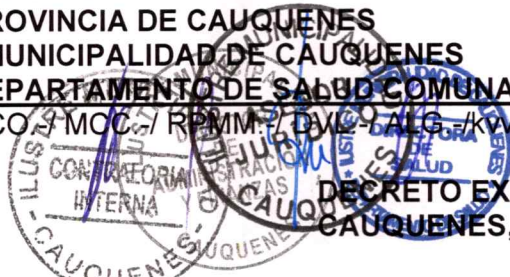




REPÚBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE CAUQUENES
I. MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES
DEPARTAMENTO DE SALUD COMUNAL /
RCO / MOC / RPMM / DYC / ALG. / kw.



DECRETO EXENTO N° 1170 /
CAUQUENES,

21 MAR. 2023

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE:

1. La Vista Fiscal de fecha 24 de enero de 2023, suscrita por la Investigadora, Srta. Lorena Díaz Véliz.
2. Decreto Exento N°4232 de fecha 05 de octubre de 2022, que ordena practicar Investigación Sumaria, tendiente a establecer la eventual responsabilidad Administrativa que pudiera afectar a cualquier funcionario municipal o del Servicio Traspasado de Salud, en los hechos que da cuenta memorándum N°118 de fecha 22 de agosto de 2022 de Directora Comunal de Salud a Alcaldesa de la I. Municipalidad de Cauquenes, en el cual se dan a conocer diferentes situaciones que ocurrieron en el SAR entre la enfermera Daniela Valenzuela y la Dra. Isabel Mendoza y por cualquier otra falta administrativa de la que se tome conocimiento en el transcurso de la investigación y que se desprenda de los hechos que motivan el presente proceso administrativo.
3. Memo N°118 de fecha 22 de agosto de 2022 de Directora Comunal de Salud a Alcaldesa.
4. Informe de fecha 18 de agosto de 2022 de doña Patricia Angélica Barra Palma, Psicóloga, Programa PRAPS, Servicio de Alta Resolutividad (SAR) Cauquenes.
5. Memo N°79 de fecha 17.08.2022 de Directora SAR Dr. Juan Saavedra Macaya a Directora Departamento de Salud Comunal
6. ORD N°01 de fecha 12 de octubre de 2022 de Investigadora a Alcaldesa, que acepta cargo de investigador.
7. Resolución N° 01 de fecha 12.01.2023, que incorpora documentos al expediente
8. Resolución N°02 de fecha 13.01.2023, que cierra indagatoria de la presente investigación
9. Las demás diligencias investigativas contenidas en el expediente de la investigación.
10. Lo establecido en el Art. 118 y siguientes de la Ley N° 18.883 de 1989, sobre Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales y sus modificaciones posteriores.
11. Lo establecido en el art. 35 de la Ley 19.880, que establece bases de los Procedimientos Administrativos.
12. Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695 de 1988, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones posteriores.
13. Lo establecido en la Resolución N°7 de 2019, de Contraloría General de la República, y sus posteriores modificaciones.
14. Dictamen N° 43.210, de 2016 de la Contraloría General de la República

CONSIDERANDO:

