el expediente de la investigación, instruido mediante la Resolución N°60 de fecha 02 de septiembre del año 2021, emitida por la Secretaria General, doña Marjorie Paz Cuello Araya, Secretaria General titular, por la cual se instruye realizar investigación en conformidad al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (en adelante RIOHS) para los casos de acoso laboral, de la Corporación Municipal de San Miguel, por las denunciadas efectuadas por la Directora de la Dirección de Administración y Finanzas, doña Camila Contreras Gómez, contra doña **JOHANNA ANDREA MORALES NAVARRO**, Jefa de Personal de la Corporación Municipal de San Miguel, dependiente de la Dirección de Administración y Finanzas, cédula de identidad N° 12.507.340-9, por los hechos consistentes en posible acoso laboral en contra de sus trabajadoras a cargo a través de los años..



3. La normas establecidas en el D.F.L. N° 01, la que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código Del Trabajo, de fecha 31 de julio de 2002, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría Del Trabajo.

4. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel, especialmente las normas contenidas en los Títulos XXIV, del Acoso Laboral, XXV, de las Sanciones y Medidas en Materia de Acoso Laboral y Sexual y XXVIII de Término de Contratos Regidos por el Código del Trabajo.

Y CONSIDERANDO:

1. Que la presente resolución tiene por objeto resolver el recurso de apelación interpuesto por doña Johanna Morales Navarro.

2. Que esta resolución tomará en consideración todos los fundamentos expresados en los considerandos de la Resolución N°66/2021 de fecha 29 de septiembre de 2021, para así contrastarlos con los fundamentos del recurso de apelación interpuesto.

3. Que la investigada, funda la interposición del recurso de apelación en los siguientes hechos: lleva trabajando para la Corporación Municipal de San Miguel desde el año 2005, desempeñándose como Jefa de Personal, de acuerdo al último anexo suscrito hasta la fecha. Que, los últimos 4 años han sido difíciles, por los constantes cambios de jefaturas, y deber adaptarse al modo de trabajo de cada uno.

Adicionalmente expresa que, el cambio de Administración habría provocado un nivel de nerviosismo importante, generando miedo y temor a perder su trabajo, estrés que pudo haber transmitido a su equipo, pero no en los términos expresados en la investigación.

Que en los 16 años que lleva trabajando en la Corporación Municipal de San Miguel, nunca recibió una amonestación verbal ni escrita.

Argumenta, que la relación que existía entre ella y sus compañeras de trabajo, era de cercanía, en calidad de "pares", demostrándose ello al ser tratada mediante su nombre de pila. Lo anterior, expresa que pudo haber perjudicado su situación laboral. Que no efectúa actos de acoso, ya que trata de manera transversal a todos, de médico hasta auxiliar de servicios. Expresa situaciones en las que compartió con las funcionarias, entre las cuales se encuentra el paseo de Dirección de Administración y Finanzas (DAF) a Rosa Agustinas, siendo ella la única jefa que acudió, además de participar en grupos de Whatsapp de DAF, donde se compartían mensajes, entre otros; que todas colaboran ante un compañero con problemas; que existe una polla en la que participan todas; situaciones que la hacían creer que con las trabajadoras se mantenía una relación armoniosa y con respeto.

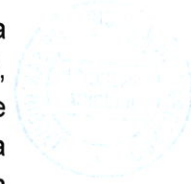
Se refiere a su relación con doña Constanza Loyola, respecto de quien tendría una buena opinión, al considerarla ordenada, que ella trabajó en un periodo del año 2019 y 2020, pero que se habría ido por una mejor situación laboral y remuneracional. A ello, expresa que habría sido ella como Jefa de Personal, quien abogó por la contratación de Constanza durante el periodo de licencia de Patricia Oliva, solicitando su renovación, dado que a la fecha de término se necesitaba refuerzo, al estar la doña Patricia Oliva sobrepasada, llevándose incluso trabajo para la casa, situación que la doña Johanna Morales expresa haber reprochado a la doña Oliva, pero que sin embargo la doña Patricia Oliva realizaba de todas formas.

Expresa que solicitó a la Directora de DAF la contratación de Constanza, pasando de honorarios a contrato de trabajo; además de referir que es dicha Directora quien determina que Constanza sea su reemplazo, acatándose ello por la doña Johanna Morales.

