

ORDENA APLICACIÓN DE SANCIÓN POR MOTIVOS QUE INDICA

Resolución N° 18/ 2024

San Miguel, lunes 30 de enero de 2024.

VISTOS:

1. La Resolución N° 317/2023, de fecha 28 de diciembre del año 2024, emitida por la Secretaria General, doña ESTEPHANIE GIANINE PEÑALOZA CARRASCO, por la cual se instruye realizar investigación en conformidad al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (en adelante RIOHS) de la Corporación Municipal de San Miguel, por las denuncias efectuadas por don Alejandro Aníbal Granifo Martínez, don Christian Mauricio Órdenes Díaz, don Fabián Alejandro Poloni Salinas y doña Michelle Alejandra Palma Rojas, contra de [REDACTED] Jefa del Departamento de Contabilidad y Finanzas de la Corporación Municipal de San Miguel, dependiente de la Dirección de Administración y Finanzas, cédula de identidad [REDACTED], por los hechos consistentes en posible acoso laboral en contra de sus trabajadores a cargo.



2. Las 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.

3. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel, especialmente las normas contenidas en los TÍTULO XXIII: DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO LABORAL.

4. Todos los antecedentes documentales tenidos a la vista por esta Secretaria General y que constan en el expediente de la investigación.

5. El informe de la investigación, el cual establece las conclusiones de la etapa indagatoria efectuada por doña Karin Andrea Pérez Leichtle, en su calidad de investigadora de la investigación por acoso laboral.

Y CONSIDERANDO:

1. Que, la presente resolución dará por reproducidos todos los vistos y considerandos establecidos en el informe investigativo emitido por doña Karin Pérez

Leichtle, en su calidad de investigadora de la investigación por acoso laboral instruido en contra de doña [REDACTED]

2. Que, sin perjuicio de lo anterior, la presente resolución adicionará fundamentos a los previamente indicados y tenidos por reproducidos.
3. Que, la Directora de Administración y Finanzas, doña Carmen Gloria Godoy Contreras de ese entonces, con fecha 4 de diciembre de 2023, entrega a esta Secretaria General, antecedentes proporcionados por trabajadores del Departamento de Contabilidad y Finanzas, dependiente de esa Dirección de Administración y Finanzas. Los documentos corresponden a constancia ante la Dirección Del Trabajo, de distintas fechas y denuncias por vulneración de garantías constitucionales también de fechas diversas, sobre eventuales malos tratos y hechos constitutivos de acoso laboral efectuados por Don Alejandro Aníbal Granifo Martínez, don Christian Mauricio Órdenes Díaz, don Fabián Alejandro Poloni Salinas y doña Michelle Alejandra Palma Rojas.
4. Que, sobre el particular, se ordenó investigar en conformidad al Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel de 2023, por resolución N° 317, de fecha 28 de diciembre de 2023, investigación dirigida en contra de Doña Catherina Embry Cristi, cédula de identidad N°9.805.445-6, Jefa del Departamento de Contabilidad y Finanzas de la Corporación Municipal de San Miguel, por las denuncias efectuadas por el personal a su cargo.
5. Que, se efectuaron las notificaciones de rigor, de conformidad al Reglamento interno, con fecha 10 de enero de 2024, no se formularon por los denunciados ni denunciada solicitud de recusación o inhabilidad de la investigadora.
6. Que, todos los denunciados y la denunciada prestaron declaración ante la investigadora y tuvieron posibilidad de aportar sus antecedentes en la investigación.
7. Que, como documentos fundantes de las denuncias derivadas por la Directora de la Dirección de Administración y Finanzas a la Secretaria General de la Corporación, se acompañan diversos antecedentes que se adjuntaron a la Resolución referida, consistentes en:
 - a. Correo electrónico de fecha 04 de diciembre de 2023, remitido por Alejandro Granifo a su correo institucional, a través del cual reenvía solicitud de denuncia por vulneración de derechos fundamentales realizada ante la Dirección del Trabajo, código de solicitud YNQVOKRDWZRX, realizada el 30 de noviembre de 2023.



- b. La constancia realizada en el Portal Electrónico de la Dirección del Trabajo, de fecha 20 de julio de 2023, Número de actuación 65124, por don Alejandro Granifo Martínez.
- c. La constancia realizada en el Portal Electrónico de la Dirección del Trabajo, de fecha 11 de julio de 2023, Número de actuación 63585, por don Alejandro Granifo Martínez.
- d. La constancia realizada en el Portal Electrónico de la Dirección del Trabajo, de fecha 05 de junio de 2023, Número de actuación 55481, por don Alejandro Granifo Martínez.
- e. Correo electrónico de don Alejandro Granifo, remitido a doña Carmen Gloria Godoy Contreras, con el asunto: Traspaso 213.
- f. Correo electrónico de fecha 06 de junio de 2023 remitido por doña Catherina Embry Cristi, a don Fabian Alejandro Poloni Salinas; Michelle Palma Rojas; Alejandro Granifo; Christian Mauricio Ordenes; Patricia Valdes; Pablo Sobarzo León; con el asunto: Funciones.
- g. Correo electrónico de fecha 31 de mayo de 2023 remitido por don Alejandro Granifo, a doña [REDACTED], con el asunto: Horas extras.
- h. Correo electrónico remitido por don Emanuel Porma a don Alejandro Granifó, con el asunto: Actividades de hoy.
- i. Correo electrónico de fecha 25 de mayo de 2023, remitido por doña [REDACTED] a don Alejandro Granifo y don Fabián Poloni, con el asunto: Convenio pago Deuda TGR.
- j. Correo electrónico de fecha 29 de mayo de 2023, remitido por doña [REDACTED] a don Alejandro Granifo, con el asunto: Cuentas de gastos de Cultura.
- k. Correo electrónico de fecha 31 de mayo de 2023, remitido por don Alejandro Granifo a doña [REDACTED] con el asunto: Nómina de Cultura.
- l. La constancia realizada en el Portal Electrónico de la Dirección del Trabajo, de fecha 31 de octubre de 2023, Número de actuación 86032, por doña Francisca Javiera Gálvez Plaza.
- m. Captura de pantalla de ingreso de solicitud ante la Dirección del Trabajo Electrónico, con el código JMXRWGEDZMMQ.



- n. La constancia realizada en el Portal Electrónico de la Dirección del Trabajo, de fecha 20 de septiembre de 2023, Número de actuación 76297, por doña Michelle Alejandra Palma Rojas.
- o. Correo electrónico de fecha 04 de diciembre de 2023, emitido por doña Michelle Palma Rojas, a su correo institucional, con el asunto: (sin asunto).
- p. Solicitud de denuncia laboral, fecha de registro el 04 de diciembre de 2023, realizado por don Fabián Alejandro Poloni Salinas, con el N° de Solicitud: EYQE-WJKA-MRYQ.
- q. La constancia realizada en el Portal Electrónico de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de noviembre de 2023, Número de actuación 86356, por don Fabián Alejandro Poloni Salinas.
- r. Captura de pantalla de envío exitoso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, código RGXAEAZDYLEX, realizado por don Christian Mauricio Órdenes.
- s. Correo electrónico de fecha 30 de noviembre de 2023, remitido por el portal electrónico de la Dirección del Trabajo a don Christian Mauricio Órdenes Díaz, con el asunto. "Solicitud de denuncia por vulneración de derechos fundamentales", código de solicitud RGXAEAZDYLEX.



8. Que, por su parte, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 98 del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel dispone que la persona investigadora cuenta con amplias facultades para investigar, las que, en el caso de la investigación de marras, se tradujo en la incorporación de los siguientes medios de prueba, de acuerdo al artículo 100 del RIOHS:

A. **PRUEBA DOCUMENTAL:**

- 1.- Todos los antecedentes adjuntos a la Resolución N° 317/2023, transcritos en el N° 6 precedente, desde fojas 2 a fojas 30 de autos.
- 2.- Correo electrónico, de fecha 9 de enero de 2024, por medio del cual el Director Jurídico de la Corporación Municipal de San Miguel, reenvía correo a la suscrita de Resolución de Calificación de enfermedad profesional, enviado a la Corporación por la Asociación Chilena de Seguridad, correspondiente al trabajador Christian Órdenes Díaz, a fojas 48.

3.- Correo electrónico, de fecha 10 de enero de 2024, por medio del cual el trabajador Christian Órdenes Díaz se excusa de concurrir a prestar declaración en esta investigación, por tener otra reunión, a fojas 49.

