

SAN CARLOS,

13 NOV 2024

VISTOS: Res. Exenta 1CH2/N.º 4399 de fecha 14/08/2024 D. [REDACTED] Directora (s) del Hospital [REDACTED]

[REDACTED] a fin de establecer responsabilidades administrativas si las hubiere respecto a posible situación de acoso laboral por parte de la funcionaria [REDACTED] en contexto de reunión de fecha 5 de agosto de 2024 en el [REDACTED]

[REDACTED] D.F.L. N.º 1/05, texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N.º 2763/79, que crea, entre otros los Servicios de Salud; la ley 20.319, sobre establecimientos de autogestión en red por el sólo ministerio de la ley; el D.S. N.º 140/04 Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; el D.S. N.º 38/05, Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Menor Complejidad y de los Establecimientos Autogestionados en Red; la Ley 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado; la ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL 29/2005; Resolución N.º 434/538/2023 sobre nombramiento Director del [REDACTED] y

CONSIDERANDOS:

1. Que, mediante Res. Exenta 1CH2/N.º 4399 de fecha 14/08/2024 [REDACTED] Directora (s) del [REDACTED] a fin de establecer responsabilidades administrativas si las hubiere respecto a posible situación de acoso laboral por parte de la funcionaria [REDACTED], en contexto de reunión de fecha 5 de agosto de 2024 en el [REDACTED]
2. Que, la fiscal realizó su investigación tomado declaraciones a funcionarios que pudieran haber tenido antecedentes de los hechos materia del proceso, adjuntando toda la información pertinente.
3. Que, no fue posible acreditar que la conducta realizada por [REDACTED] constituyera acoso laboral alguno, más bien se trataría de una conducta incívica, mas no una que constituyera agresión y hostigamiento al funcionario denunciante [REDACTED] esto, en razón a lo que se expondrá en los considerandos siguientes.
4. Teniendo presente lo señalado en el artículo 84 letra M) del D.F.L 29, respecto a las prohibiciones funcionarias, esto es, "Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo" modificado por la ley 21.643 , y respecto a la mencionada norma del código del trabajo define "coso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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"

5. Se evidencia que la [redacted] tarde a reunión sobre presentación de políticas de buen trato, por encontrarse atendiendo compromisos gremiales, no queriendo saludar a los presentes a fin de no interrumpir la presentación que se llevaba a cabo, esto queda evidenciado a fojas 80.
6. Que, esta solicita la palabra y expone sus ideas con un actuar inadecuado, mediante una conducta incívica, es decir, mediante un comportamiento descortés o grosero que carece de una clara intención de dañar, pero que entra en conflicto con los estándares de respeto mutuo, expuesto, tanto en carta de denuncia, como a fojas 60, 62, 97, 98, 101, entre otras.
7. Las declaraciones y documentos recopilados permiten concluir que no es posible determinar la existencia de acoso laboral en contra del denunciante, puesto que, no concurren los presupuestos que se requieren para que dicha actitud fuese considerada tal en los términos establecidos en la legislación ya mencionados en el considerando cuarto, sino más bien como una conducta incívica tal y como se menciona en el considerando anterior.
8. Conforme lo anterior, no habiendo podido acreditar la existencia y/o responsabilidad alguna en los hechos denunciados, dicto lo siguiente:

RESOLUCIÓN EXENTA 1CH2/Nº

5109

- 1- **SOBRESEASE** el presente proceso ordenado mediante Res. Exenta 1CH2/Nº 4399 de fecha 14 de agosto de 2024 de la [redacted] a fin de establecer responsabilidades administrativas si las hubiere respecto a posible situación de acoso laboral por parte de la funcionaria [redacted] por no haberse acreditado los hechos materia de este proceso.
- 2- **NOTIFIQUESE** personalmente o por carta certificada la presente resolución al denunciante y denunciada, en un plazo de 5 días hábiles, quien podrá reclamar de esta ante la Contraloría General de la República en el plazo de 20 días hábiles desde que tomó conocimiento, según lo dispuesto en el art 137 inciso tercero del E.A

[redacted] COMUNIQUESE.

[redacted]
DIRECTOR

[redacted]