

**APRUEBA SOBRESEIMIENTO DE LA
INVESTIGACION SUMARIA.**

Resolución N° 105 / 2024

San Miguel, 07 de mayo de 2024.

VISTOS:

1. La Resolución N° 73/2024, de fecha 10 de abril de 2024, ordenó Investigación Sumaria en contra de: [REDACTED] cédula de identidad N° [REDACTED], Trabajador Social; [REDACTED] cédula de identidad N° [REDACTED], Trabajador Social; [REDACTED] cédula de identidad N° [REDACTED], Trabajadora Social y [REDACTED] cédula de identidad N° [REDACTED], Trabajador Social; todos dependiente del CESFAM Recreo, de acuerdo a los hechos denunciados en carta remitida por doña [REDACTED], Trabajadora Social, y remitidos por la Dirección de Salud a través del Memorándum N° 1841/2024, de fecha 08 de abril de 2024, de acuerdo al procedimiento establecido el artículo 48 letra b) de la Ley N° 19.378, y los artículos 118 y siguientes de la Ley N° 18.883, a fin de establecer su eventual responsabilidad administrativa; así como realizar la investigación en contra de cualquier otro trabajador o trabajadora; y respecto de cualquier otro hecho que tome conocimiento la investigadora durante la investigación y constituyan eventual responsabilidad administrativa.
2. El informe final de fecha 23 de abril de 2024, a través del cual se razona toda la prueba tenida a la vista.
3. La Ley N° 19.378, de fecha 13 de abril de 1995, que Establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en específico su artículo 48 letra b).
4. La Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en especial los artículos 127 al 143, que establecen las normas sobre la Responsabilidad Administrativa y de Procedimiento de los Sumarios Administrativos.
5. La Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.



Y CONSIDERANDO:

1. Que, el artículo 135 de la Ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales dispone que, en el evento de que la Fiscal proponga el sobreseimiento enviará los antecedentes a Secretaría General, quién está facultada para aprobar o rechazar tal proposición.
2. Que, el informe de investigación realizado por doña Elizabeth Luna Cabaret, razona:
 1. Que, en conformidad a los relatos recopilados por esta investigadora son correspondientes a las políticas de gestión y comunicación poco claras entre las partes involucradas, as mismo como la "bajada de la información", en relación a nuevos lineamientos de Programas y a los responsables de la entrega de dichas indicaciones, las interpretaciones comunicacionales ambiguas al momento de la entrega y recepción de dicha información, ya que se visualizan al ejecutar los acuerdos, en una descoordinación que por lo demás están especificados en Actas, interacción debilitada entre pares al momento de analizar procedimientos técnicos cuando se trata del abordaje de Casos Sociales, todo ello enmarcado en el Modelo de Atención Integral en Salud, centrado en las personas y que da cumplimiento al derecho a la salud en base en el territorio y la población. Aún así, se mantiene una

convivencia cordial, reflejada en las evidencias entregadas por todas las partes investigadas.