4.- Correo electrónico, de fecha 10 de enero de 2024, por medio del cual la suscrita solicita a Don Rodrigo Martel Rojas, Prevencionista de Riesgos de la Corporación Municipal de San Miguel, información sobre RECA de don Christian Órdenes Díaz, a fojas 50.

5.- Información proporcionada por don Rodrigo Martel, Prevencionista de Riesgos de la Corporación Municipal de San Miguel, sobre información de RECA de don Christian Órdenes Díaz, a fojas 51 a 58.

6.- Correo electrónico, de fecha 29 de noviembre de 2023, 4 mensajes de consulta de pagos facturas saval, ofrecido por don Christian Órdenes Díaz, en su declaración, a fojas 64 a 66.

7.- Correo electrónico, de fecha 20 de julio de 2023, 6 mensajes de contratos solicitados, ofrecido por don Christian Órdenes Díaz, en su declaración, a fojas 67 a 72.

8.- Correo electrónico, de fecha 06 de junio de 2023, 6 mensajes sobre funciones, ofrecido por don Christian Órdenes Díaz, en su declaración, a fojas 73 a 75.

9.- Correo electrónico, de fecha 20 de junio de 2023, 1 mensaje sobre Re: saber de pagos, ofrecido por don Christian Órdenes Díaz, en su declaración, a fojas 76.

10.- Denuncia Individual de Enfermedad Profesional, siniestro 0007997105, Folio 00079971050001, de fecha 29 de noviembre de 2023, a las 13.34.47 horas, por don Christian Ordenes Díaz, ofrecido por don Christian Órdenes Díaz, en su declaración, a fojas 77 a 87.

11.- Correo electrónico, de fecha 06 de junio de 2023, 1 mensaje sobre funciones, ofrecido por don Alejandro Granifo Martínez, en su declaración, a fojas 93 y 94.

12.- Correo electrónico, de fecha 15 de enero de 2024, 1 mensaje sobre Resolución N° 316/2023, ofrecido por don Alejandro Granifo Martínez, en su declaración, a fojas 95 y 96.

13.- Contrato de Trabajo, de fecha 14 de marzo de 2022, de don Alejandro Granifo Martínez y ofrecido por él en su declaración, a fojas 97.

14.- Correo electrónico, de fecha 15 de enero de 2024, 1 mensaje sobre Re: solicita, ofrecido por don Alejandro Granifo Martínez, en su declaración, a fojas 98 a 100.



15.- Correo electrónico, de fecha 26 de diciembre de 2023, 1 mensaje sobre Re: rectificación de plataforma, ofrecido por don Alejandro Granifo Martínez, en su declaración, a fojas 101 a 103.

16.- Correo electrónico, de fecha 7 de noviembre de 2023, 1 mensaje sobre Re: Privilegios Cas Chile, ofrecido por don Alejandro Granifo Martínez, en su declaración, a fojas 104 y 105.

17.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en funciones de Jefa de Contabilidad y Finanzas, a fojas 113.

18.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en funciones de Tesorera, a fojas 114.

19.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en funciones de Analista Contable, a fojas 115.

20.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en funciones de Asistente Contable, a fojas 116.

21.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en funciones de Administrativo Contable Alejandro Granifo, a fojas 117.

22.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en funciones de Administrativo Contable Christian Órdenes, a fojas 118.

23.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en funciones de Contador Auditor Pablo Sobarzo, a fojas 119.

24.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en detalle de remuneraciones Departamento Contabilidad y finanzas, a fojas 120 y 121.

25.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico, de fecha 30 de marzo de 2023, 3 mensaje sobre Manual de Procedimientos Contables, a fojas 122.

26.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico, de fecha 11 de diciembre de 2023, 1 mensaje sobre boleta no incluida en los decretos de pago día 9/12, a fojas 123.

27.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico, de fecha 18 de diciembre de 2023, 5 mensaje sobre control de asistencia 01-12 al 18-12, a fojas 124 a 126.



28.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico, 1 mensaje sobre pago duplicado, a fojas 127.

29.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico, 5 mensajes sobre simmedical área educación, a fojas 128 a 129.

30.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], de fecha 13 de junio de 2023, consistente en correo electrónico, 5 mensajes sobre decretos duplicados, a fojas 130 a 132.

31.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], de fecha 23 de agosto de 2023, consistente en correo electrónico, 2 mensajes sobre IVA crédito fiscal- IVA débito fiscal, a fojas 133.

32.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 4 de diciembre de 2023, 1 mensaje sobre solicitud de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, a fojas 134.

33.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en 3 constancias Alejandro Granifo, a fojas 135 a 138.

34.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 12 de julio de 2023, 1 mensaje sobre traspaso 213, a fojas 139 y 140.

35.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 6 de junio de 2023, 1 mensaje sobre funciones, a fojas 141 a 143.

36.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 31 de mayo de 2023, 1 mensaje horas extra, a fojas 144 a 147.

37.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 25 de mayo de 2023, 1 mensaje convenio de pago deuda TGR, a fojas 148 a 149.

38.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 29 de mayo de 2023, 1 mensaje cuentas de gasto Cultura, a fojas 150 y 151.



- 39.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 31 de mayo de 2023, 1 mensaje nómina de Cultura, a fojas 152 a 154.
- 40.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en constancia ante Inspección del Trabajo de Francisca Gálvez, a fojas 155 y 156.
- 41.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en constancia ante Inspección del Trabajo de Michelle Palma, a fojas 157 y 158.
- 42.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en denuncia laboral ante Inspección del Trabajo de Fabián Poloni, a fojas 159 y 160.
- 43.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en constancia ante Inspección del Trabajo de Fabián Poloni, a fojas 161 y 162.
- 44.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 30 de noviembre, sobre solicita denuncia por vulneración de derechos fundamentales de Christian Órdenes, a fojas 163.
- 45.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 20 de marzo de 2023, sobre IVA crédito- débito fiscal,, a fojas 164 a 166.
- 46.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico, 23 mensajes sobre deuda histórica causa RIT A- 75-2014 cobranza Planvital, a fojas 167 a 240.
- 47.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2023, 6 mensajes sobre pago doble honorario mes octubre 2023 José Luis Fierro, a fojas 241 a 245.
- 48.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 23 de marzo de 2023, 6 mensajes sobre planilla control de rendiciones, a fojas 246 a 250.
- 49.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 3 de abril de 2023, 1 mensaje sobre corregir dp, a fojas 251.
- 50.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 28 de diciembre de 2023, 1 mensaje sobre praps, a fojas 252.



51.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 23 de marzo de 2023, 14 mensajes sobre registros de asistencia, a fojas 253 a 258.

52.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 27 de marzo de 2023, 3 mensajes sobre registro en negativo de activo y pasivo, a fojas 259 y 260.

53.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 23 de marzo de 2023, 3 mensajes sobre remite alertas de registro de control de asistencia depto. de Contabilidad y finanzas, a fojas 261 y 262.

54.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 30 de mayo de 2023, 4 mensajes sobre reporte jornada Fabián Poloni, a fojas 263 y 264.

55.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 2 de agosto de 2023, 2 mensajes sobre saldos Faep, a fojas 265.

56.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 29 de noviembre de 2023, 2 mensajes sobre sinim, a fojas 266 y 267.

57.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 18 de abril de 2023, 4 mensajes sobre subrogante, a fojas 268 y 269.

58.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 15 de mayo de 2023, 15 mensajes sobre subvención de mantenimiento, a fojas 270 a 275.

59.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 28 de abril de 2023, 12 mensajes sobre Informe Trimestral, a fojas 275 a 280.

60.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 23 de agosto de 2023, 2 mensajes sobre IVA crédito fiscal- IVA débito fiscal traspasos de formularios 29 año 2023, a fojas 281 y 282.



61.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 29 de marzo de 2023, 2 mensajes operación renta 2023, a fojas 283.

62.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 16 de noviembre de 2023, 2 mensajes sobre devolución pago duplicado Espacio Amigable, a fojas 284 a 287.

63.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 6 de junio de 2023, 3 mensajes sobre Funciones, a fojas 288 a 290.

64.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico con 7 mensajes sobre devolución por pago duplicado lab. silesia, a fojas 291 a 298.

65.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 25 de mayo de 2023, 1 mensajes sobre glosa de decretos de pago, a fojas 299.