1. Que, en Decreto Exento N°4232 de fecha 05 de octubre de 2022, se ordena practicar Investigación Sumaria, tendiente a establecer la responsabilidad administrativa que pudiera afectar a cualquier funcionario municipal o del servicio traspasado de salud, en los hechos que da cuenta memorándum N°118 de fecha 22 de agosto de 2022 de Directora Comunal de Salud a Alcaldesa de la I. Municipalidad de Cauquenes, en el cual se dan a conocer diferentes situaciones que ocurrieron en el SAR entre la enfermera Daniela Valenzuela y la Dra. Isabel Mendoza y por cualquier otra falta administrativa de la que se tome conocimiento en el transcurso de la investigación y que se desprenda de los hechos que motivan el presente proceso administrativo.
2. Que, a través de memorándum N°118 de fecha 22 de agosto de 2022 de Directora Comunal de Salud a Alcaldesa, se pone en conocimiento de la edil una situación vinculada a una serie de actos presuntamente constitutivos de acoso laboral o mobbing, inferidos al parecer por doña Isabel Cristina Mendoza Castillo, en contra de doña Daniela Valenzuela Calderara, expuesto en presentación acompañada al memorándum que antecede, refrendados en informe del 18 de agosto de 2022, de doña Patricia Barra Palma. En el citado documento, doña Daniela Valenzuela Calderara, expone que, a contar del mes de enero de 2022, ha sido víctima de una serie de acontecimientos que califica como acoso y hostigamiento o maltrato laboral, cometidos en su contra por la médica cirujana Isabel Mendoza Castillo, quien públicamente y en presencia de usuarios del Servicio de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolución, SAR Cauquenes, la habría increpado por eventos que al parecer no son de su injerencia, ni responsabilidad, en ocasiones alzando la voz y gritándole por una supuesta errónea categorización de pacientes, evidenciando animadversión y antipatía en contra de su persona, tanto en presencia de usuarios como de sus colegas de labores, lo cual evidencia a su criterio esta actitud abusiva. Del mismo modo expone que esta situación tensa, la llevo en una oportunidad a administrar erróneamente un medicamento a una paciente que no correspondía, esto a raíz de la indicación de doña Isabel Mendoza. En aquella oportunidad, al parecer la enfermera habría preguntado dos veces al médico tratante si la medicación correspondía, a lo cual ella contestaba de forma afirmativa, sin embargo, luego de administrar este medicamento a la paciente, una compañera de labores señala que tal medicación no correspondía a esa paciente, afortunadamente, según expone, el tratamiento en el caso de esa paciente era similar al que erradamente suministró. Esta situación deja en evidencia, que la situación de un presunto hostigamiento al interior del establecimiento, ha desencadenado un actuar negligente y descuidado de parte de las funcionarias involucradas, las que, al no comunicarse ni tener instancias de consenso, pueden generar situaciones de riesgo para los pacientes y usuarios que se atienden en ese centro de salud. Sobre el particular, es menester señalar que conforme a lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, 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. En efecto, legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una 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. Ahora bien, la norma en comento exige, además, que tales conductas ocasionen menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, según ya se precisara, 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 la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados. (Dictamen N°3519/34 de la Dirección del Trabajo). En efecto, en el presente caso se presentan una serie de hechos, que pueden llegar a constituir mobbing, por lo que corresponde investigar tales sucesos, sugiriéndose la instrucción de una investigación sumaria tendiente a investigar: 1. Los supuestos actos constitutivos de hostigamiento laboral inferidos presuntamente por doña Isabel Mendoza en contra de doña Daniela Valenzuela; 2. La errónea administración de medicamentos y la falta de aplicación de protocolos de acción ministerial al respecto, que garanticen situaciones como esa no se produzcan en nuestros establecimientos.

3. Que, en informe de fecha 18 de agosto de 2022 de doña Patricia Barra Palma, Psicóloga del Programa PRAPS Servicio de Alta Resolutividad (SAR), se notifica respuesta a la denuncia realizada por la enfermera Daniela Valenzuela Calderara, la cual, en lo relevante, señala que, se han ejecutado atenciones de contención y acompañamiento psicológico a doña Daniela Valenzuela, en relación a sus labores como enfermera en el establecimiento, las cuales, según lo señalado por la misma, se han visto obstaculizadas a raíz de conflictos en el área laboral, en específico con la Doctora Isabel Mendoza Castillo. El día 7 de junio del presente, se brinda la primera atención a la enfermera Daniela, siendo la misma, quien se dirige de forma voluntaria a relatar lo sucedido; señalando que esta acción decide realizarla, producto de encontrarse colapsada por los episodios repetitivos de malos tratos y descalificaciones emitidas por parte de la Dra. en cuestión. De forma descriptiva, señala que la primera agresión verbal sucede cuando la Dra. se dirige de forma exaltada al container, donde la enfermera se encontraba trabajando, golpeando fuerte la puerta y gritando delante de los usuarios, molesta por desacuerdos en la categorización. Posteriormente sucede lo mismo en el horario de almuerzo, en donde la Dra. en frente de los compañeros de trabajo le grita, e insulta, señalando que realizaba mal su trabajo. Estos desacuerdos sobre la categorización ocurren en variados momentos, y en todos estos se genera un conflicto de la misma envergadura. Además de esto, Enfermera refiere que se le ignora de forma repetitiva, y se generan comentarios irónicos de pasillo, por parte de la Dra. en relación con su desempeño. El día 12 de julio, Enfermera Daniela se dirige nuevamente en busca de contención psicológica, esta vez señala, que todo parte a raíz de una instrucción mal verbalizada por parte de la Dra. Mendoza, quien le indica un medicamento a un paciente equivocado. La referida comenta, que ella realiza solamente la indicación dada por la Dra. a quien inclusive le consulta en dos ocasiones si esa instrucción era la correcta. Sin embargo, y producto de lo ocurrido, se desencadena nuevamente la exaltación desmedida por parte de la acusada, quien reacciona de la misma forma que en las ocasiones ya señaladas. El día 8 de agosto, Enfermera Daniela acude a mis prestaciones, de forma desesperada, desbordada emocionalmente, llorando y señalando que ya no aguanta más. Comenta que nuevamente la Dra. Mendoza la agrede verbalmente en frente de usuarios y compañeros de trabajo, producto de un C3 con problemas respiratorios, que en el categorizador había señalado dolor torácico, por lo que requería pasar inmediatamente para la toma de electrocardiograma. Esto enfurece a la Dra. quien comienza a gritarle, señalando que no realiza bien su trabajo y que solo se la pasa sentada. En lo que respecta a la observación clínica, se puede referir, que la enfermera Daniela, presenta altos montos de angustia y estrés producto de lo acontecido, se contemplan sentimientos de frustración y labilidad emocional, lo cual desencadena una desmotivación constante, a pesar de definir su función en el SAR, como "el trabajo de sus sueños", luego de lo vivido, se encuentra triste y con mucha desesperación, por lo que decide realizar la denuncia bajo los protocolos correspondientes. De manera análoga, cabe señalar que todas las acciones realizadas fueron informadas a la directora SAR, la Señora Claudia Paola Luna Pérez, quien al tanto de lo sucedido se encuentra realizando las acciones pertinentes al caso.
4. Que, a través de memorándum N°79 de fecha 17.08.2022 de Directora SAR Dr. Juan Saavedra Macaya a Directora Departamento de Salud Comunal, se envía

