

ESTA ALCALDIA HA DECRETADO HOY LO SIGUIENTE:
DECRETO ALCALDICIO
N° 2478

VISTOS:

1.- El Decreto Alcaldicio N° 2482 de 24 de julio de 2024, que ordena instruir sumario administrativo a objeto de investigar y determinar las eventuales responsabilidades administrativas de quién o quiénes resulten responsables de los hechos consignados en el ordinario N° 322/2024 de fecha 02 de julio de 2024, del Director DESAM Concón, don Manuel Cantarero Díaz, el que informa que con fecha 01 de julio del 2024 recepciona una carta en que los funcionarios del programa [REDACTED]

[REDACTED],
denuncian haber sufrido maltrato laboral por parte de [REDACTED]
[REDACTED]

2.- Los antecedentes documentales que constan en los autos, y las declaraciones testimoniales prestadas en el curso del presente proceso disciplinario.

3.- La resolución de la fiscalía del 18 de julio de 2025, por medio de la cual se declara cerrada la etapa indagatoria, en atención a que los antecedentes acumulados se estiman agotada la investigación.

4.- Lo dispuesto en el artículo 19 N° 1 y 2 de la Constitución Política de la República.

5.- Lo dispuesto en los artículos 13, 15, 18, 46, 52, 61, 62 N °10 y demás normas pertinentes, del DFL 1-19653, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

6.- Lo dispuesto en los artículos 3, 4, 48 letra b) y, demás preceptos pertinentes de la Ley 19.378, de 13 de abril del año 2025, del Ministerio de Salud, que establece estatuto de atención primaria de salud municipal.

7.- Lo dispuesto en los artículos 58, letra c) y g); artículo 82 letra l) y m); 118, 133, 135, 136 y, demás normas pertinentes, de la Ley 18.883, que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales del ministerio del interior.

8.- Lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 20.607, del 08 de agosto del 2012, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

9.- Lo dispuesto en el artículo 2 y, demás normas pertinentes, del Código del Trabajo.



10.- Lo dispuesto en el Decreto N° 2719 de 13 de diciembre de 2021, de la Ilustre Municipalidad de Concón, que aprueba el Reglamento que contiene el Manual de Procedimiento de Denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual.

11.- Lo dispuesto en el Decreto 1838, de 03 de noviembre del 2000, que aprueba Reglamento de Calificaciones del personal del Consultorio SAPU de Concón regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

12.- Lo dispuesto en el Decreto N° 3959, de 12 de diciembre de 2023, de la Ilustre Municipalidad de Concón, que aprueba el Manual de Sumarios Administrativos e Investigaciones Sumarias, para los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Concón.

CONSIDERANDO:

1.- Que mediante Oficio Ordinario N° 322/ 2024, de 24 de julio del año 2024, el director DESAM Concón, don Manuel Cantarero Díaz, informa al alcalde la Ilustre Municipalidad de Concón, don Freddy Ramírez Villalobos, la recepción el 01 de julio del año 2024 de una carta presentada por los funcionarios del Programa Elige Vida Sana, en la que se denuncia una serie de hechos que podrían configurar maltrato laboral por parte de su [REDACTED]

[REDACTED] En dicha carta, de fecha 30 de junio de 2024 (a fojas 04-08) se hace referencia a una serie de hechos atribuidos a la funcionaria inculpada, dentro de los cuales resultan jurídicamente relevantes el gesto físico no verbal hostil realizado por parte de la denunciada en el contexto de una discusión sostenida con la coordinadora del programa, [REDACTED], el día 12 de julio del año 2023; los comentarios realizados por la jefatura en contra de algunos de los miembros del equipo del programa que son calificados en la misiva como “*fuera de lugar y despectivos*”; y las discrepancias ocurridas dentro del proceso calificadorio del período 2023-2024.

2.- Que, conforme al artículo 62 N° 10, del D.F.L 1-19.653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, “*contravienen especialmente el principio de probidad administrativa, las siguientes conductas (...) ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo*”. A su vez, el artículo 82, letra m) de la Ley 18.883, en concordancia al precepto antes citado, establece, dentro de las prohibiciones que afectan a los funcionarios públicos, “*el (r)realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo*”.

3.- Que, por su parte, el artículo 1, numeral 1, de la Ley 20.607, del 08 de agosto del 2012, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, establece que *“(e)s 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 acuerdo al Ord. N° 3519/034, de 09 de agosto del 2012, de la Dirección del Trabajo, el acoso laboral consiste en *“(t)odo 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 la incitación a hacer algo...”*.

4.-Que, analizados los hechos sobre los cuales se sustenta la carta de denuncia se debe descartar que se esté en presencia de un supuesto de acoso laboral por parte de la denunciada, al no haberse verificado un acto de agresión (violencia física) o de hostigamiento (violencia psicológica) en contra de los integrantes del Programa de Elige Vida Sana, que haya provocado una vulneración a la integridad física y psíquica de los denunciados. En efecto, para que una conducta pueda ser tipificada como acoso laboral se requiere que sea grave, pues en caso contrario, se podría incurrir en una sobrerreacción que llevaría a calificar cualquier conflicto de índole laboral como una conducta antijurídica. Justamente para evitar un uso abusivo y desproporcionado de la potestad disciplinaria es que el punto 3.2 del Decreto N° 2719, del 13 de diciembre del año 2021, que aprueba el Reglamento que contiene el Manual de procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, establece que no se van a considerar como acoso laboral, entre otras conductas, aquellas que se presenten por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se realicen de manera puntual; los conflictos menores en el tiempo; las discusiones aisladas; las críticas puntuales; la amonestación del jefe directo por errores reiterados.