Determina que el día 13 de agosto la Directora de DAF le habría consultado por unos contratos de honorarios, y que a la fecha no se encontraban listos, toda vez que la ex Secretaria General, se negó a firmar de mayo de 2021, el cual tuvo que buscar, toda vez que Constanza se encontraba con Teletrabajo por sospecha de COVID.

Que el 16 de agosto solicita autorización para contratar a Constanza en Memo N° 350, luego de reunión sostenida entre la Directora de DAF y Constanza.

Que el día 17 de agosto, le reiteran 3 mail por la información de los contratos de honorarios, de los cuales doña Constanza Loyola estaba copiada sin que ella hubiese entregado respuesta, hecho por el cual la doña Johanna Morales habría ido a ver



directamente a doña Constanza Loyola para solicitar la información, con premura considerando que estaban en horario de salida, y la Jefa de Personal debía realizar una gestión personal de ir a buscar a su marido. Reconoce que cometió un error al hablar ofuscadamente.

Doña Johanna Morales le informa a la Directora de DAF que los contratos no estaban confeccionados, motivo por el cual habrían bajado a hablar con el equipo, percatándose la Directora que doña Constanza Loyola se encontraba sollozando, generándose la situación en donde le habría pedido disculpas a doña Constanza Loyola, sin que la trabajadora le contestara nada.

Refiere que el 23 de julio no se encontraba con Licencia Médica, como se expresa en la Resolución 66. Pero que de todas formas en su licencia tomada a principios de septiembre, explicó por Whatsapp como realizar el cálculo de aguinaldos de fiestas patrias, además de que todas las planillas de cálculo se encontraban en su computador.

Que la situación de doña Roxana Moscoso acudiendo a la oficina durante su feriado legal, no es una situación que haya sido requerida por ella, ni tampoco le exigió a la trabajadora que acudiese a las dependencias de la Corporación, enterándose posteriormente que habría acudido.

Que luego de lo ocurrido el 17 de agosto, se habría dado cuenta de su estado de estrés, toda vez que lloraba en su auto antes de ingresar a las dependencias de la Corporación, motivo por el cual habría tomado licencia médica a partir del 21 de agosto, por su siquiatria, la doña María Viviana Fuenzalida, quien le recomienda ir a la ACHS, pero la doña Johanna Morales decide atenderse de manera particular, otorgándole una licencia por 21 días y receta médica.



Respecto de doña Roxana Moscoso, refiere que la conoce hace muchos años, al ser amiga del marido de la mamá de doña Roxana Moscoso, motivo por el cual compartieron en muchas otras ocasiones, además de la laboral; que incluso Roxana la habría llamado cuando fallece el marido de su madre para que acudiese al velorio.

Que el año 2019 se reincorpora doña Roxana Moscoso por el pre natal de doña Patricia Oliva, considerando que anteriormente trabajó en el área de educación y dicha relación habría terminado por acogerse a retiro. Argumenta que Roxana es una persona responsable, conoce los temas de educación, es reservada y muy ordenada. Agrega que desde que doña Roxana Moscoso se agrega al departamento de Personal, siempre tuvieron una buena relación, que en más de una ocasión solicitó el aumento de sueldo para doña Roxana Moscoso, por saber que se lo merecía y por ganar menos que doña Patricia Oliva; y que incluso en pos de ayudarla le habría prestado dinero en ocasiones para que pudiera sustentar el puesto que poseía en el zoológico como segunda fuente de ingresos.

Que al ingresar la nueva Directora de DAF con la nueva administración, habría solicitado el aumento para doña Roxana Moscoso, siendo ello aceptado, por considerar que tienen misma función que doña Patricia Oliva.

Que el día 25 de agosto, llamó a Roxana a las 19:45 horas, pero que en ningún momento la increpó como señalan; y que el pedido lo realizaría doña Alejandra, a lo que le

responde doña Roxana Moscoso que estaba por irse y que no se quería quedar sola en la oficina, motivo por el cual le expresa que la llamará más tarde. Finalmente, doña Alejandra habría comunicado el desistimiento de dicho requerimiento. Que no fue su intención el incomodarla, pero ello se debió a desconocer el procedimiento formal para pedir documentación.