información relacionada con antecedentes recibidos por parte de la Enfermera Srta. Daniela Valenzuela Calderara e informe Psicológico de doña Patricia Barra, descrito en el numeral anterior. En relación al antecedente aportado por doña Daniela Valenzuela, que rola a fs. 10 a 16 del expediente, cabe precisar que, este refiere a un relato de las situaciones que a criterio de aquella serian constitutivas de acoso laboral por parte de la Dra. Isabel Mendoza, las que acontecieron entre el mes de febrero de 2022 hasta el día 08 de agosto del mismo año, consistentes, a modo de resumen y en lo que importa a esta investigación, en reiteradas críticas y llamados de atención, esto último, profiriendo gritos, por parte de la funcionaria

5. Que, a través de resolución N°01 de fecha 12.01.2023, se incorporan documentos al expediente, advirtiéndose que, doña Daniela Valenzuela Calderara fue contratada a plazo fijo, a partir del 11 de julio de 2022 y hasta el 31 de diciembre del mismo año para cumplir funciones de enfermera en el Servicio de Urgencia de Alta Resolución SAR Doctor Juan Saavedra Macaya, según consta en Decreto Alcaldicio N°2359 de fecha 29.08.2022. No obstante, mediante carta de fecha 15.09.2022 dirigida a la Srta. Alcaldesa doña Daniela Valenzuela manifiesta su renuncia voluntaria, la que de conformidad a Decreto Alcaldicio N°2672 de fecha 05.10.2022, se hizo efectiva a contar del 12.09.2022. En otro orden de cosas, doña Isabel Mendoza Castillo, fue contratada, primeramente, en calidad de reemplazo a partir del 20.10.2021 y hasta el regreso del Médico Titular. Posteriormente, se le contrata a plazo fijo a partir del 01.01.2022 hasta el 31.03.2022, para cumplir funciones de médico Cirujano en el Servicio de Urgencia de Alta Resolución SAR Dr. Juan Saavedra Macaya, según consta en Decreto Alcaldicio N°937 de fecha 22.03.2022. Luego, se renueva su contratación en la misma calidad jurídica, desde el 01.04.2022 hasta el 30.09.2022 y seguidamente desde el 01.10.2022 hasta el 31.12.2022, según consta en Decreto Alcaldicio N°1239 de fecha 04.05.2022 y en Decreto Alcaldicio N°2942 de fecha 02.11.2022, respectivamente. Asimismo, según se informa verbalmente por funcionarios de la subdirección de gestión de personas, su contrato a plazo fijo seria renovado para la presente anualidad. De lo anterior, se colige que, respecto de doña Isabel Mendoza resulta procedente la aplicación del régimen disciplinario administrativo, al existir legitimación pasiva de la funcionaria en cuestión, por lo que puede instruirse válidamente, con posibilidades de cumplimiento, un procedimiento disciplinario
6. Que, el objetivo central de la investigación ha sido acreditar la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral por parte de doña Isabel Mendoza Castillo hacia doña Daniela Valenzuela Calderara, al tenor de los antecedentes acompañados por la Directora Técnica del SAR en memo N°79 de fecha 17.08.2022.
7. Que, de acuerdo a lo previsto en la letra m) del artículo 82 de la Ley N°18.883, los funcionarios tienen prohibido realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, norma que establece, lo siguiente: *"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."*
8. Que, este concepto legal posee en sí mismo requisitos copulativos que tienen que darse en toda denuncia de acoso laboral, siendo necesario que se expresen todos al mismo tiempo. El primer requisito que indica la norma es que la conducta que constituye agresión u hostigamientos, sean reiterados, es decir, debe contar con una consecución en el tiempo que permita determinar la periodicidad de la agresión y en consecuencia la direccionalidad de la misma, ya que, en esta conducta se asocia una segunda característica que dice relación con la intensidad de lastimar a la víctima para provocar su menoscabo. El segundo requisito, es que la agresión u hostigamiento debe ser ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, que sitúa a la agresión en una posición disímil

