

ORDENA APLICACIÓN DE SANCIÓN
POR MOTIVOS QUE INDICA

Resolución N° 56 / 2019

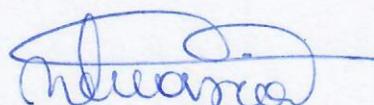
San Miguel, 26 de junio de 2019

VISTOS:

1. La denuncia por denuncia por acoso laboral presentada por la Técnico en Párvulos del Jardín Infantil y Sala Cuna Territorio Antártico, doña Dayana Inostroza Mieres, en contra de la Directora de la Sala Cuna y Jardín Infantil Territorio Antártico, doña Sandra Paola Wlach Navia, recepcionada en la Secretaría General de esta Corporación Municipal con fecha 22 de mayo del año 2019, a través del Memorandum N° 760/2019 de fecha 22 de mayo del año 2019, emitido por el Director de Educación de la Corporación Municipal de San Miguel, don Rodrigo Pavez Neine, dirigido a la suscrita, al cual se adjuntó el texto de la denuncia.
2. La Resolución N° 47/2019, de fecha 28 de mayo de 2019, emitida por la suscrita, por la cual se ordena instruir una investigación, en los términos establecidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en contra de doña Sandra Paola Wlach Navia, Directora del Jardín Infantil y Sala de Cuna Territorio Antártico de la Corporación Municipal de San Miguel, en virtud de la denuncia por acoso laboral interpuesta en su contra por parte de doña Dayana Andrea Inostroza Mieres, Técnico en Párvulos del Jardín Infantil y Sala de Cuna Territorio Antártico de la Dirección de Educación de la Corporación Municipal de San Miguel.
3. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel, aprobado por Resolución N° 16/2018 de fecha 01 de marzo del año 2018.
4. Todos los antecedentes documentales y audiovisuales tenidos a la vista por esta Secretario General (I) y que constan en el expediente de la investigación.
5. La vista del Investigador, la cual establece las conclusiones de la etapa indagatoria efectuada por don Emiliano Hernán Octavio Cabrera Barra.



Dayana Inostroza
27-06-2019


27-06-2019

Y CONSIDERANDO:

1. Que la denuncia efectuada por la Técnico en Párvulos del Jardín Infantil y Sala de Cuna Territorio Antártico, doña Dayana Andrea Inostroza Mieres, en contra de la Directora de la Sala Cuna y Jardín Infantil Territorio Antártico, doña Sandra Paola Wlach Navia, dice relación con presuntas conductas que configurarían un acoso laboral en su contra.
2. Que la investigación efectuada se encuentra agotada en todos sus términos, por lo que el investigador procedió a cerrar la etapa indagatoria de la misma.
3. Que la denunciante, en lo que importa a la investigación efectuada, señala en su declaración que la denunciada comenzó con actos de acoso el día 27 de marzo, el día en que ocurrió un paro de Asistentes de la Educación, del cual ella no participó por no estar sindicalizada.
4. Que la misma denunciante señala que en la Sala Cuna y Jardín Infantil donde trabaja existe un trato regular de la denunciada y que no hay un buen clima laboral, indicando que la denunciada no es una buena Directora, porque sobrepasa sus atribuciones.
5. Que la denunciante afirma que existen grupos al interior del establecimiento, y que ella pertenece al grupo de las "Técnicos" junto a otras personas.
6. Que, sin perjuicio de lo señalado precedentemente, la denunciante indica que está a gusto en el jardín, que tiene compromiso con el mismo, que le encanta y tiene buenas relaciones con los apoderados y funcionarias.
7. Que la denunciante afirma que el trato hacia ella no ha cambiado desde el inicio de la investigación, sin perjuicio de existir medidas en beneficio de ambas partes para no tener contacto.
8. Que, respecto de los hechos referidos al no otorgamiento de medio día administrativo, la denunciante señala que ella estaba en conocimiento del protocolo de permisos administrativos. A su vez, estaba en conocimiento de la solicitud de permiso administrativo por el mismo día de otra colega, por lo que dicho permiso le podría ser negado por razones de buen servicio del establecimiento.
9. Que, por último, en lo relativo a la falta de firma de su contrato, sólo señala que no lo habría firmado hasta cuando fue a la Inspección del Trabajo, fecha que fija el día 03 de mayo del presente año.
10. Que, por su parte, la denunciada, en lo que importa a la presente investigación, señala que los problemas habrían sido ocasionados a fines de marzo, cuando se produce un



paro de funcionarias. En ese momento habrían existido diferencias entre funcionarias sindicalizadas y no sindicalizadas. Agrega que en ese momento la denunciada estaba con licencia médica.