66.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 22 de marzo de 2023, 3 mensajes sobre IVA farmacias comunales, a fojas 300 a 302.

67.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 30 de mayo de 2023, 2 mensajes sobre asientos ajuste de abril, a fojas 303 y 304.

68.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en distintos correos electrónicos sobre BEP trimestral, a fojas 305 a 309.

69.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 4 de diciembre de 2023, 16 mensajes sobre cierre de año 2023, a fojas 310 a 317.

70.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 29 de noviembre de 2023, 9 mensajes sobre contratos solicitados, a fojas 318 a 323.

71.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 22 de septiembre de 2023, 6 mensajes sobre creación de cuenta, a fojas 326 a 328.

72.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 5 de junio de 2023, 1 mensaje sobre contabilización con signo negativo, a fojas 329.

73.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 3 de abril de 2023, 1 mensaje sobre control programas de educación, a fojas 330 a 332.

74.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 5 de abril de 2023, 3 mensajes sobre deuda histórica, a fojas 330 a 332.

75.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 28 de septiembre de 2023, 4 mensajes sobre diagnóstico de clima organizacional, a fojas 335 y 336.

76.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 2 de febrero de 2023, 6 mensajes sobre aprueba manual de cuentas para la rendición de recursos 2023, a fojas 337 a 339.

77.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 16 de agosto de 2023, 2 mensajes sobre Formulario 29 mes de julio, a fojas 340.

78.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 13 de marzo de 2023, 4 mensajes sobre formulario horas extras, a fojas 341 a 344.

79.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 25 de abril de 2023, 1 mensaje sobre Cas Chile, a fojas 345.

80.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 22 de septiembre de 2023, 6 mensajes sobre creación de cuenta, a fojas 346 a 348.

81.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 24 de abril de 2023, 15 mensajes sobre informe financiero 4° trimestre 2022, a fojas 349 a 354.

82.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED], consistente en correo electrónico de fecha 19 de julio de 2023, 5 mensajes sobre traspaso 213, a fojas 355 a 357.



83.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en contrato de Christian Órdenes, de fecha 3 de marzo de 2023, a fojas 358 a 360.

84.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en contrato de Michelle Palma de fecha 11 de junio de 2019, a fojas 361 a 363.

85.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 10 de abril de 2023, 5 mensajes sobre actualización de deuda histórica AFP, a fojas 364 y 365.

86.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 18 de mayo de 2023, 3 mensajes sobre agenda electrónica, a fojas 366 y 367.

87.- Documento aportado en su declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 4 de abril de 2023, 1 mensaje sobre anticipo de proveedores, a fojas 330 a 332.

88.- Carta dirigida por doña [REDACTED] a la suscrita con fecha 17 de enero de 2024, a fojas 369 y 370.

89.- Correo electrónico de fecha 19 de enero de 2024, dirigido por don Rodrigo Martel a la suscrita, indicando que hay un nuevo ingreso por una posible enfermedad profesional de origen mental de trabajador del Departamento de Contabilidad, a fojas 390 y 391.

90.- Providencia N° 69, de Secretaria General de la Corporación Municipal de San Miguel, de fecha 19 de enero de 2024, que autoriza aplicación de medida preventiva propuesta por la suscrita en el marco de la investigación de conformidad al RIOHS de la Corporación.

91.- Documentos aportados en la continuación de declaración por [REDACTED] de fojas 395 a 480, se encuentran incorporados con antelación.

92.- Documento aportado en la continuación de la declaración por [REDACTED] consistente en impresión de mensajes de la aplicación WhatsApp, a fojas 494 a 506.

93.- Documento aportado en la continuación de la declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 17 de octubre de 2023, 8 mensajes sobre BEP trimestral hasta junio sinim del área de educación, a fojas 507 a 509.



94.- Documento aportado en la continuación de la declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 4 de octubre de 2023, 1 mensaje sobre Capacitación Módulo Presupuestos, a fojas 510.

95.- Documento aportado en la continuación de la declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 2 de octubre de 2023, 3 mensajes sobre obligación duplicada Cas Chile, a fojas 511.

96.- Documento aportado en la continuación de la declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 27 de septiembre de 2023, 7 mensajes sobre Acta de reunión facturas de compra Farmacia Comunal, a fojas 512 y 513.

97.- Documento aportado en la continuación de la declaración por [REDACTED] consistente en correo electrónico de fecha 16 de octubre de 2023, 2 mensajes sobre causa RIT A-75-2014 Planilla urgente, a fojas 514.

98.- Correo electrónico de fecha 24 de enero de 2024, enviado por don Rodrigo Martel Rojas, Prevencionista de Riesgos de la Corporación Municipal de San Miguel a la investigadora, informando sobre ingreso de Michelle Palma Rojas a la Asociación Chilena de Seguridad para estudiar calificación de enfermedad profesional, a fojas 519.



99.- Correo electrónico de fecha 24 de enero de 2024, enviado por la investigadora, al Jefe de Personal y Remuneraciones, solicitando contrato de trabajo de Fabián Poloni Salinas, el que fue remitido por éste y consta a fojas 520 y 521, respectivamente.

100.- Carta de Incorporación a Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, fecha 23 de enero de 2024, emitido por la ACHS. Fojas 526.

B) DECLARACIONES:

1.- CHRISTIAN MAURICIO ÓRDENES DÍAZ, cédula de identidad N° 20.532.396-1, de fecha 15 de enero de 2024, a fojas 59 a 63.

2.- ALEJANDRO ANIBAL GRANIFO MARTINEZ, Cédula de identidad N° 18.976.307-7, de fecha 16 de enero de 2024, a fojas 88 a 92.

3.- FABIÁN ALEJANDRO POLONI SALINAS, cédula de identidad N° 16.749.837-K, de fecha 17 de enero de 2024, a fojas 106 a 108.

4.- MICHELLE ALEJANDRA PALMA ROJAS, cédula de identidad N° 19.237.039-6, de fecha 18 de enero de 2024, a fojas 109 a 112.

5.- [REDACTED], cédula de identidad [REDACTED], de fecha 18 de enero de 2024 y su continuación de fecha 22 de enero de 2024, a fojas 373 y siguientes.

6.- VÍCTOR HUGO PAREDES VILLOBOS, cédula de identidad N° 10.806.825-6, de fecha 22 de enero de 2024, a fojas 517 y 518.

9. Que, de conformidad a los hechos a investigar consignados en el primer punto de esta resolución, se aprecia que éstos son variados y corresponden a distintas épocas. Sin embargo, se hace presente, que esta investigación se realiza en conformidad a las normas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación, por lo que debe remitirse a los trabajadores que actualmente se desempeñan en ésta, en consecuencia, no se emitirá pronunciamiento respecto de antecedentes proporcionados y hechos que hubieren podido afectar a quienes no forman parte de la Corporación Municipal de San Miguel, como es el caso de Jenny Osorio y Francisca Gálvez, quienes fueron mencionadas en la investigación, e incluso respecto de ésta última se acompañan documentos fundantes, pero no empecé a esta investigadora ahondar en ellos en mérito que no forman parte de la Corporación Municipal de San Miguel.



10. Que, por tanto, se continuó con el análisis de los hechos mencionados por los denunciantes.

Así las cosas, los denunciantes son Alejandro Granifo Martínez, Christian Órdenes Díaz, Michelle Palma y Fabián Poloni Salinas.

Se ha acreditado que la doña [REDACTED] es Jefa de Contabilidad y Finanzas dependiente de la Dirección de Administración y Finanzas de la Corporación Municipal de San Miguel, quien ejerce jefatura respecto de don Alejandro Aníbal Granifo Martínez, doña Michelle Alejandra Palma Rojas, don Fabián Alejandro Poloni Salinas y don Christian Mauricio Órdenes Díaz, y ellos, por su parte la reconocen como se jefatura directa.

Se distinguirán las situaciones denunciadas por cada uno de ellos por separado.

11. Que, se inicia la investigación con los hechos denunciados por Don Alejandro Granifo, quien fue el primero en manifestar estas denuncias, según consta en los documentos fundantes, la primera constancia que realizó en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo, de fecha 5 de junio de 2023, que rola a fojas 5 del expediente, y se refiere a “quiero dejar constancia, de malos tratos respecto

de mi jefatura directa llamada [REDACTED], ya sea difamándome, malos tratos, crear malos altercados entre ellas y el departamento completo, tomando decisiones, pasando a llevar al personal que tiene a cargo como a otras jefaturas, pérdida de documentos, y problemas con pagos de horas extra, aunque se hayan subsanado, dejó una mala forma de tomar dicho proceso”.

