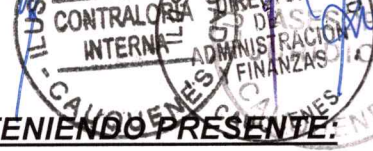




REPÚBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE CAUQUENES
I. MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES
DEPARTAMENTO DE SALUD COMUNAL /
R.C.O. - / M.C.C. - / R.P.M.M. - / D.V.L. - / A.L.G. - / K.V.V.



DECRETO EXENTO N° 734 /
CAUQUENES,

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE:

17 FEB. 2023

1. La Vista o Informe de fecha 16 de enero de 2023, suscrita por la Investigadora, Srta. Lorena Díaz Véliz. Que rola a fojas 43 a 52.
2. Decreto Exento N°4231 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 el memorándum N°117 de fecha 22 de agosto de 2022 de Directora comunal de Salud a Alcaldesa y en memorándum N°05 de fecha 19.07.2022 de Encargada de Unidad de Farmacia a Directora CESFAM Ricardo Valdés, mediante los cuales, se relata una serie de situaciones vinculadas a una de las funcionarias que se desempeñaba en la Unidad de Farmacia del CESFAM Ricardo Valdés 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. Que rola a fojas 1.
3. Memo N°117 de fecha 22 de agosto de 2022 de Directora Comunal de Salud a Alcaldesa. Que rola a fojas 2.
4. Memo N°05 de fecha 19 de julio de 2022 de QF Encargada Unidad de Farmacia CESFAM R. Valdés H. a Directora (S) CESFAM Ricardo Valdés H. Que rola a fojas 3 a 4.
5. ORD N°01 de fecha 12 de octubre de 2022 de Investigadora a Alcaldesa, que acepta cargo de investigador. Que rola a fojas 05.
6. Resolución N°02 de fecha 19 de diciembre de 2022 que incorpora al expediente memo N°75 de fecha 15.12.2022 de Encargado Unidad R.R.HH. a Investigadora. Que rola a fojas 39 a 41.
7. Resolución N°03 de fecha 10.01.2023, que cierra indagatoria de la presente investigación. Que rola a fojas 42.
8. Las demás diligencias investigativas contenidas en el expediente de la investigación.
9. 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.
10. Lo establecido en el art. 35 de la Ley 19.880, que establece bases de los Procedimientos Administrativos.
11. Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695 de 1988, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones posteriores.
12. Lo establecido en la Resolución N°7 de 2019, de Contraloría General de la República, y sus posteriores modificaciones.
13. Dictamen N° 43.210, de 2016 de la Contraloría General de la República

CONSIDERANDO:

1. Que, en Decreto Exento N°4231 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 el memorándum N°117 de fecha 22 de agosto de 2022 de Directora comunal de Salud a Alcaldesa y en memorándum N°05 de fecha 19.07.2022 de Encargada de Unidad de Farmacia a Directora CESFAM Ricardo Valdés, mediante los cuales, se relata una serie de situaciones vinculadas a una de las funcionarias que se desempeñaba en la Unidad de Farmacia del CESFAM Ricardo Valdés 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°117 de fecha 22 de agosto de 2022 de Directora Comunal de Salud a Alcaldesa, se pone en conocimiento de la edil que, a través de correo electrónico de fecha 20/07.2022, la subdirectora del CESFAM Dr. Ricardo Valdés, Sra. Tatiana Pérez, remite memorándum N°05 del 19 de julio de 2022, en el cual, la profesional Químico Farmacéutico, encargada de la Unidad de Farmacia de ese establecimiento, expone una serie de situaciones vinculadas a una de las profesionales que se desempeñan en esa unidad, esto es, doña Scarlett Macarena Castillo Espinoza, referidas a un presunto comportamiento hostil que aquella mantendría tanto con su jefatura directa como con sus compañeros de labores, a la ausencia en el cumplimiento oportuno de instrucciones dadas por su jefatura y, a la falta de dedicación y competencia en la ejecución de labores propias de su área, situaciones que se traducen en un estado de malestar generalizado y tensión en la anotada unidad. Al respecto, el artículo 2° del Código del Trabajo establece que 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, situación que debe ser investigada, de acuerdo a los mecanismos dispuesto por el legislador. Asimismo, se hace presente que, en dicha fecha, doña Scarlett Macarena Castillo Espinoza, ha sido notificada de su destinación hasta el establecimiento CESFAM Armando Williams, como medida para aminorar los efectos de la situación analizada, instruyéndose por la autoridad el inicio de la presente investigación sumaria.
3. Que, en memorándum N°05 de fecha 19.07.2022 de QF. Lastenia Teresa Fuentes Espinaza a Dra. Tatiana Pérez Herrera, se eleva solicitud para poder trasladar de la Unidad de Farmacia a TENS Scarlett Castillo, por motivos detallados a continuación: *"-La Unidad de Farmacia cuenta actualmente con una dotación de 5 TENS, las cuales en promedio despachan más de 5000 recetas mensuales en un trabajo en equipo, pero que se ve muchas veces colapsado por la cantidad de población a despachar, teniendo que solicitar apoyo cuando es necesario. Referente a lo anterior son sus propias compañeras quienes me comentan no ser apoyadas por TENS Scarlett, situación que he constatado in situ, esto reflejado en actividades diarias, tales como lo son la reposición de medicamentos en gaveta, la recepción y guardado de pedido semanal, la revisión de medicamentos vencidos, revisión de medicamentos controlados y materno, digitación y envasado de medicamentos de despacho a domicilio, postas, CCP Cauquenes, hogar de ancianos Santa Teresa; llegando a aportar solo cuando Química farmacéutica se encuentra en Unidad y cuando se incluyó estrategia de rotación de actividades semanales para que coopere; -Desde abril 2021 hasta mes de junio 2022 el sistema arroja la cantidad de recetas despachadas por la Unidad siendo 81.143 donde dicha TENS presenta el menor porcentaje de despachos, con solo 14% versus sus compañeras que ingresaron cerca de fin de año 2021 donde hasta la fecha alcanzan ya el 12% aproximadamente, dejando demostrado su poca producción, considerando la antigüedad de ella; Se ha podido constatar además que TENS realiza comentarios denigrantes, sarcásticos, fuera de contexto y en ocasiones en referencia a la vida personal de sus compañeras de trabajo, esto observado en reuniones lideradas por QF, y durante jornada laboral expresado por sus*