11. Que la denunciada indica que el día del paro la denunciante no concurrió al mismo, pero tampoco desarrolló otras labores inherentes a su cargo.
12. Que la denunciada estima que al interior del establecimiento educacional existen dos grupos de funcionarias: las que cumplen con su trabajo y las que sólo hacen el mínimo, grupo al cual pertenecería la denunciante.
13. Que la denunciada afirma que la denunciante tiene roces de carácter permanente con las Educadoras de Párvulo del establecimiento educacional, en particular con la Educadora Elizabeth Castillo, quien fue Técnico en Párvulo en la misma sala cuna y ahora, luego de titularse, pasó a ser Educadora.
14. Que señala la denunciante no tener mucho contacto ni trato con la denunciante durante el día, salvo cuando requieren un permiso o materiales de trabajo.
15. Que, en lo referente a si ha existido maltrato laboral contra la denunciante, la Sra. Wlach afirma que no ha existido tal maltrato ni abuso, que los diálogos a los que se ha hecho referencia en la denuncia son parte de conversaciones efectuadas en momentos informales dentro de la jornada de trabajo.
16. Que, respecto del hecho de no haberse otorgado el permiso administrativo por medio día, afirma la denunciada que dichos permisos están limitados a uno diario, y que ello figura en el protocolo interno respectivo, y que este hecho es de conocimiento de todas las profesionales y asistentes de la educación. Lo anterior, porque en total son 13 funcionarias las que atienden a todos los menores de edad de la Sala Cuna y Jardín Infantil, y dado que otra técnico ya había solicitado el permiso por el mismo día con anterioridad no se le pudo otorgar.
17. Que, en cuanto a la conducta de no saludar a la denunciante, la denunciada establece como una obviedad que la persona que entra y sale de la oficina de la Directora debe saludar o despedirse de la misma si ésta se encuentra trabajando.
18. Que la denunciada señala que la molestia de la denunciante por consultas sobre si estaba embarazada y a qué cosas comía, obedecían sólo a una preocupación por la funcionaria, pues ella había solicitado permiso para acudir al médico por problemas estomacales. Es por ello que le llamó la atención que en horario de almuerzo estuviera comiendo helado en vez de comida, situación que le habría explicado con posterioridad a la denunciante.



19. Que en relación al hecho de que ingresaran personas ajenas al establecimiento, la denunciada informa que este hecho fue puntual y que quien ingresó a la sala cuna fue la pareja de la educadora Elizabeth Castillo, quien se había llevado trabajo a su domicilio para poder terminarlo para la celebración del Día del Padre. Por ello, al día siguiente le habría ayudado a ingresar los trabajos realizados al interior del establecimiento.
20. Que, analizadas las declaraciones de ambas partes, queda en evidencia las inconsistencias que ambas partes tienen en cada uno de sus testimonios. En el caso de la denunciante, señala que tiene un gran compromiso con el establecimiento donde presta sus labores, que está a gusto en la sala cuna, entre otras situaciones positivas, mientras que luego afirma categóricamente que el clima laboral al interior del recinto educacional es malo y que el trato es de carácter regular. A su vez, da por establecida la existencia de dos grupos dentro del ambiente de trabajo, incluyéndose en uno de ellos al menos de manera tácita.
21. Que, por otra parte, la denunciada informa que no tiene mucho contacto con la denunciante, salvo para temas de permisos y entrega de materiales, mientras que luego afirma que le hace consultas, conversa con ella por su estado de salud. Por otra parte, coincidiendo con el testimonio de la denunciante, informa que existen dos grupos al interior de la sala cuna, aunque los categoriza o denomina de manera diferente a los de la denunciante, hecho que denota la existencia de un clima laboral no amigable.
22. Que, respecto al hecho del ingreso de personas extrañas al establecimiento sin autorización de la Dirección, no existen antecedentes plausibles que acrediten el hecho de afectar como conducta de abuso o acoso laboral a la denunciante, por lo que debe necesariamente desestimarse esta acusación.
23. Que la denunciante no acredita en ningún momento la existencia de gritos en su contra por parte de la Directora al enterarse de que la denunciante habría concurrido a la Inspección del Trabajo.
24. Que la denunciante no logra acreditar que la denunciada efectúa un trato poco cortés en cuanto al saludo o despedida con la denunciante. Pero, al revisar la declaración de la denunciada, ésta pareciera normalizar una conducta que, a priori, resulta poco aconsejable con la cordialidad que se requiere entre personas que trabajan en el mismo lugar, señalando que para ella lo normal es que quien ingresa y abandona la oficina de la Dirección, mientras la Directora trabaja, debe saludar y despedirse, lo que es un signo de buena educación, pero que tampoco quita el hecho de que la Directora, como máxima autoridad en el establecimiento, genere mejores lazos de convivencia laboral, procediendo a saludar o despedirse aun cuando no lo hagan con ella.