Agrega que doña Roxana Moscoso posiblemente habría estado incomoda y nerviosa por la situación del mal pago del BRP, pese a que no es su responsabilidad, por no estar definidas las responsabilidades de remuneraciones.

Agrega que nunca le indicó a doña Roxana Moscoso o a sus compañeras que hicieran las cosas mal, siempre que existían problemas buscaba la mejor alternativa para solucionarlo y eso indicaba al expresar “déjame ver como lo arreglamos”. Que los errores no eran personales, y siempre que existió un error era ella quien iba a ver a las jefaturas “a poner la cara”, y buscar alternativa de solución.

Que no se refirió nunca a la situación marital de doña Roxana Moscoso, y que tal como declaran todas, ella no es grosera, por lo que no refiere comentarios de dicha índole. Y que si alguna vez le dijo algún comentario, fue en la confianza que se tenían entre ellas.

Trata la situación de vacaciones solicitadas por doña Roxana Moscoso, las cuales fueron requeridas el día viernes, para hacer uso desde el próximo lunes, toda vez que abrieron el zoológico, buscando aprovechar que hay turistas; a lo que le consulta respecto de qué pasará con la transparencia que debía confeccionar, a lo cual doña Roxana Moscoso le contesta que lo hará desde su casa. Lo anterior, lo consultó porque no tenían programado que la próxima semana no acudiera. Que por ello doña Roxana Moscoso hace una broma respecto haber perdido un día entero de su feriado en transparencia, ante lo cual le comentó que debió haberle avisarle para ayudarla con una formula.

Que la separación con Gabriela se debe únicamente a temas de aforo por COVID.

Respecto a doña Patricia Oliva, expresa que trabajan hace 14 años juntas, por lo que le tiene un cariño especial, incluso acudiendo a cumpleaños familiares. Que en tiempos de pandemia, se acercaron más, al llevarla en su auto todas las tardes después del trabajo. Así en el transcurso de uno de dichos viajes, la doña Johanna Morales le comenta a la doña Patricia Oliva que doña Constanza Loyola sería su reemplazo, situación por la cual doña Patricia Oliva se habría molestado, terminando en lágrimas al mencionar que nunca ha sido valorada y que es mejor que la doña Morales hable con la Jefa porque quiere renunciar.

Describe a la doña Patricia Oliva como una persona con buena disposición, y que se lleva trabajo a su hogar, hecho que estaba en su conocimiento, y respecto del cual le decía que no lo hiciera para que tuviese una vida familiar en su hogar, pero que al ser ella tan responsable, hacía caso omiso a sus palabras. Que agradece la labor de la doña Patricia Oliva, sobretodo su disposición, porque siempre busca como colaborar.

Que la doña Patricia Oliva se siente denostada por no tener un título profesional, pero que la doña Johanna Morales no es quien ha emitido esos comentarios, porque ella también es técnica en Administración de Empresas, siendo una situación molesta también para ella el que se denoste por no contar con título universitario. Refiere que se acerca a doña



Patricia Oliva el 13 de septiembre, pero con el fin de consultar sobre el pago de cotizaciones, momento en el cual la doña Patricia Oliva le refiere que no puede, por haber una investigación de acoso laboral que aún está en curso, le menciona que dicha situación no quiere referirla puesto que le provoca pena, no haciéndose la víctima como refiere la doña María Pía.

Refiere que al retorno a sus labores, se da cuenta que el equipo de personal ha sido trasladado hacia los containers, lo que le hizo sentir que “la querían aburrir dejándome sola”, que nadie le habló, ni siquiera la saludaron, a pesar que durante su licencia médica varias le habían consultado por su estado de salud. Luego ese mismo día, se enteró que la investigadora habría pedido medidas de resguardo con la separación de las denunciadas, lo que corresponde, pero se movió a todo el equipo. Como esta situación le generó angustia solicitó 3 días administrativos, el cual se los concedieron.