5.- Que, en consecuencia, frente a conductas de menor gravedad se debe acudir a otras medidas de gestión o técnicas de disciplina funcional, reservando la aplicación de las medidas disciplinarias- en particular las de carácter expulsiva o depurativas- a aquellas actuaciones que impliquen una infracción flagrante y evidente a los deberes estatutarios en base a la ponderación de la gravedad de la infracción que realice la autoridad dotada de potestad disciplinaria y a que los otros instrumentos de encauzamiento de los comportamientos de los funcionarios resulten insuficientes e ineficaces.

6.- Que así, por lo demás, lo ha entendido el ente contralor al señalar que “ (c)uando la autoridad administrativa observa que un funcionario tiene un comportamiento inadecuado respecto de otros funcionarios o de los usuarios del servicio, deberá evaluar la situación de manera objetiva, considerando especialmente los efectos de esa actitud sobre el funcionamiento y el quehacer de la institución, tanto en cuanto a su gestión interna como en la juridicidad, eficiencia, eficacia, oportunidad, continuidad y calidad de cumplimiento de sus funciones de servicio público. Basada en esa evaluación, la jefatura, según el mérito y gravedad del diagnóstico de lo sucedido, podrá adoptar al respecto diversas decisiones, tales como: disponer la apertura de un proceso disciplinario si estima que podría estar comprometida la responsabilidad administrativa del funcionario; ordenar una anotación de demérito en su hoja de vida para los efectos de sus calificaciones si concluye que la infracción a sus obligaciones y deberes no puede ser objeto de medidas disciplinarias; o efectuar adecuaciones internas en la unidad donde se haya producido la situación de conflicto (v.gr.; destinación) si es que su gravedad no reviste una envergadura tal que amerite alguna de las medidas antes indicadas, dentro del orden jurídico aplicable. Así, entonces, no toda situación que afecte de manera negativa el cabal cumplimiento de los deberes, obligaciones y prohibiciones aplicables a los funcionarios públicos, importa necesariamente que se configure la responsabilidad administrativa, pues en esta se incurre solo cuando la infracción a aquellos fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria. De este modo, existen otros mecanismos que el ordenamiento jurídico estatutario ha contemplado para una eficiente e idónea administración de los recursos humanos del organismo de que se trate, entregando a la autoridad en quien residen las potestades jerárquicas y disciplinarias, la discrecionalidad de evaluar la situación según la gravedad y adoptar las medidas necesarias para solucionar el conflicto que se haya producido al interior de la organización” (dictamen N° 53.493/2007). De igual modo, la Contraloría General de la República, en su *Guía Metodológica de los deberes funcionarios*, del año 2012, sostiene que “(e)n la mayor parte de las situaciones, se ha de tener en cuenta que no todo incumplimiento de obligaciones o deberes funcionarios habrá de ser sancionado, claro está, previa acreditación de la falta mediante una investigación sumaria o sumario administrativo. Puede simplemente tratarse de una irregularidad administrativa no culposa proveniente de usos tradicionales, de falta de capacitación o actualización...” (p. 25).

5-Que, asimismo, debe descartarse que se haya infringido, por parte de doña Dayna Figueroa, lo dispuesto, en el artículo 7 del decreto del Decreto 1838/2000, que establece que “los funcionarios que intervengan en el proceso calificadorio deberán actuar con responsabilidad, imparcialidad, objetividad y cabal conocimiento de las normas legales relativas a las calificaciones”. Es un hecho indiscutido en el expediente sumarial, que los funcionarios del mencionado Programa fueron evaluados en Lista 1, distinción, obteniendo cada uno de ellos sobre 90 puntos.

6.- Que, por todo lo expresado, y del análisis del expediente del proceso disciplinario, y la propuesta realizada por el Sr. Fiscal contenida latamente en su vista, se estima que de los hechos investigados no se advierte la existencia de responsabilidad administrativa de la funcionaria encartada, por lo tanto, con el mérito de los antecedentes que obran en el proceso sumarial se dictará en siguiente:

DECRETO:

1.- SOBRESÉASE, el sumario administrativo ordenado instruir mediante Decreto Alcaldicio N° 2482 de 24 de julio de 2024, por no haberse acreditado con los antecedentes reunidos en el proceso sumarial la responsabilidad administrativa de la inculpada.

2.- NOTIFIQUESE, por secretaria municipal el contenido del presente decreto alcaldicio a doña Dayna Figueroa y al fiscal instructor del sumario, personalmente o por medio de carta certificada dirigida al domicilio que tengan consignado en el Municipio.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y AGRÉGUESE AL EXPEDIENTE DEL PROCESO DISCIPLINARIO.



SECRETARÍA MUNICIPAL
PABLO VELÁSQUEZ FERNÁNDEZ
SECRETARIO MUNICIPAL (S)



MUNICIPALIDAD DE CONCÓN
ALCALDE
FREDDY RAMÍREZ VILLALOBOS
ALCALDE

Distribución:

- 1.- Secretaría Municipal.
- 2.- Dirección de Control.
- 3.- Departamento de Salud.
4. Dayna Figueroa
- 5.- Asesoría Jurídica.
- 6.- Expediente sumarial.