25. Que la denunciada no acredita que el hecho de consultar por su estado de salud o si estaba embarazada, implique una conducta de acoso laboral. Más cuando no hay prueba en contrario que desestime la intención que habría tenido la Directora al consultar o mandar a preguntar sobre el estado de salud y lo que ingiere como alimento la denunciante.
26. Que, de la prueba documental, en lo que se refiere al hecho de no otorgamiento del medio día administrativo solicitado por la denunciante, del mismo tenor de la declaración de esta última se puede inferir con certeza que la trabajadora estaba en conocimiento de la existencia de una solicitud anterior de otra trabajadora durante el mismo día, por lo que no tendría opción a ser cursado este permiso, hecho que deja de manifiesto que no ha existido una conducta de abuso en contra de la denunciante. Asimismo, la denunciante no logra acreditar que la Directora le hubiere consultado por qué no realizó la extensión horaria de mala manera, así como tampoco la existencia de una respuesta irónica a la explicación entregada por la denunciante.
27. Que, como punto aparte, es menester referirse a la entrega de documentos con declaraciones no solicitadas por una serie de trabajadoras de la Sala Cuna y Jardín Infantil Territorio Antártico, quienes, sin que les haya sido solicitado, hicieron entrega al investigador de presuntos descargos o apoyos a las partes sujetas a la presente investigación, todos los cuales no serán tenidos en consideración para la dictación de la presente resolución, en atención a que no sólo no han sido solicitadas, sino que, además, deben seguir un conducto de denuncia propio, según lo establecido en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel, conducto que no fue seguido ni respetado por quienes presentaron estos documentos. Tampoco se tomará en cuenta los descargos a favor de la investigada, toda vez que no han sido solicitados.
28. Que de acuerdo a lo establecido en la segunda parte del inciso 2º del artículo 2 del Código del Trabajo se debe entender como acoso laboral las siguientes conductas: *“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.”.*
29. Que, a su vez, el artículo 83 del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad dispone que *“El acoso laboral es todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas*



insistentes en su contra, además de las incitaciones a hacer algo, siempre que todas esas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzca en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados. El acoso laboral es una conducta contraria a los principios de las leyes laborales, a la dignidad de la persona y a la convivencia al interior de la Corporación."