Luego de retornar el día 20 de septiembre, la misma situación se repitió, nadie le hablaba y se le comunicó el horario diferido para almorzar, sintiendo que ello también es un acto para hostigarla al dejarla sola. Se le informó por su jefatura que la comunicación con sus dependientes debería ser mediante correo electrónico, a lo cual optó por no hacerse problemas y realizar la labor que a ella le compete. No obstante, expresa que las situaciones descritas, además de que se estén revisando las cámaras, le generaron sentirse intimidada, aumentando su nivel de angustia, por lo cual concurrió nuevamente a médico.

Respecto de las declaraciones realizadas por doña Gabriela Romero y doña María Pía Egenau, expresa no tener nada contra ellas. Así respecto de doña María Pía, solicita que se le aumenten las funciones para que pueda colaborar con los honorarios de personal, por lo que además solicita aumento de sueldo. Expresa que doña María Pía es imprudente al declarar que es “medio psicópata”, lo cual afecta su honra, así como también los comentarios según ella homofóbicos, puesto que ella no se comunica en esos términos. Que respecto de lo ocurrido con su madre, expresa tener los correos que dan cuenta de que ello no es efectivo, sin embargo no los acompaña a su presentación.

Sobre doña Gabriela Romero, expresa que nunca ha tenido problemas, y que era común que con las compañeras se hablara de kilos y dietas durante la hora de almuerzo. Finaliza expresando, que la Directora de DAF le indica el término de la relación laboral del Sr. Boris Sokorai por su parentesco con el ex Alcalde, momento en el cual le indica que doña Gabriela Romero, está relacionada con la doña María Eugenia, pero se lo informa solo para no ocultar información, no encahuín como se indica.

Finaliza su recurso expresando que en la administración anterior, siempre hubo reclamos relacionadas con el departamento de Personal, especialmente en el tema de confección de contratos.

Que la relación con sus compañeras de trabajo siempre fue una relación horizontal, donde cada una sabía cuáles eran sus funciones diarias y les permitía tomar sus propias decisiones, siempre que se las comunicaran, todo en un ambiente cordial.

Que la situación de acoso denunciada se origina ante la imposibilidad de una de las trabajadoras del departamento de dar cuenta del cumplimiento de una de sus funciones, tal como ella misma lo reconoce, producto de lo cual se realizaron unos pagos que no



procedían a funcionarios que no detentaban las calidades para percibir el pago. Que es entendible que las trabajadoras se sintieran intimidadas, ante un posible actuar de la nueva administración ante tal negligencia, motivo suficiente como para intentar estas denuncias, solo con el objeto de resguardarse de una eventual desvinculación; hecho que debió haber tenido el investigador para determinar la validez de las declaraciones, teniendo presente su antigüedad, el nivel de relación personal que se tenía con las funcionarias y que, por lo demás, jamás fui objeto de amonestación alguna durante sus años de trabajo, ni existen denuncias anteriores, por lo que solicitase deje sin efecto la sanción disciplinaria decretada con el término de la relación laboral.

4. Que la doña Johanna Morales Navarro, no acompaña documentación alguna que acredite sus dichos.

5. Que, primeramente, corresponde revisar los fundamentos ofrecidos por la investigada, y determinar si estos desacreditan los hechos vistos y considerandos en la Resolución N° 66 de fecha 29 de septiembre de 2021, que aplica sanción.

6. Que el recurso de apelación está establecido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel, en su artículo 100, en el **TÍTULO XXIV: DEL ACOSO LABORAL.**

7. Que respecto de los hechos expresados por la doña Morales podemos referir que las situaciones particulares de la doña Johanna Morales, respecto a sentirse desde hace años presionada, no fueron nunca expuestas a su jefatura directa, ni hay constancia alguna que determine dicha situación, más que la licencia médica tomada el 21 de agosto de 2021.

8. Que expresa sentir miedo a perder su trabajo, por el ingreso de la nueva administración, sin embargo, su contrato era de calidad indefinida, y su cargo de Jefatura no es de aquellos que sufran rotación por los cambios de mando, toda vez que no es un cargo de confianza, como sí lo son las Direcciones de área, por lo que su puesto de trabajo no se encontró en ningún caso en riesgo, sino hasta que se detectaron las irregularidades de pago de BRP y la denuncia de acoso interpuesta.