Una segunda constancia, que rola a fojas 4, es en el portal de la Dirección del Trabajo, de este trabajador y refiere a que “el día 11 de julio de 2023, la jefa [REDACTED] llegó con prepotencia a mi oficina informando que me había equivocado en un ingreso cuando no había pagado no había hecho ningún movimiento, me acusó de poco profesional cuando le solicité que bajara el tono de voz, no es primera vez que viene con esos malos tratos a mi persona”.

Una tercera constancia efectuada por el trabajador y que rola a fojas 3 de la investigación, refiere “con fecha 13 de julio de 2023, tuve una reunión con la Directora de Administración y Finanzas respecto a que mis documentos de egresos de pagos realizados por mí, y dándome cuenta que la jefatura de contabilidad los estaba cambiando, consultando con el encargado Alejandro Álvarez para ver quién lo había hecho, indicaba el usuario [REDACTED] a una cuenta que no correspondía dado que a la cuenta que la cambió fue a una de procederá a informarse para posible demanda si no se reintegraba los fondos, junto a eso señalé mi preocupación de que la Directora dado que era poco ética con el trabajo y muy poco profesional”.



En cuarto lugar, rola a fojas 2, correo enviado por Alejandro Granifo con fecha 4 de diciembre de 2023, desde una cuenta privada a su correo institucional de la Corporación, denuncia en el Portal de la Dirección del Trabajo, realizada por Alejandro Granifo Martínez con fecha 30 de noviembre de 2023, menciona el hecho de la denuncia contra el empleador Corporación Municipal de San Miguel, sin dar más detalles.

12. Estos son los hechos fundantes que fueron objeto de investigación por la investigadora, y por medio de las declaraciones prestadas tanto por el señor Alejandro Granifo Martínez, Administrativo Contable; como por don Cristián Órdenes Díaz, Administrativo Contable, doña Michelle Palma Rojas, Administrativo Contable, don Fabián Poloni Salinas, doña [REDACTED], Jefa de Contabilidad y Finanzas y don Víctor Paredes Villalobos, Jefe de Personal y Remuneraciones, todos dependientes de la Dirección de Administración y Finanzas de la Corporación Municipal de San Miguel, se ha logrado formar convicción acerca de los siguientes hechos: la primera constancia, de fecha 5 de junio de 2023, por

malos tratos por parte de la Jefatura, conforme se ha establecido en esta investigación coincide con lo declarado a fojas 90 y 91 por el propio Alejandro Granifo, en que rechazó realizar una labor en los siguientes términos “por qué derivaban en mi esa información si hay un departamento de remuneraciones que debían hacer ese trabajo, pero me lo enviaron a mí, le dije que no lo haría, me trato mal, en una reunión me dijo que si tenía cualquier duda que leyera el Manual la de Cuentas de la Contraloría, lo comencé a hacer, quería que hiciera otras funciones que dije que no haría, me dijo que me fuera para la casa y pegó un portazo. Esto fue el 5 de junio.”

Sobre el particular, también se acredita la existencia de este hecho por existir correo de fecha 6 de junio de 2023, que rola en diferentes piezas del expediente fojas 8, 73 y 141), del día siguiente del episodio, en que la jefatura [REDACTED] envía a todo el equipo correo sobre “funciones”, el que señala que como una forma de ordenar los procesos y que las funciones estén en armonía con los contratos de trabajo y las tareas que se realizan habitualmente, la suscrita (Catherina Embry) identifica cuatro cargos, y los señala a los distintos trabajadores, a saber: administrativos contables: Michelle Palma, Alejandro Granifo y Christian Órdenes: analista de cuentas: Fabián Poloni; analista de activo Fijo: Pablo Sobarzo, y: Analista de Presupuesto: por contratar. Que al realizar el contraste con el Contrato de trabajo del referido trabajador queda en evidencia la incorporación de funciones distintas a las establecidas en el Contrato de Trabajo.



Asimismo, don Christian Órdenes en su declaración, a fojas 60, presencié el hecho y declara “Si, cuando estamos viendo un tema sobre unas cuentas contables negativas, en el devengo, mandó a Alejandro a leerse el manual de la Contraloría, el cual lo descargo y lo leyó al tiro, luego llegó a nuestra oficina y le dijo, que “si vas a estar leyendo mejor ándate para la casa”. Alejandro contestó que seguirá ejerciendo sus funciones y leyendo lo que ella mandó a leer. Alejandro está en todo su derecho, después que le contestó, la jefa cerró con un portazo, cuando nosotros nunca cerramos la puerta”.

Por tanto, en virtud de las declaraciones transcritas y sus circunstancias, se logra tener por cierto que el hecho tiene asidero y que el 5 de junio la Jefa del Departamento de Contabilidad y Finanzas, efectivamente ese día discutió, alzando la voz, sobre las funciones que correspondían a Alejandro Granifo y le dijo al trabajador que se fuera a su casa, cerro la puerta dando un portazo y realizo cambio de funciones, incorporando otras que no se desprendían del contrato de trabajo del referido trabajador.

Lo anterior, es concordante con otras constancias realizadas por el mismo trabajador, con fecha 11 de julio de 2023 y 20 de julio de 2023, donde se manifiesta cambio de información en el sistema contable, sobre el particular en correos electrónicos entre [REDACTED] y Alejandro Granifo, y que consta a fojas 355 y 356.

13. A fojas 24, consta documento del Portal electrónico de la Dirección del Trabajo, en que doña Michelle Alejandra Palma Rojas, deja constancia con fecha 20 de septiembre de 2023 “informa sobre acoso laboral que está recibiendo de parte de su jefatura directa, [REDACTED] Jefa del Departamento de contabilidad y presupuestos de la Corporación Municipal de San Miguel. Recibo hostigamiento a diario y el último acontecimiento sucede producto de solicitar autorización para asistir a consulta médica y posteriores exámenes de tipo ginecológico, dado que presenta un problema de salud actualmente. También me da instrucciones poco claras y a última hora, haciéndome quedar como poco eficiente e irresponsable frente a mis compañeros y jefaturas. Actualmente poseo un cuadro de ansiedad y depresión”.

Este hecho denunciado coincide en la declaración de la señorita Michelle Palma Rojas, quien en su declaración depone “Cuando tuve que trabajar en los honorarios, se me presentó un problema médico ginecológico, y tuve que dejar mi trabajo e ir a hacerme un examen médico, con lo que se retrasó el ingreso de las boletas de honorarios, a su vez, eso repercutió en los pagos a los trabajadores y esos reclamos llegaron a Secretaría General, lo que provocó que reprendieran a la Jefa [REDACTED] y ella por tres días seguidos me llamó la atención diciéndome que mis compañeros me habían expuesto, que yo siempre los ayudaba y ahora yo había quedado como irresponsable al no derivar mi trabajo. Entonces le contesté que no era quién para derivar mi trabajo porque ella era la jefatura.”

Por su parte, la propia jefatura declara al respecto a fojas 388 “Quisiera agregar que acompañó a los antecedentes también de la Srta. Michelle Palma, mediante la cual en mensajes de WhatsApp me informa que terminó todos los honorarios, y que estaba en el doctor y que va a continuar con otro tipo de exámenes, esto fue el 14 de septiembre de 2023, lo cual falta a la verdad por cuanto, no concluyó el día 13 con el pago de aproximadamente 100 honorarios, los cuales, tuvieron que ser pagados el día viernes 15 de septiembre. Lo que me significó que la Directora bajara a mi oficina y me gritoneara por no haber cumplido con los plazos. La Tesorera también se vio afectada porque tuvo que realizar el pago una por una.



Lo de Michelle fue un abuso de confianza, porque un permiso de 1 hora se transformó en 4 horas, y me expuso ante la Directora, quien también me amenazó con acusarme a la Secretaria General. Siempre he estado con testigos, gracias al compromiso de nuestra Tesorera, los honorarios se pagaron entre jueves y viernes. Es lamentable como se desentienden del trabajo y afectan a otras unidades porque Patricia Valdés tuvo que dedicar tiempo que no tenía considerado para pagar honorarios, saliéndose de su obligación, lo cual habla del compromiso con nuestras autoridades, los que cumplimos sin cuestionar”.