30. Que, con el objeto de precisar el sentido y alcance del concepto de acoso laboral, resulta necesario, primeramente, desentrañar el significado de los términos "agresión" y "hostigamiento", "menoscabo", "maltrato" y "humillación", utilizados por el legislador para determinar la verificación de las conductas asociadas a la acción que pretende sancionar. Para ello se debe recurrir a las normas de interpretación previstas en el Código Civil, específicamente, aquella contenida en el primer párrafo del inciso 1º del su artículo 20, según el cual, "Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras;"
31. Que, al respecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha sostenido que el sentido natural y obvio de las palabras es aquél que les otorga el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, según el cual la expresión "agresión" es el "Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño", definida también como "acto contrario al derecho de otra persona".
32. Que, a su turno, la expresión "hostigamiento" es la "Acción y efecto de hostigar" y entre las acepciones de su infinitivo "hostigar" se cuentan las siguientes: "Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente" e "Incitar con insistencia a alguien para que haga algo".
33. Que el mismo repertorio léxico define la palabra "menoscabo" como "efecto de menoscabar", y, a su vez, respecto de "menoscabar" contempla, entre otras acepciones "Causar mengua o descrédito en la honra o en la fama".
34. Que, a su vez, el concepto "maltrato" como "Acción y efecto de maltratar", en tanto que su infinitivo "maltratar" está definido como "tratar mal a alguien de palabra u obra" y también "Menoscabar, echar a perder".
35. Que, por último, la expresión humillación está definida por el citado diccionario como "Acción y efecto de humillar o humillarse" y el infinitivo "humillar", por su parte, como "Herir el amor propio o la dignidad de alguien" y "Dicho de una persona: pasar por una situación en la que su dignidad sufra algún menoscabo".



36. Que, para efectos de los hechos denunciados, es del caso señalar que las conductas antes definidas deben, necesariamente, producirse de manera *reiterada*, tal como se establece tanto en la definición de acoso laboral que entrega el Código del Trabajo como en la que se encuentra en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel.
37. Que, analizados los hechos denunciados y las pruebas allegadas a la investigación, las conductas denunciadas no cumplen el requisito de reiteración en cada una de ellas, siendo algunas, incluso, no susceptibles de ser catalogadas como conductas de acoso u hostigamiento, salvo en el caso de los hechos constatados en el considerando 24, que sí reúnen el requisito de ser reiterados, dada la normalización de la conducta que hace la denunciada, hecho que debe ser sancionado.
38. Que, por otra parte, los tribunales superiores de justicia han establecido que la conflictividad laboral no debe ser, necesariamente, sinónimo de conductas de acoso u hostigamiento laboral, criterio que es del todo aplicable al caso investigado, tomando en consideración las pruebas allegadas al Investigador y las declaraciones que forman parte de la investigación.
39. Que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel establece en el Título XXIV las sanciones y recursos en materia de acoso sexual y laboral, para cuando, después de haberse investigado una denuncia por hechos de esta clase, sea menester imponer una sanción al investigado.
40. Que el artículo 98 inciso 2 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel establece que las sanciones para los casos de acoso laboral pueden ir desde la amonestación verbal o escrita hasta el término de la relación laboral, atendida la gravedad de los hechos, definiendo qué se debe entender por las mismas en los artículos 100 y 101 del mismo texto reglamentario.
41. Que el Investigador propuso en su vista la aplicación de la sanción de amonestación escrita para la denunciada, en razón de los hechos investigados.
42. Que, en atención al análisis y examen de los antecedentes, la conducta establecida en los considerandos 24 y 37 puede ser entendida como la acción de *"pasar por una situación en la que su dignidad sufra algún menoscabo"*.
43. Que, en razón de todas las consideraciones establecidas en la vista del investigador, así como en los considerandos de la presente resolución, esta Secretario General (I) concuerda plenamente con las conclusiones de hecho a las cuales arribó el Investigador, por lo que se hace necesario imponer una sanción acorde a los hechos acreditados.