Adicionalmente, agrega en su apelación, que habría sostenido varias reuniones con la nueva Directora de DAF, previo a las solicitudes de investigación, solicitando incluso un aumento para la doña Roxana Moscoso, el cual fue otorgado, lo cual haría razonablemente pensar que existe una buena relación con la nueva jefatura.

9. Que respecto de lo alegado en relación a que tendría una relación de "pares" con sus trabajadoras, y que por tanto su relación era de carácter horizontal; ello en nada desvirtúa las declaraciones tenidas a la vista en la resolución, además de declarar expresamente las trabajadoras, que no son amigas. A ello, no se puede obviar el hecho objetivo de que a pesar de tener una relación personal de horizontalidad con las declarantes, ello no desvirtúa que existía la relación laboral de verticalidad respecto a dichas trabajadoras, toda vez que es ella la jefatura directa de las funcionarias.

10. Que respecto a lo referido por la doña Johanna Morales, respecto a que se le impuso a Constanza para ser su subrogante, está en directa contradicción con su propia declaración, en la cual determinó que: *"La Directora de DAF siempre me propuso a Constanza para ser mi subrogante, no yo. Incluso le dije que por lógica debería ser Patricia*



Oliva porque llevaba más años, pero la Directora me dijo que si ella podía salir a una reunión con Patricia Oliva y ella le podía dar respuesta, ella dejaba a la Patty, pero de todas formas en todo momento me propuso que mi subrogante sería Cony, y con administración nueva no iba a ir contra la corriente". Que en el caso de considerar lo expresado por la investigada como correcto respecto a lo declarado en este punto, en nada desvirtúa las declaraciones tenidas a la vista de las distintas funcionarias con las que trabajan, las cuales se refieren a los hechos denunciados en la Resolución N° 60 que ordena la investigación, pero además amplían sus declaraciones a diversos hechos que también revisten características de acoso laboral, en conformidad a lo razonado en la Resolución N° 66 de fecha 29 de septiembre de 2021.

11. Que es efectivo que existió un error de tipeo en la Resolución 66 respecto a la fecha declarada por Constanza referida a la Licencia Médica de doña Johanna Morales, que revisada la declaración, doña Constanza Loyola refirió que el día lunes 23 no se le dejaron instrucciones, tal como consta en el expediente, siendo la única posibilidad de fecha, la acontecida el día lunes 23 de agosto, fecha en la cual la doña Johanna Morales efectivamente se encontraba con licencia médica, al ser otorgada a partir del día 21 de agosto. Que a pesar de ser correcta la observación de la doña Johanna Morales, no resulta ser objeto de la investigación.

12. Que se refiere nuevamente a situaciones que se tenían presentes en la denuncia, como lo ocurrido en su versión del día 17 de agosto. Agrega más detalles respecto a que el día 21 de agosto acudió a centro asistencial, en donde se le otorga licencia médica por 21 días, y detalla situaciones que reflejarían la cercanía que tiene con doña Roxana Moscoso y con doña Patricia Oliva; además de aclarar que lo ocurrido el día 25 de agosto se debió a que ella desconocía los procedimientos formales para solicitar documentos.

Lo anterior, no agrega situaciones que desacrediten lo tenido a la vista en la investigación, y lo declarado de forma conteste por las compañeras de trabajo de la doña Morales, además de no acompañar documentación alguna que acredite sus dichos.

13. Que lo argumentado respecto a que ante las jefaturas era ella como Jefa de Personal quien ponía "la cara" y buscar alternativas de solución; además de no haberse referido en los términos expresado en la Resolución respecto de la relación marital de la doña Roxana Moscoso, y que en caso de haber realizado un comentario, se debió a la cercanía que tenían. Lo anterior, no es acreditado de ninguna forma, dado que no se acompañan antecedentes que den cuenta de sus declaraciones; además de no contradecir las declaraciones de las compañeras tenidas en la investigación.