Sobre el particular, se tendrá por acreditada la existencia del hecho y respecto a las circunstancias, mediante las declaraciones de ambas, se tendrá por cierto que la jefatura autorizó a la trabajadora para ir al médico, demorándose la trabajadora más de lo que se estimado por ambas, lo que derivó en un incumplimiento por parte del Departamento de Contabilidad y finanzas acerca del pago de honorarios de otros trabajadores, lo que sin duda ocasiona un conflicto entre la jefatura y la trabajadora, pues la jefatura debe responder por el incumplimiento de la trabajadora ante sus superiores jerárquicos, y estos conflictos son de ocurrencia en las relaciones laborales, sin embargo, el hecho de producirse esta diferencia, no constituye por sí sola un acoso laboral respecto de la trabajadora, no se indica por ésta, cuál sería el mal trato recibido.



Por lo demás, doña Michelle Palma manifiesta que no terminó con el proceso de ingreso porque eso lo hacía los días sábados en que estaba autorizada para trabajar horas extra, pero que justo en ese período no le autorizaron más horas extraordinarias y al tener el problema médico que indica, dejó su trabajo, y le endosa el problema a la jefa señalando que no era quien para derivar su trabajo a otra persona. Se debe consignar que ésta es una situación que como trabajador debe preocupar de dejar resuelto antes de resolver cualquier problema personal, a menos que sea un accidente inesperado que le impida dejar resueltas sus responsabilidades, sin embargo, la jefatura [REDACTED] tampoco aplicó una sanción o estableció que se realizara una investigación al respecto, asumiendo las consecuencias de esos hechos, lo cual consta en declaración que se encuentra a fojas 388 “El jefe de personal y remuneraciones, con justa razón, pidió investigación de los hechos, pero considerando que se había dado solución dentro de la semana, la suscrita no solicitó ni amonestación ni investigación.”

14. En cuanto a los documentos que se encuentran a fojas 28 y 26, respecto de Fabián Poloni Salinas, consistentes, en primer lugar, en constancia de fecha 2 de noviembre de 2023, en que expone “el motivo de esta constancia es dejar el

precedente del acoso laboral y hostigamiento por parte de mi jefatura directa [REDACTED] diciendo que un colega no me apoye o ayude debido a que gano un sueldo mayor que él, generando un ambiente tenso con mis pares. También di una sugerencia de disminuir tiempo perdido en reuniones diarias durante el proceso de cierre de año, lo que generó una molestia en mi jefatura en que me lo hizo saber y su comportamiento empezó a afectar mi trabajo, pidiéndome tareas que no me corresponden y justo el mismo día de cumplirse el plazo de entregar, haciendo alusión que yo soy responsable de no preparar la información a tiempo, me llamaba a reuniones sin previo aviso, frente a otras jefaturas lo que me afectó mucho psicológicamente, produciendo desmotivación, estrés y falta de concentración”.

En su declaración depone Fabián Poloni, a fojas 108, que “Para mí un maltrato y que para mí fue fuerte, porque compararme con mis compañeros de trabajo respecto de las remuneraciones no corresponde, fue una situación que se generó en marzo o abril, en que Alejandro me dio una sugerencia en cuanto a utilizar una forma abreviada en la planilla Excel porque él por iniciativa propia sabe mucho al respecto y la jefa [REDACTED], al contarle esa situación me dijo que no aceptara ayuda y que lo hiciera solo. Pero después a Alejandro le dijo que no me ayudara porque yo ganaba más que él y Alejandro subió muy incómodo por la situación y me la contó. Me sentí muy afectado por esa situación, pienso que no corresponde plantear ese tema pues puede significar introducir conflictos innecesarios en el departamento”, y en la declaración que se encuentra a fojas 109, agrega; “Todos los meses nos cambiaba funciones, yo estoy de acuerdo en que todos sepamos hacer todas las funciones y trabajar en dupla, pero ella cambia todos los meses y eso no permite que uno leve un control del trabajo, durante el año lo vimos alternados con Alejandro, luego no lo veía nadie y había que hacer un informe dentro de 2 días y me pide que me avoque a eso y todo está atrasado, lo que tengo para hacer mañana son informes que vencieron en octubre y el 10 de enero venció el final y al Servicio de Salud, son 4 informes anuales y 2 están atrasados”.

Asimismo, el referido trabajador, ante la Dirección del Trabajo, y que consta a fojas 26, de fecha 4 de diciembre denuncia lo siguiente “en el transcurso del año 2023, hemos sido afectados por acoso laboral por parte de nuestra jefatura directa en la Corporación Municipal de San Miguel, [REDACTED] se han presentado diversas situaciones en las que hemos sido expuestos a tensiones y estrés, como la intención de generar problemas y exponerme frente a mis



compañeros. Además, se me ha pedido realizar tareas con plazos muy ajustados, generando una carga laboral y niveles de ansiedad elevados. A pesar de que. (..)”

La denuncia de esta fecha, se encuentra establecida en los mismos términos que las constancias realizadas ante la Dirección del Trabajo, lo que fue ratificado en su declaración particularmente cuando señala a fojas 107 “Esas cosas son puntualmente, pero el día a día del trabajo me exponía, me pedía cosas que estaban encima y ya no tenían plazo. Me decía Fabián, le mandé el link para una reunión con el Director de Educación para ver presupuesto y quedaban 5 minutos. Ella me exponía y no me gusta trabajar de esta forma, se lo dije y me decía que estaba todo bien, me felicitó por la reunión, pero le dije que eso no me gustaba. El equipo es bueno y ella lo ha desaprovechado, porque cambia las funciones, muy atrasada con el trabajo, lo derivaba a mí y eso me generó mucho estrés.”

Los dichos de don Fabián Poloni son ratificados por las declaraciones de los distintos afectados, a saber, don Christian Órdenes Díaz, a fojas 59 declara: “Nos avisa a última hora las reuniones, eso ha ocurrido en varias ocasiones. Nos avisa en última instancia, 5 minutos antes de la reunión. Nos desvincula de todo el trabajo que tenemos que hacer y eso se lo pedimos en una reunión a fines de abril. Por eso no fue escuchado por ella, a fines de noviembre tenía reuniones con salud, y me pidió que podía asistir y llegamos y me dejó solo sin nada que decir, la reunión yo tenía entendido que era para un asunto del centro de costos de facturas, pero resultó otra cosa que a lo que se suponía que la reunión era para traspasar facturas desde salud a DAF, pero se refirió solamente al centro de costos. Empezó la reunión y me dio la palabra y me dejó hablando solo todo el rato, no estaba preparado para hacerme cargo de toda esa reunión, me dijo de un viernes para un lunes cuando ya me estaba yendo.”



Por su parte Michelle Palma Rojas, a fojas 110 expone: “Dejo constancia que después que Fabián le dijo de la suspensión de las reuniones, comenzó a hostigarlo, lo llamaba todo el rato, no le daba instrucciones claras, con todos es así, no lo soltó durante un tiempo, después de Fabián le dio con Alejandro, después conmigo y ahora último con Christian. Tengo mensajes de WhatsApp, en que me pide que la ayude urgente, hay un trabajo bajo presión constante porque pide a última hora las cosas.”

Situaciones que logran formar convencimiento en la investigadora que había constantemente cambio de instrucciones, que éstas eran informadas a destiempo, debiendo cumplir órdenes con poco tiempo de reacción.