de poder entre la víctima y victimario/os, y confiere la direccionalidad de la violencia, es decir puede ser ejercida de forma vertical descendente, horizontal o vertical ascendente. El tercer requisito, es que la agresión u hostigamiento debe ser ejercida por cualquier medio, en este sentido la normativa no establece un parámetro fijo de agresión, abriendo la posibilidad a distintas formas de ejecución de la violencia laboral, la cual se irá modificando conforme la tecnología avance en las comunicaciones entre las personas. El cuarto requisito, contempla que la intensión de daño de la agresión se materialice en la víctima y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación. En este sentido la aplicación de violencia sistemática, dirigida y aplicada por cualquier medio, logra su objetivo de dañar a la persona traspasando la esfera laboral, y vulnerando la dignidad de ella, por lo que en este acto se produce la vulneración de Derechos Fundamentales. Y finalmente que esta conducta de violencia laboral, amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Es decir, la víctima además de verse afectada en lo personal, este acto vulneratorio dañará su espacio laboral produciendo menoscabo e incluso la expulsión del o la trabajadora víctima del empleo mediante renuncia, despido y en los casos graves, la muerte del trabajador por agresión o suicidio.

9. Que, en atención a los antecedentes que obran en el proceso, se pudo constatar que, no existen indicios concretos que permitan dar respuesta a los requisitos señalados en el numeral anterior, y con ello, a la descripción que indica la norma que sanciona el acoso laboral, para efectos de establecer la existencia de conductas constitutivas de tal fenómeno por parte de la funcionaria Isabel Cristina Mendoza Castillo hacia la ex funcionaria doña Daniela Valenzuela Calderara. Es más, del tenor de la denuncia, se puede advertir que, los hechos denunciados dicen relación con conflictos pasajeros, con actitudes expresas y/o con expresiones o manifestaciones por parte de la profesional médico vinculadas al manejo técnico de pacientes en urgencia por parte de la enfermera, todas acotadas en el tiempo, que no pueden ser calificadas por esta investigadora como mobbing, ya que, este se distingue por: El actuar oculto de sus hechores y el fin propuesto; El aumento progresivo de la violencia moral; La permanencia en el tiempo de prácticas de acoso laboral; Y el daño especialmente psicológico del trabajador, circunstancias que, no se logran observar en la situación de la especie y que posibiliten otorgarle a la conducta de doña Isabel tal significación jurídica. De igual modo, en razón de los dichos de doña Lizzette Pérez Tejos, se logra establecer que, hay una contradicción respecto del motivo de renuncia de doña Daniela Valenzuela, quien manifestó en su presencia que tal decisión se debía a sus capacidades profesionales en urgencia, no obstante, en su carta de renuncia, manifiesta que, se debe a las conductas proporcionadas por doña Isabel, de manera que, no puede determinarse con claridad y exactitud, si los hechos denunciados son la causa que origina la salida de la trabajadora. Enseguida, tres de las declarantes, son contestes al manifestar que, doña Isabel Mendoza mantenía una relación estrictamente laboral con la enfermera, y, tanto, doña Lizzette, como doña Bárbara, manifiestan que la doctora efectuaba las indicaciones a doña Daniela en los mismos términos que a las demás colegas enfermeras. Luego, tres de las declarantes, exponen que, no presenciaron algún conflicto entre ambas funcionarias. No obstante, todas mencionan un incidente vinculado a la administración errónea de un medicamento a un paciente por parte de la enfermera Daniela, el cual, habría sido notificado por la Doctora Isabel Mendoza a la jefatura de acuerdo a lo instruido dentro del servicio, suceso que, según la consideración de las declarantes, desencadenó una sobrerreacción de la enfermera. Asimismo, tres de ellas son contestes en señalar que no presenciaron algún mal trato de parte de la doctora Isabel Mendoza a doña Daniela Valenzuela. Por otro lado, la psicóloga quien otorga contención a doña Daniela, manifiesta no haber presenciado ninguno de los hechos que relata en su informe. Además, la Directora del SAR, menciona que, observó entre ambas funcionarias una relación solamente laboral y que no presencié alguna conducta por parte de doña Isabel que causara menoscabo a la enfermera Daniela. Finalmente, se hace presente que, doña Daniela en su denuncia no menciona o individualiza a testigos de los hechos que relata.