44. Que la conducta acreditada en la investigación como transgresora de derechos debe ser sancionada, para lo cual se debe atender a las categorías de posibles sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación.
45. Que, como se dijo precedentemente, el artículo 101 del reglamento precitado establece que *“La amonestación escrita constituye un grado mayor de sanción que el de la amonestación verbal, y consiste en representar por escrito al trabajador su infracción al Reglamento Interno, señalándole en forma específica los comportamientos o conductas que constituyen la infracción y la norma del Reglamento Interno que ha sido infringida. Esta amonestación también será realizada por el Jefe directo, debiendo dejar registro de la amonestación en la carpeta personal del trabajador.*
- La amonestación escrita, según los alcances de la infracción cometida por el trabajador, podrá ser simple o grave.*
- a) *Amonestación escrita simple: Es la sanción impuesta a un trabajador(a) por aquella falta cometida en que concurren alguno de los siguientes requisitos:*
- i. No causa daño al patrimonio o imagen de la Corporación.*
 - ii. La conducta no ha sido sancionada anteriormente.*
 - iii. La conducta ha sido causada sin intención o no constituye una negligencia inexcusable.”.*
46. Que dicha sanción se ajusta, en los términos de su definición, a la conducta que ha sido acreditada en la investigación, siendo esta misma sanción sugerida por el Investigador. A la conclusión anterior se arriba dado que la conducta a sancionar no constituye una negligencia inexcusable.
47. Que, si bien es cierto la suscrita está de acuerdo en las conclusiones fácticas a las cuales arribó el Investigador y en la sanción sugerida para la denunciada, no aplicará la sanción propuesta para la denunciante por no ser procedente.
48. Que, sin perjuicio de la sanción aparejada a la conducta, es deber de la denunciada, en su calidad de Directora de la Sala Cuna y Jardín Infantil, propender a generar y mantener un clima laboral adecuado con todas y cada una de las personas que trabajan en el establecimiento, así como también es deber de los trabajadores respetar a sus jefaturas y los procedimientos internos vigentes de la Corporación Municipal de San Miguel.
49. La personería de doña **MARÍA EUGENIA ROMERO ROMERO** para representar a la **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL** consta en el Acta de Sesión Ordinaria del Directorio de la Corporación Municipal de San Miguel, de fecha 07 de enero de 2019



y reducida a Escritura Pública, anotada en el Repertorio bajo el número 102, de fecha 21 de enero de 2019, otorgada ante la Notario Público de San Miguel doña Lorena Quintanilla León.

50. Y, teniendo presente, las facultades que como Secretario General de esta Corporación Municipal me confieren los Estatutos aprobados por Decreto N° 613, de 30 de junio de 1982 del Ministerio de Justicia, y su posterior modificación aprobada por el Decreto N° 536 del Ministerio de Justicia, de fecha 04 de junio de 1987.

RESUELVO:

1. **ORDÉNESE** la aplicación de la sanción de amonestación escrita simple a doña **SANDRA PAOLA WLACH NAVIA**, cédula de identidad N° 13.483.801-9, Directora del Jardín Infantil y Sala de Cuna Territorio Antártico de la Corporación Municipal de San Miguel, por haber incurrido en una conducta definida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel de acoso laboral, referida a no saludar o despedirse de la denunciante, doña **DAYANA ANDREA INOSTROZA MIERES**, cédula de identidad N° 19.278.473-5, Técnico en Párvulos del Jardín Infantil y Sala de Cuna Territorio Antártico de la de la Corporación Municipal de San Miguel, siendo esta conducta reiterada en el tiempo.
2. **INSTRÚYASE** al Director de Educación (S) de la Corporación Municipal de San Miguel, don Rodrigo Pavez Neine, como jefe directo de la denunciada, a hacer efectiva la sanción impuesta a doña **SANDRA PAOLA WLACH NAVIA**, según lo establecido en el artículo 101 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel, una vez que la presente resolución se encuentre firme y ejecutoriada.
3. **INSTRÚYASE** la Jefa de Personal a registrar en la carpeta personal de doña **SANDRA PAOLA WLACH NAVIA** la constancia de la imposición de la sanción establecida en la presente resolución, según lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel.
4. **INFÓRMESE** a las partes de la denuncia que, en atención al artículo 95 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal de San Miguel, disponen de un plazo de 5 días desde notificada la presente resolución para



presentar un recurso de apelación ante quien suscribe esta resolución, o para recurrir ante la Inspección del Trabajo respectiva dentro del mismo plazo antes indicado.

Anótese, comuníquese a los interesados y archívese.



SECRETARIA GENERAL
CORPORACION MUNICIPAL DE SAN MIGUEL

MARIA EUGENIA ROMERO ROMERO
SECRETARIO GENERAL (I)
CORPORACION MUNICIPAL DE SAN MIGUEL

MMV

Distribución:

- Interesados
- Jefa de Personal C.M.S.M.
- Dirección de Educación C.M.S.M.
- Archivo Dirección Jurídica C.M.S.M.
- Archivo Secretaría General C.M.S.M.