15. En relación a la denuncia de Christian Órdenes Díaz, de fecha 30 de noviembre de 2023, en el Portal Electrónico de la Dirección del Trabajo, la que consta a fojas 30 de la investigación, mediante correo electrónico enviado por el trabajador a su cuenta, se puede corroborar a fojas 61, con su declaración que el día 28 de noviembre de 2023, "Yo seguí haciendo mis funciones como siempre, sin nada nuevo, hasta el 28 de noviembre de 2023, en que ocurrió el hecho por el que me descompensé y tuve que ir a la ACHS. Lo que pasó ese día, fue todo verbal, llamó a Michelle y a mí para que bajáramos a su oficina, para ver qué realizar durante el día, eso siempre ocurre, nos llama para cualquier cosa que no es importante para el trabajo, cuando bajamos con Michelle, nos pidió que hiciéramos una función relacionada al SINIM (llevar registro de saldos totales trimestral), el cual le mencioné que no podía realizarlo porque no estaba en mis conocimientos el SINIM, Michelle dijo que también desconocía lo que va relacionado al SINIM. Esa no es una función de mi contrato y se lo mencioné, después le dije que no estaba en mi contrato ni funciones hacer algo relacionado al SINIM, el cual me comparó con Michelle, que realizaba más funciones que yo. Ahí Michelle la paró le dijo que no comparara porque comparar es feo, Luego la Jefa [REDACTED] dijo como burlándose que yo diera argumentos más inteligentes. Ahí le dije que yo no ganaba lo mismo que Michelle que tampoco tenemos las mismas funciones y de nuevo que mis funciones no se relacionaban al SINIM. Y en mi contrato sólo está la función que debo acatar lo que ella dice, porque me lo mencionó, ¿ahí le respondí que si me daba la orden de revisar su correo y responderlos todos yo lo tengo qué hacer? A mi respondió que eran cosas diferentes. Después de eso me dijo, te voy a tener que amonestar y que me retirara de ahí". Michelle se quedó con ella, no sé qué le habrá dicho. Patricia Valdés estaba al lado, pero se paró y salió de la oficina al ver que pasaba algo. Eso fue como 9:45 horas y antes de todo eso nos había dicho que teníamos que tener listo la actividad que nos ordenó antes de las 15:00 horas. Después que me retiré de su oficina, al rato, subió al segundo piso para hablar la amonestación con Don Víctor y después nos mandó un correo (acompaña correo), en que decía lo que debíamos realizar en relación SINIM, dándonos plazo antes de las 12 del día. En primer término, ella lo solicitó de una manera muy impositiva, cuando me dijo que me amonestaría lo dijo en forma burlesca. Ella dijo que tenía una reunión a las 10 con la Secretaría Marjorie. Eran como las 10.30 y ella todavía andaba por ahí. Antes que llegara el correo, fuimos con Michelle a hablar con don Víctor al respecto y él nos comentó, que si la jefatura no sabía algo, o realizar una función, primero preguntaba a sus empleados, si sabían o podían hacer esa función y si nadie sabía, lo realizaba solamente él. Y que, si nos mandaba algún correo



relacionado a la función, respondiéramos que desconocíamos o no contábamos con los conocimientos para realizar esa función. Y de ahí mandé el correo que acompaño. De ahí estuve con licencia por 3 días, miércoles, jueves y viernes y el lunes regresé a trabajar.”

Por su parte doña Michelle Palma Rojas mencionó en su declaración que se encuentra a fojas 111 “Lo último que pasó, que fue en noviembre, la Jefa Marjorie le pidió agregar cuentas SINIM a la Jefa [REDACTED] y ella nos derivó el trabajo a mí y a Christian, mediante un correo. Nosotros le contestamos que no habíamos sido capacitados para ese trabajo y no estaba dentro de nuestras funciones, yo me acerqué con Christian a hablar con el Jefe de Personal porque ya le habíamos planteado a Catalina Alfaro y la Jefa Carmen Gloria (tuvimos una reunión con ellas al respecto), don Víctor ya estaba en conocimiento también, y él nos sugirió que contestáramos el correo diciendo que no podíamos hacer ese trabajo porque no estábamos capacitados para hacerlo y tampoco estaba en nuestras funciones. Entonces enviamos el correo y ella nos envió un correo con copia de nuestros contratos de trabajo, informando que debíamos realizarlo igual porque dentro de nuestras funciones estaba realizar lo que nos ordenara la jefatura. Y ahí nos llamó Catherine a su oficina y nos dio las instrucciones para hacer lo solicitado, Christian le dijo que no lo haría porque no estaba capacitado y ni estaba dentro de sus funciones, y la jefa le empezó a decir que cómo un contador auditor no estaba interesado en aprender, y ahí Christian le dijo que él no era contador auditor era administrativo contable porque no le pagaban como auditor y ella le dijo que lo amonestaría. Le dijo muchas cosas, como que si estuviera en una empresa privada y no hiciera lo que los jefes le pidan significaría su despido, le dijo que le “diera respuestas inteligentes”, lo que encontré feo que le dijo ella cómo Michelle esa administrativa y hace más que tu”. Yo le dije a la Jefa que no volviera hacer otra comparación y menos conmigo y le dijo a Christian que se retirara y me empezó a dar instrucciones a mí y le dije que esta vez no lo haría porque solidarizaría con mi compañero porque no estaba en nuestras funciones que era trabajo de ella, me dijo que me amonestaría también y le dije que lo hiciera y me retiré de la oficina. Subí y Christian estaba mal llorando y se lo llevaron a la ACHS.”

Por su parte Don Víctor Paredes Villalobos, a fojas 518, depone “Eso fue a fines de noviembre cuando se suscitó la discusión entre Christian Órdenes y [REDACTED] al verlo tan nervioso y con claros indicios de náuseas y que quería vomitar se le solicitó autorización a Directora Titular de DAF para que se pudiera ir a la ACHS y ser atendido de urgencia. Después de eso supimos que le dieron



licencia, no recuerdo, si por 5 ó 6 días y después de eso él volvió a su trabajo normal sin problemas”.

Mediante las declaraciones anteriormente transcritas, se tuvo por acreditado el hecho de haber acontecido el día 28 de noviembre de 2023, un conflicto entre don Christian Órdenes y su jefatura doña [REDACTED],

A continuación, sobre las circunstancias del hecho, con las declaraciones anteriormente relatadas, también se tiene por acreditado que la jefatura solicitó al trabajador y a doña Michelle Palma el desarrollo de actividad para esa jornada, la que manifestaron no tenían capacitación para desarrollar el primero y la segunda, se opuso a la orden para solidarizar con su compañero de trabajo, ante lo cual la jefatura se exaltó y le dijo “que le diera respuestas inteligentes”. Este hecho, no puede pasar desapercibido, pues la jefatura no puede, frente a un conflicto laboral, menospreciar o menoscabar al trabajador aludiendo a si la respuesta del trabajador es inteligente o no, debe referirse al ámbito estrictamente laboral.

16. Que, también es necesario consignar, que el señor Christian Órdenes concurrió a la Asociación chilena de Seguridad y fue atendido por la descompensación que le produjo el episodio del día 28 de noviembre de 2023, del cual se derivó un estudio sobre posible enfermedad de carácter profesional, el que fue estudiado por los profesionales destinados al efecto, culminando en Resolución de Calificación Profesional, que rola a fojas 57 de esta investigación, de fecha 4 de enero de 2024, la que mediante evaluación clínica y evaluación de puesto de trabajo, ha detectado Agente de Riesgo: Hostilidad de la Jefatura.



A mayor abundamiento, la investigadora recibió, por parte del Prevencionista de Riesgos de la Corporación Municipal de San Miguel, nuevas solicitudes de calificación de enfermedad profesional por parte de la Asociación Chilena de Seguridad, referidos a los trabajadores Alejandro Granifo Martínez y Michelle Palma Rojas como consta a fojas 390 y 519, respectivamente.

17. Que, por Resolución N°13/2024, a fojas 37, consta, que se solicitó a esta Secretaria General, por parte de la investigadora, medida preventiva consistente en “la aplicación de medida preventiva consistente en que las instrucciones de la Jefatura del Departamento de Contabilidad y Finanzas, correspondientes a doña [REDACTED], mientras se encuentre vigente la presente investigación, se entreguen a los denunciantes don Alejandro Granifo Martínez, don Christian Órdenes Díaz, don Fabián Poloni Salinas y doña Michelle Palma Rojas, a través de la Dirección de Administración y Finanzas, particularmente por su Directora doña

Catalina Alfaro Herrera”, de conformidad al artículo 96 del reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel. La que se notificó a la denunciada y a la Jefatura con fecha 22 de enero de 2024, como consta en el proceso investigativo.

18. Que, ya analizadas las denuncias efectuadas y verificado lo pertinente en la presente investigación, corresponde hacer el análisis jurídico de los hechos.

En efecto, es menester consignar que el artículo 2° del Código del Trabajo establece que “Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

A su turno, se entiende por menoscabo “causar mengua o descrédito en la honra o en la fama de una persona”

19. Que, por su parte, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Corporación Municipal de San Miguel 2023, en su artículo 82 dispone: ACOSO LABORAL. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, pueden señalarse, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Gritar, avasallar o insultar a la persona denunciante.
- b) Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la persona denunciante.
- c) Sobrecargar de forma selectiva, arbitraria y desproporcionada a la persona denunciante, con funciones que no digan relación con su trabajo.
- d) Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.