10. Todo lo anterior, más la ponderación en conciencia realizada por esta investigadora de los demás dichos y antecedentes recabados en el proceso, lleva a concluir que, el conflicto en cuestión, se trató de roces propios del trabajo, los que, sin perjuicio de originar un malestar en la denunciante, no cumplen los presupuestos para ser calificados como acoso laboral. Por tanto, considerando el mérito del proceso, esta investigadora concluye que, no se evidencia un incumplimiento fehaciente de alguna de las obligaciones funcionarias descritas en el art. 58 de la Ley N°18.883, como, de prohibiciones propias del empleo o función pública. Así las cosas, no es posible establecer la existencia de responsabilidad administrativa a causa de los hechos investigados.
11. En los procedimientos administrativos, la apreciación de la prueba recae exclusivamente en la autoridad que ejerce la potestad disciplinaria, a ella corresponde la ponderación de los medios de convicción que consten en la carpeta administrativa. La ley 18.883, no establece su valor probatorio. Sin embargo, por aplicación supletoria del artículo 35 de la Ley 19.880, la prueba debe apreciarse en conciencia. En tal sentido ha sido el pronunciamiento de la Contraloría General de la República en el dictamen N° 43.210, de 2016: *"En primer término, y acerca de la inadecuada apreciación y ponderación de la prueba rendida, y en particular, de las declaraciones prestadas, conviene recordar que el dictamen N° 21.093, de 2015, entre otros, ha concluido que si bien a esta Entidad Fiscalizadora le corresponde custodiar la regularidad del procedimiento, no puede sustituir a la Administración activa en el examen de los elementos de convicción destinados a fijar un juicio de valor respecto de la responsabilidad disciplinaria del inculpado, los que deben ser analizados en conciencia, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 35 de la ley N° 19.880 -aplicable supletoriamente en la especie al no contener la ley N° 18.883 normas al efecto-, por lo que no corresponde emitir una opinión sobre la materia".*

DECRETO:

1. **APRUÉBASE**, la Vista Fiscal de fecha 24 de enero de 2023, suscrita por la investigadora Srta. Lorena Díaz Veliz y aceptada por la Alcaldesa de la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, Sra. Nery Rodríguez Domínguez.
2. **SOBRESÉASE TOTALMENTE** y con su mérito, póngase término a la Investigación Sumaria Instruida Mediante Decreto Exento N°4232 de fecha 05 de octubre de 2022, para todos los efectos legales.
3. **NOTIFÍQUESE**, a los interesados, de conformidad a las normas de la Ley N°19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, ARCHÍVESE Y REGÍSTRESE EN CONTRALORÍA REGIONAL DEL MAULE.



ILSE ARANIS VILCHES

SECRETARIO(A) MUNICIPAL



Nery Rodríguez Domínguez

ALCALDESA

DISTRIBUCIÓN:

- Contraloría Regional del Maule.
- Oficina de partes.
- Control Interno.
- Jurídico Municipal.
- Subdirección Gestión de Personas dpto. Salud.
- Archivo Jurídico Salud.