14. Que respecto a lo expresado en su apelación, ocurrido el día 13 de septiembre de 2021, referido a las medidas de resguardo, éstas fueron debidamente notificadas en día 13 de septiembre de 2021 a la doña Johanna Morales, en las cuales constan las medidas de:

- **SEPARACION DE ESPACIOS FÍSICOS**, debiendo la Directora de Administración y Finanzas, ubicar a la denunciada y las trabajadoras involucradas, a saber, doña Roxana Moscoso Carvajal, doña Constanza Loyola Rojas y doña Patricia Oliva Gutiérrez, en lugares distintos a fin de resguardar las partes.
- **LA REDISTRIBUCION DEL TIEMPO DE JORNADA**, debiendo la Directora de Administración y Finanzas, determinar un horario diferido para el horario de colación



entre la parte denunciada y las determinadas como afectadas por los actos de supuesto acoso laboral.

Lo anterior, fue instruido por la Secretaría General, en consideración a lo recomendado por la investigadora, y se realizó para resguardar a todas las partes del procedimiento de investigación, considerando la gravedad de los hechos denunciados como acoso laboral. Por lo que su apreciación personal, respecto a “dejarla sola” o para “hostigarla”, no son efectivos, sino que más bien se debió a la existencia de investigación por acoso laboral llevada en su contra, la que buscaba resguardarla también a ella, medida que sería temporal, hasta la resolución de la investigación. Por lo demás lo informado respecto a instruir tareas a través de correo electrónico, está en directa relación con la medida de resguardo que ordena la separación de espacios entre las partes, no siendo dicha medida aplicada respecto de todas las trabajadoras, sino que solo respecto a Constanza Loyola, Roxana Moscoso y Patricia Oliva.

15. Que lo referido por la doña Johanna Morales sobre los dichos de la doña María Pía, señalando que sería “medio psicópata” no es efectivo, la declarante en ningún caso en su declaración o transcripción en la Resolución N° 66 que aplica sanción, hacen expresa referencia a que sería “medio psicópata”, lo expresamente determinado por la declarante es: *“Johanna es como el marido que te pega pero te dice que te quiere, porque me preguntó si me trataba mal, si acaso ella nos acosada, y ahí le comenté que habían formas de ver las cosas, y una tenía que tener ojo con cómo se comunica”.*

16. Que respecto a sus consideraciones finales respecto a la relación de horizontalidad tenida con sus trabajadoras, no incorpora ni refiere a lo tenido presente en la Resolución N° 66, puesto que el hecho de que existan relaciones personales de más cercanía en la esfera de trabajo, no significan que ello configure una relación que permita o admita actitudes de acoso laboral entre los trabajadores o entre los trabajadores y sus jefaturas, tal como es constatado en la investigación de acoso laboral. Sin perjuicio de lo anterior, aun cuando en lo personal se tenga una relación horizontal con las personas, ello no desvirtúa el hecho objetivo de que la doña Johanna es la jefa de las funcionarias de personal, teniendo por tanto una relación de verticalidad laboral, toda vez que sus dependientes deben acatar las instrucciones otorgadas por su jefatura.

Finalmente, respecto de lo expresado sobre que las trabajadoras habrían intentado la denuncia de acoso laboral, para evitar eventuales desvinculaciones producto de la llegada de la nueva administración, no es efectivo, toda vez que no son las trabajadoras quienes denuncian los hechos de acoso, sino que más bien es la Directora de Administración y Fianzas, quien toma conocimiento de los hechos que denunció ante la Secretaria General, solicitando se realice la investigación por acoso laboral.

17. Que no se realizaron alegaciones de derecho en su apelación.

18. Que, dado que el recurso de apelación presentado por la investigada se limita, básicamente, a señalar fundamentos esgrimidos anteriormente en su declaración, sin que se incorpore algún antecedente o medio probatorio que permita al suscrito modificar el convencimiento al cual se arribó en la Resolución N° 66/2021, no será acogida la apelación interpuesta, toda vez que la conducta atribuida a la doña Morales ha sido fehacientemente

acreditada y ésta es, por sus características, una conducta de tipo sancionable con el término de la relación laboral.

19. La personería de don **WILSON GONZALO MUÑOZ FLORES** para representar a la **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL** como Secretario General (S), consta en el Acta de Sesión Extraordinaria del Directorio de la Corporación Municipal de San Miguel, de fecha 29 de junio de 2021 y reducida a Escritura Pública, anotada en el Repertorio bajo el número 1091, de fecha 30 de junio de 2021, otorgada ante la Trigésima Novena Notaria de Santiago, de doña Lorena Quintanilla León.