- e) Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos, presumiblemente injuriosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la persona denunciante, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- f) Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente su labor profesional, las ejecuciones laborales y el desempeño de las mismas o atribuirlos a otra u otras personas o a elementos ajenos a la persona denunciante, poniendo en riesgo su situación laboral o sus oportunidades de empleo.
- g) Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante las demás trabajadoras y/o trabajadores.
- h) Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- i) Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades.
- j) Retener información crucial para su trabajo o manipular a la persona denunciante para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- k) Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.



20. Que, como se ha considerado en el punto 6°, en el punto 8°, 9°, 10°, 11° y 12°, se ha acreditado que la jefatura ha incurrido en diversos hechos de menoscabo, en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo y 82 del RIOHS, de la Corporación Municipal de San Miguel, pues como ha quedado demostrado, ha perdido el control dando portazos, diciendo palabras que no se condicen con la jefatura que ella representa, ha tenido actitudes respecto de los trabajadores que se encuentran bajo su dependencia, generando un entorno laboral hostil, comportamientos que implican actos de los descritos en el artículo 82 del RIOHS, a saber:

- a) Gritar, avasallar o insultar a la persona denunciante, y;
- i) Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades.

21. Que, en efecto, respecto de Alejandro Granifo Martínez, modificó arbitrariamente funciones en los términos precedentemente expuestos, al igual que

a Fabián Poloni Salinas, como consta de las declaraciones transcritas y de los documentos de la presente investigación.

Sobre el trabajador Christian Órdenes Díaz, se constata que no ha otorgado un trato adecuado a su cargo de jefatura el día 28 de noviembre de 2023, oportunidad que le expreso al trabajador “que le diera respuestas inteligentes” en forma burlesca, situación equiparable a la descrita en el artículo 82 del RIOHS letra a) Gritar, avasallar o insultar a la persona denunciante.

Sin duda, todo lo anterior, lleva meses de desarrollo, en hostigamientos reiterados, que han culminado en solicitudes de calificación de enfermedades profesionales, dentro de los que el caso del señor Órdenes, ha escalado, llegando a dictaminarse por parte de expertos de la Asociación Chilena de Seguridad, agente riesgoso, hostilidad de la jefatura.

22. Que, existen derechos que son de tal envergadura, que cuentan con protección a nivel constitucional, y se determinan como derechos fundamentales de toda persona, así la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 1 y reconocen expresamente: “Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas: 1. El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona: (...) 4. El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”.

23. Que, la Ley N° 20.607 que “Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral”, de fecha 08 de agosto de 2012, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, agrega al artículo 2° del Código del Trabajo, el siguiente párrafo: “Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.” Que lo anterior, ha sido entendido por la doctrina como “Ciudadanía de la empresa” de acuerdo a los reconocidos juristas, Eduardo Caamaño Rojo y José Luis Ugarte Cataldo, en su trabajo titulado “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales” publicado en la Revista Ius et Praxis, año 20, N° 1 del año 2014, la cual valoriza y acepta la plena vigencia de los derechos fundamentales de la persona del trabajador en la empresa, lo cual se encontraría reconocido y resguardado mediante el procedimiento para la protección de los derechos fundamentales, establecido en el Código del Trabajo en su artículo 485.



24. Que, el Código del Trabajo, en su artículo N°2 determina: “Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. >>Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

De lo anterior, es posible inferir que el legislador determinó las conductas de acoso laboral en un sentido amplio, puesto que refiere a “toda conducta” que implique agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos. (Dictámen N° 3519/034, de fecha 09 de agosto de 2012, de la Dirección del Trabajo).



25. Que, la Dirección del Trabajo, a través del dictamen N° 2856/162 de fecha 30 de agosto de 2001, a través el cual fija el sentido y alcance del artículo 5 inciso 1° CT. ha resuelto que: “Los derechos fundamentales necesariamente se alzan como límites infranqueables de los poderes empresariales, siendo ésta no una afirmación teórica o meramente simbólica sino que un principio o valor normativo –función unificadora o integradora de los derechos fundamentales– que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía, de manera indiscutible a aquéllos por sobre éstos. Se crea pues, un principio de interpretación de la legislación común conforme al texto constitucional, de manera que toda la interpretación de las normas, cualquiera sea su rango y su objeto, debe ajustarse a la concepción del trabajador como un sujeto titular de derechos constitucionalmente protegidos. Esta función limitadora se desarrolla en el conjunto y en la totalidad de la relación laboral, allí donde se ejerzan los poderes empresariales siempre estará presente esta perspectiva. Tanto al inicio

de la relación laboral o, incluso antes –procesos de selección de personal– en su desarrollo y en su conclusión; tanto en el ámbito estrictamente laboral –límite interno, en cuanto involucra la conformación esencial del poder empresarial– como fuera de él –límite externo, en cuanto importa una limitación que viene dada por la colisión de derechos y por la preeminencia de los derechos fundamentales”.

El Dictamen N° 2210/035 de fecha 5 de junio de 2009, de la Dirección del Trabajo, a través del cual sistematiza su jurisprudencia sobre la proyección de los derechos fundamentales en las relaciones laborales, sostiene que: “El derecho a la dignidad humana se reconoce en el artículo 1° inciso 1° de la Constitución Política de la República al disponer que ‘las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos’, supone que ‘el ser humano, independientemente de su edad, sexo o condición particular, es acreedor siempre a un trato de respeto’. Como afirma Carlos Colautti, ‘la dignidad no sólo es un derecho autónomo, sino el presupuesto de todos los demás derechos. Es decir, que todos ellos tienden a la preservación del principio básico de la dignidad’. Llevado al ámbito del contrato de trabajo, como afirma Cristina Mangarelli, en éste ‘el empleador está obligado a respetar la dignidad del trabajador, a tratarlo con respeto’, encontrándose obligado a asegurar que el trabajador sea respetado por los jefes o superiores jerárquicos, y también por sus compañeros de trabajo. En este sentido se ha señalado por Américo Plá, que el empleador debe asegurar la moralidad del ambiente; no sólo es responsable de sus actos y de los actos de sus representantes, sino también de los que realicen otros trabajadores en la medida que no son cortados o sancionados por el empleador”. Consecuente con ello, el artículo 2° inciso 2° parte primera CT., dispone: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”.



El Dictamen N° 3519/034, de fecha 09 de agosto de 2012, de la Dirección del Trabajo, establece que el acoso laboral ha de comprender las conductas que ocasionen menoscabo maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, deben entenderse como cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen las situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

26. Que, de acuerdo a la académica Cristina Mangarelli, en su libro “El acoso en las relaciones laborales” estima que el concepto jurídico de “mobbing” se construye incluyendo varios elementos: conductas hostiles reiteradas, de intensidad menor, pero que en su conjunto conforman un proceso que lesiona bienes jurídicos

protegidos (como dignidad, honor, intimidad, integridad física y psíquica) susceptible de causar un daño al trabajador. Y de esa forma es citado por el docente Eduardo Caamaño Rojo en su publicación realizada en la Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXVII (Valparaíso Chile, 2º semestre 2011), titulada “La noción de acoso moral laboral o “moobing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile”, y agregan una consideración relevante a tener en cuenta en su página 227, a saber: “En concreto, los elementos esenciales que posibilitan delimitar el concepto de acoso moral o “mobbing” según Mangarelli son:

i) Persecución: de conformidad al sentido que tiene el término acosar para la Real Academia Española, éste supone perseguir sin dar tregua ni reposo. Por consiguiente, ya la definición de la palabra acosar conlleva la idea de que se trata de comportamientos que se reiteran en el tiempo, excluyendo acciones aisladas o esporádicas, con lo cual se vislumbra ya una clara diferencia con el acoso sexual, el cual se puede configurar por una sola conducta del agresor.

ii) Contenido de la persecución: este elemento da cuenta de que se persigue a otro con conductas que conforman una situación de maltrato, humillación o vejación. El campo de la psicología ha permitido identificar una gran cantidad de estos comportamientos, tales como: aislar a la víctima, impedirle comunicarse, no asignarle tareas, someterla a burlas, insultos, asignarle un trabajo peligroso, etc. En definitiva, se requiere de una pluralidad de conductas, a veces sutiles, sofisticadas, difíciles de percibir y que sumadas revisten gravedad, pues provocan un daño psicológico o físico al trabajador.

iii) Sujeto que acosa: conforme a analizado a propósito de las formas de acoso moral, los sujetos podrían ser el empleador o sus representantes, o bien, compañeros de trabajo. Asimismo, podría tratarse de terceros que usualmente se desempeñan en el lugar de trabajo o con los que se mantienen relaciones por causa del trabajo, como podría ocurrir, por ejemplo, con los trabajadores suministrados, trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas, clientes, parientes del empleador, etc., dado que todos ellos conforman el ambiente de trabajo.

iv) Un individuo o un grupo: de acuerdo a este elemento, el acoso laboral puede ser llevado a cabo por un individuo o un grupo de ellos. En este último caso, suele ser bastante frecuente que un grupo de compañeros de trabajo hostilice a otro u otra, en razón de su sexo, orientación sexual, discapacidad etc., lo que pone de manifiesto el deber del empleador de prever y sancionar tales comportamientos, velando porque en la empresa prime un ambiente laboral el respeto mutuo, presupuesto básico de la denominada “ciudadanía en la empresa” (...) -Para



concluir finalmente que- “el “moobing” o acoso laboral es un comportamiento antijurídico, pluriofensivo de derechos fundamentales y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados de palabra, obra u omisión del empleador o de uno o más de sus trabajadores, o de estas de consuno, contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación”.