compañeras; -Realiza persecución de permisos y licencias médicas a sus compañeras, llegando a cuestionarlas sin tener ninguna autoridad designada; En reiteradas ocasiones ha puesto en tela de juicio y denigración labor de QF. No obedece autoridad y no respeta jefatura, teniendo QF que verse en situaciones que no son adecuadas visualmente ante la atención de público ni como profesional competente; -Se ha observado además que no presenta buen trato hacia el usuario, teniendo QF que resolver situaciones de conflicto con ellos en pro de brindar un buen servicio, digno y de calidad. Así como tampoco buena disposición a colaborar en caso de emergencia, lo que se pudo observar cuando compañeras presentaron COVID-19 (+) las cuales realizaban extensión horaria, teniendo que rogarle que realizará 1 día de extensión ya que QF y demás compañeras se veían incapacitadas de realizar dicha labor, y tras lo cual QF tuvo que apoyar; -Cabe señalar que la Unidad de Farmacia es crítica, con una alta carga administrativa que corresponden al despacho de medicamentos del sistema, rotulado, envasado y posterior verificación del empaque, que suman un estrés laboral mayor que puede llevar a errores en la medicación, con fines fatales; teniendo que recurrir a estrategias tanto de apoyo a la unidad, como puntos de revisión, y alguna actividad de camaradería para la propia distensión de funcionarias; pero que se ven entorpecidos por la presencia de dicha funcionaria, ya que la gran parte de los conflictos que se han gestado los comienza ella, y si bien se ha hablado con la TENS Scarlett no se han visto mejoras ni cambios conductuales; -He podido constatar cómo se genera tensión en el ambiente y/o clima laboral de la unidad, en donde cada una de las integrantes me ha presentado alguna queja y la sugerencia de solicitar su cambio de la Unidad en pro de poder trabajar en un ambiente más grato y equitativo; considerando lo anterior y con la carga de la Unidad, con el fin que la atención para los usuarios sea más grata y que el clima laboral sea más positivo, para que el trabajo sea en equipo; -Por último sugerir el cambio para la aludida sería una oportunidad de reflexión y reformulación de su quehacer como profesional de la salud;

4. Que, a través de memorándum N°75 de fecha 15.12.2022, de Encargado de Unidad RR.HH. Dirección Comunal de Salud a Investigadora, se acompaña fotocopia de hoja de vida de la funcionaria Scarlett Castillo Espinoza, advirtiéndose que, fue contratada indefinidamente a contar del 01.01.2016, según consta en Decreto Alcaldicio N°1467 de fecha 26.04.2016, de lo que se colige que, es procedente la aplicación del régimen disciplinario administrativo, al existir legitimación pasiva respecto de la funcionaria en cuestión, por lo que puede instruirse válidamente, con posibilidades de cumplimiento, un procedimiento disciplinario. También, se observa que, no registra anotaciones de mérito o demérito a su respecto, para efectos de ponderar la concurrencia de circunstancias agravantes o atenuantes de responsabilidad.
5. Que, el objetivo central de la investigación ha sido acreditar la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral por parte de doña Scarlett Castillo Espinoza hacia su jefatura y compañeras de la unidad de farmacia del CESFAM Ricardo Valdés, al tenor de lo informado por la encargada de la referida unidad doña Lastenia Fuentes Espinoza en memorándum N°05 de fecha 19.07.2022.
6. 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."*

7. 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 intensión 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, en 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.
8. Que, en atención a los antecedentes que obran en el proceso, se pudo constatar que, no existen indicios concretos que permitan dar respuesta 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 Scarlett Castillo Espinoza hacia su jefatura y compañeras de unidad. De igual modo, conviene tener en cuenta que, el acoso laboral no refiere a una conducta generalizada, característica que se deduce de los hechos informados en memorándum N°05 de fecha 19.07.2022 por doña Lastenia Fuentes, sino que se trata de una conducta selectiva, cuestión que no puede observarse en la especie, ya que, en tal documento, no se explican en forma clara y precisa los hechos o situaciones de acoso vividas por alguna funcionaria determinada de la unidad de farmacia, como tampoco, pueden desprenderse de las declaraciones obtenidas en la indagación. 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.
9. 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. **APRUEBASE**, la Vista o informe de fecha 16 de enero de 2023, suscrita por la investigadora Srta. Lorena Díaz Véliz 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°4231 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.



SECRETARIO(A) MUNICIPAL



RAFAEL E. CORTES ORELLANA
Según Decreto Exento N° 4037

ALCALDESA

DISTRIBUCIÓN:

- c.c. Contraloría Regional del Maule.
- c.c. Control Interno.
- c.c. Oficina de Partes.
- c.c. Asesoría jurídica.
- c.c. Subdirección Gestión de Personas.
- Archivo Jurídico Salud.