20. Y, teniendo presente las facultades que en mi calidad de Secretario General (S) me confieren los Estatutos de la Corporación Municipal de San Miguel, 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. **SE RECHAZA** el recurso de apelación presentado por doña **JOHANNA ANDREA MORALES NAVARRO**, en contra de la Resolución N° 66/2021, dictada por la Secretaria General, doña Marjorie Paz Cuello Araya, con fecha 29 de septiembre del año 2021, que establece la sanción de término de la relación laboral entre la **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL** y doña **JOHANNA ANDREA MORALES NAVARRO**.

2. **SE CONFIRMA** la sanción de término de la relación laboral entre la **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL** y doña **JOHANNA ANDREA MORALES NAVARRO**, Jefa de Personal, cédula de identidad N° 12.507.340-9, en virtud de lo establecido en el artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, relacionado directamente con los artículos 104 y siguientes del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel, título XXV: de las sanciones y medidas en materia de acoso sexual y laboral, tras acreditarse fehacientemente que incurrió en conductas de acoso laboral en contra de sus dependientes del Departamento de Personal por los hechos denunciados por la Directora de Administración y Finanzas, mediante las declaraciones y documentos presentados y referidos a los hechos ocurridos el día 17 de agosto de 2021 en contra de doña Constanza Vanessa Loyola Rojas, y el día 25 de agosto de 2021 contra doña Roxana Victoria Moscoso Carvajal, de acuerdo a los argumentos esgrimidos en la parte considerativa de la Resolución 66/2021, los cuales se tienen por expresamente reproducidos en esta Resolución; además de tomar conocimiento en virtud de la investigación de otros hechos, respecto de los cuales todas las testigos fueron contestes en sus declaraciones, y que refieren la forma denostativa de comunicarse de la Jefa de Personal en contra de cada una de las trabajadoras a su cargo, al expresarles que no hacen bien el trabajo, que no son capaces, o que hacen todo mal reiteradamente, sin indicar forma constructiva de mejorar en sus labores, gritándoles frente a todo el equipo, sin buscar un lugar privado para corregir a sus dependientes, siendo ello un acto humillante de la imagen y dignidad de las personas con las que trabaja; y de ser particularmente denostativa con doña Roxana Victoria Moscoso Carvajal, con las burlas a su vida sexo-afectiva; y finalmente, los actos que tienden a generar desconfianzas entre las compañeras de trabajo, al hablar de trabajadoras que no se encuentran presentes, menoscabando su trabajo, las cuales no son propias a una jefatura, de quien se espera recibir un trato digno y de respeto acorde a la dignidad de las personas y los derechos fundamentales garantizados, siendo dichas conductas reiteradas en el tiempo,



al ser detalladas tanto en los años 2019, 2020 como el año 2021 por todas las funcionarias entrevistadas.

3. **ORDÉNASE** a la Dirección de Administración y Finanzas que instruya a quien corresponda la redacción del finiquito respectivo, debiendo quedar a disposición de doña **JOHANNA ANDREA MORALES NAVARRO** a más tardar dentro de los 10 días siguientes a la fecha de la presente resolución.

4. **INSTRÚYESE** a la Dirección de Administración y Finanzas a designar a un miembro del equipo para acompañar a la investigada, a efectos de que proceda al retiro de sus enseres y artículos personales, si es que los mantuviera en las dependencias de la Corporación Municipal de San Miguel.

5. **NOTIFÍQUESE** personalmente la presente resolución a doña **JOHANNA ANDREA MORALES NAVARRO**, o en sus efectos por carta certificada.

Anótese, comuníquese a los interesados, cúmplase y archívese.



WILSON GONZALO MUÑOZ FLORES
SECRETARIO GENERAL (S)
CORPORACION MUNICIPAL DE SAN MIGUEL

NDF

Distribución:

- Interesada Johanna Morales Navarro
- Directora de Administración y Finanzas C.M.S.M.
- Archivo Dirección Jurídica C.M.S.M.
- Archivo Secretaria General C.M.S.M.

Johanna Morales Navarro
15/10/21

Comp. Out
15/10/21