Así lo analiza Marie-France Hirigoyen, en su publicación realizada el año 2001 y titulada “El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso”, Barcelona, Edición Paidós, en su página 19, al concluir que sea cual sea la definición de acoso laboral, ésta se caracteriza por ser una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva; que tomado esos mismos actos por separado, no parecen ser realmente graves, pero que el efecto acumulativo de los mismos, genera microtraumatismos frecuentes y repetidos, lo que constituye agresión.



27. Que, a modo ejemplar, la sentencia Tribunal del Trabajo de Iquique, causa RIT T-12 2009, de fecha 28 de septiembre de 2009, en su considerando décimo octavo expresa: “[...] son conductas de ‘mobbing’: ‘Los atentados contra las condiciones de trabajo (no se transmiten informaciones útiles a la víctima para la realización de una tarea, se critica injustamente su trabajo, se le retira la que usualmente realizaba, se le asignan tareas inferiores a sus competencias, se logra que no se le promocióne, se le niegan herramientas fundamentales para su labor, como computador, fax, teléfono, etc. [...]”

La sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno RIT T-6- 2010, de fecha 24 de septiembre de 2010, en el considerando décimo tercero, determina: “[...] Por su parte, cabe recordar que el bien jurídico tutelado ‘integridad síquica’, alegado en el libelo de denuncia, consiste en la conservación de las habilidades emocionales, psicológicas e intelectuales de la persona, haciendo referencia a la plenitud propia de las facultades mentales y emocionales, las que la norma constitucional distingue de la plenitud física y de la plenitud moral, tal cual consta de las respectivas actas de discusión constitucional, y que constituye en consecuencia un derecho fundamental no patrimonial. Finalmente, se denuncia omisión de la jefatura superior de la empresa frente a actos de acoso laboral de personal subalterno. En tal sentido, el acoso laboral ha sido definido por parte de la doctrina como aquel continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros con el objeto de obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de distintos procedimientos, intimidando,

reduciendo, aplanando, amedrentando a quien es objeto de su finalidad, que requiere reiteración en el tiempo y acciones recurrentes, censurables o claramente negativas”.

La sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-799-2014, mediante la cual se reconoce el contenido objetivo del acoso laboral, en su considerando 18° al determinar: “DÉCIMO OCTAVO. Que como se ve, se está ante una figura descrita en términos amplios, en cuanto a la forma o modalidad en que puede verificarse el acoso laboral, toda vez que comprende toda conducta reiterada, que constituya agresión u hostigamiento y que puede verificarse por cualquier medio. En cuanto al resultado, bastará que dichas conductas tengan como efecto el menoscabo del afectado o que amenace o perjudique su situación laboral.”

28. Que, las conductas realizadas por la Jefa del Departamento de Contabilidad y Finanzas, dependiente de la Dirección de Administración y Finanzas de la Corporación Municipal de San Miguel, doña [REDACTED] comprobadas como se ha mencionado en los considerandos anteriores, han tenido como consecuencia el deterioro constante y permanente del ambiente de trabajo y la salud de los trabajadores, quienes han efectuado las denuncias investigadas y ha acarreado, consecuentemente, solicitudes de declaración de enfermedad profesional en la Asociación Chilena de Seguridad.

29. Que, los hechos debidamente acreditados en esta investigación y las consecuencias que han derivado respecto de cada trabajador afectado y del equipo de trabajo del Departamento de Contabilidad y Finanzas de la Corporación Municipal de San Miguel, dan derecho a la Corporación a sancionar a doña [REDACTED], en los términos del artículo 109 del Reglamento Interno de Orden higiene y Seguridad.

30. La personería de doña ESTAPHANIE GIANINE PEÑALOZA CARRASCO, para representar a la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL consta en el Acta de Sesión Extraordinaria del Directorio de la Corporación Municipal de San Miguel, de fecha 2 de enero de 2024 y reducida a Escritura Pública, anotada en el Repertorio bajo el número ocho de dos mil veinticuatro, de fecha 3 de enero de dos mil veinticuatro, otorgada ante la Notaria Suplente de San Miguel, doña Sofia Esmeralda Otárola Silva.

31. Y, teniendo presente las facultades que en mi calidad de Secretaria General, 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) **ORDÉNASE** la aplicación de la sanción establecida en el artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, la cual es terminar la relación laboral con la [REDACTED] Jefa del Dpto. de Contabilidad y Finanzas, dependiente de la Dirección de Administración y Finanzas, cédula de identidad N° 9.805.445-6, al comprobarse que incurrió en conductas de acoso laboral en contra de sus dependientes del Departamento de Contabilidad y Finanzas. En efecto, como ha sido comprobado en esta investigación, respecto de Alejandro Granifo Martínez, Administrativo Contable, se encuentra acreditado el hecho de haber recibido malos tratos y que se modificaron sus funciones en distintas ocasiones, excediendo de las que debía cumplir en conformidad a su contrato de trabajo, también se encuentra acreditada esta última circunstancia respecto de don Fabián Poloni Salinas, Analista Contable, que en distintas ocasiones se cambiaron sus funciones y se le entregaron instrucciones para ser cumplidas a última hora. Respecto de don Christian Órdenes Díaz, Administrativo Contable, consta que recibió malos tratos por parte de su jefatura directa doña Catherina Embry Cristi, lo que derivó, según consta, en proceso de calificación de enfermedad profesional, el que concluyó con Resolución de Calificación de Enfermedad Profesional que establece que se debe a la Jefatura, acarreado como consecuencia, un entorno laboral hostil, el que ha empeorado en el transcurso de esta investigación, ingresando a la fecha otras denuncias a la ACHS por parte de don Alejandro Granifo Martínez y doña Michelle Palma Rojas por posible enfermedad profesional, culminando este pernicioso proceso con la recepción de la Corporación Municipal de San Miguel, de carta de incorporación al Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales de todo el centro de trabajo de la Dirección de Administración y Finanzas, de fecha 23 de enero de 2024, razones que justifican de sobremanera la proposición planteada precedentemente.



2. **ORDÉNASE** a la Dirección de Administración y Finanzas notificar la presente resolución a la investigada, debiendo señalar en el mismo que tiene un plazo de 5

días para interponer el recurso de apelación en contra de la presente resolución, ante la Secretaria General de la Corporación Municipal de San Miguel o quien la subrogue.



Anótese, comuníquese a los interesados y archívese.

Handwritten signature of Estephania Gianine Peñaloza Carrasco over the official stamp of the General Secretary. The stamp is circular and reads "CORPORACION MUNICIPAL DE SAN MIGUEL" and "SECRETARIA GENERAL".

ESTEPHANIE GIANINE PEÑALOZA CARRASCO
SECRETARIA GENERAL
CORPORACION MUNICIPAL DE SAN MIGUEL

Distribución:

- Interesados Christian Órdenes Díaz, Alejandro Granifo Martínez, Fabián Poloni Salinas y Michelle Palma Rojas y [REDACTED]
- Directora de Administración y Finanzas C.M.S.M.
- Archivo Dirección Jurídica C.M.S.M.
- Archivo Secretaria General C.M.S.M.

Recibido a las
12:30 P.M del
30/01/2024.

[REDACTED]
[REDACTED]
[Handwritten signature]