2. Sin perjuicio de lo cual cabe notar que el Trabajador Social [REDACTED] ya individualizado, presente una conducta errática en su testimonio, ya que desde un inicio se intenta apoyar en gestión de pruebas presentadas por su colega; abunda en tecnicismos poco atingentes a la situación denunciada (espacio físico de la denunciante y denunciado), el uso del “yo” reiterado en relación a sus aportes con el Programa que maneja la denunciada, mencionar el “deber” de hacer seguimiento y coordinación en los casos entre “su persona” [REDACTED]. Expresa además que “para que haya acoso, varias personas se tienen que dar cuenta de dicha conducta”. Solicita reunión de estamento el día 8 de abril, sin embargo, no incluye a la denunciada, sumado a esto hace mención que la denunciante en reuniones expone situaciones extra laborales de índole personal, que “no se deben manchar los procesos de trabajo con lo que pasa en la casa”. Inclusive abordando aspectos no considerados por los otros denunciados como señalar “cosas preexistentes que también se deben evaluar”. Cabe destacar que sin ser motivo de investigación, se menciona por parte de la denunciante en documento escrito adicional a la carta presentada, una circunstancia que los vinculan a ambos. Por tanto, se sugiere que la dirección del CESFAM indague en relación a lo mencionado, tomando las medidas pertinentes. Se debe enmarcar en el tipo de colaboración que desea prestar a su compañera en lo laboral.
3. Así atendido el mérito de los antecedentes recopilados en la fase indagatoria en especial las declaraciones de las/los testigos ante esta investigadora y documentación incorporada al expediente sumarial, no se observan evidencias suficientes para levantar cargos contra de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], todos ya individualizados, por acoso laboral, toda vez que los términos referidos en la carta denunciada dan cuenta de un expresar ambiguo de parte, en expresiones como “según la literatura” que cualquier persona podría pensar en un escrito simple a uno de mayor complejidad, ya que el término empleador es muy amplio para lo que quiere ser explicitado en la carta. La expresión “estaría” es una verbalización gramaticalmente condicional, que reafirma inseguridad de los hechos que narra la denunciante y que se visualizan al mencionar “... de manera reiterada desde hace un año...”, cuando en la carta hace alusión al mes de noviembre de 2023 y marzo de 2024.
4. Cabe señalar que previo al envío de la carta con fecha de recepción 8 de abril, Memorandum 1841/2024, no existieron instancias formales de conversación con su jefatura y compañeros individualizados. De manera tal que se pudiese exponer y abordar lo que la funcionaria manifiesta en relación a su sentir y al trabajo, coordinación y compromiso para trabajar en equipo con su estamento.
5. A la revisión de sus carpetas de vida funcionaria, los individualizados están con evaluaciones de desempeño desde muy bueno a excelente. En esta oportunidad no se tiene evaluación de desempeño de la denunciante.
6. En virtud de lo expresado, dado los antecedentes allegados, solicito se tengan presentes para todos los efectos legales, y se declare el sobreseimiento de la investigación sumaria, instruida mediante Resolución N° 73/2024, de fecha 10 de abril de 2024, emitida por la Secretaría General de la Corporación Municipal de San Miguel, y llevado en contra de [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED] por eventual hechos de acoso laboral.
7. Se sugiere, asimismo, que, como parte de sus responsabilidades administrativas y laborales dentro de centro, se considere y coordine a la brevedad, reunión con Dirección y Jefaturas directas de sector, en primera instancia, luego Asesores Técnico local y comunal y Encargado de Salud Familiar con todo el Estamento de Trabajadores Sociales de CESFAM Recreo. De manera de abordar primero el trabajo en equipo, manejo de habilidades blandas con sus pares de manera de generar mejoras en el clima laboral. A su vez, reforzar de parte de quienes corresponda la entrega de lineamientos de los programas en forma clara, de manera



tal que generaran el trabajo en equipo de forma transversal entre los denunciados y la denunciante.

8. En caso que aplique, reforzar por parte del prevencionista de riesgo o quien corresponda, actividades relacionadas a lo expuesto en el punto 7, sugiero evaluar.
3. La personería de doña **ESTEPHANIE 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 02 de enero de 2024 y reducida a Escritura Pública, anotada en el Repertorio bajo el Número 8, de fecha 03 de enero de 2024, otorgada ante la Notario Público Suplente, doña Sofía Esmeralda Otarola Silva, Notario Público Suplente del Notario Interino de San Miguel, don César Maturana Pérez. La suscrita es designada Secretaria General de la Corporación Municipal de San Miguel.
4. Y, teniendo presente las facultades que como Secretaria General de esta Corporación Municipal me confieren los Estatutos aprobados por Decreto N° 613, de fecha 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. **APRUEBESE EL SOBRESEIMIENTO** propuesto por la investigadora de la Investigación Sumaria, instruido mediante Resolución N° 73/2024, de fecha 10 de abril de 2024, en contra de [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED] toda vez que no existen antecedentes suficientes que den cuenta de responsabilidad administrativa por los hechos de eventual acoso laboral denunciados.
2. **INSTRUYASE**, a Departamento de Prevención de Riesgos y Clima Organizacional y Equidad de Género, a trabajar en conjunto con la Dirección del CESFAM Recreo, Encargados, Jefaturas y Asesores Técnicos del centro, para organizar jornada/s en la que se pueda abordar temáticas de mejora para las relaciones laborales.
3. **INSTRUYASE** a la Dirección del CESFAM Recreo, a reforzar con la jefatura de los Trabajadores Sociales del centro, los deberes y funciones de cada uno, de manera de aportar con el clima laboral y cumplimiento de funciones.

Anótese, comuníquese a la Investigadora, interesados y archívese.




ESTEPHANIE GIANINE PEÑALOZA CARRASCO
SECRETARIA GENERAL
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL

ISF/jam

DISTRIBUCIÓN:

- Investigadora Elizabeth Luna
- Interesados
- Denunciante Paloma Escobar Arancibia
- Departamento de Prevención de Riesgos C.M.S.M.
- Departamento de Clima Organizacional y Equidad de Género C.M.S.M.
- CESFAM Recreo C.M.S.M.
- Dirección de Salud C.M.S.M.
- Archivo Secretaria General C.M.S.M.

