

1.- Tenemos conocimiento de tres demandas de maltrato laboral, una que Continúa, otra en que se llegó a un acuerdo monetario y otra en que el demandante perdió pero está apelando (demandantes Alejandra Esquivel, Javier Pavez y [REDACTED] Estas denuncias incluyen relatos de varios funcionarios de confianza del alcalde ejerciendo maltrato laboral e incluso acoso sexual ¿qué medidas se han tomando ante estas acusaciones para tratar estas problemáticas al interior de la institución?

Respecto a los casos señalados:

- 1) Javier Pavez hizo uso de 396 días de licencia médica en un lapso de 2 años, y fue desvinculado por considerar que su salud era incompatible con el desempeño del cargo, en conformidad a lo prescrito en el art. 147 y 148 de la ley 18.883 del Estatuto Administrativo Municipal. El exfuncionario consideró que se le había vulnerado por haber puesto término a su contrata por una causa arbitraria e ilegal, y presentó denuncia ante los tribunales laborales. El tribunal rechazó la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales al considerar que se dio cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley. Pavez presentó recurso de nulidad ante el rechazo de la sentencia, solicitando su reconsideración.

Respecto a este caso, enfatizamos que el acto vulneratorio que alega Javier Pavez, en coherencia con la demanda que interpuso, es su desvinculación por salud incompatible, lo que no configura maltrato laboral. Al respecto, el tribunal determinó que el proceder de la administración estuvo dentro del marco de la legalidad. En consecuencia, no hay una medida que tomar al respecto.

- 2) Alejandra Esquivel, prestadora de servicios a honorarios, demandó Tutela por vulneración derechos fundamentales con ocasión del despido. Alega supuestos malos tratos que habrían generado un grave padecimiento en su salud, al haber sido obligada, según lo que ella indica, a exponerse al sol. En este caso no hay denuncia previa de los hechos que relata, los cuales son completamente negados por la municipalidad. Se está a la espera de que el tribunal, tras hacer una valoración de la prueba rendida por el municipio, determine si a su criterio se verificó algún tipo de vulneración por parte de la municipalidad, en cuyo caso se procederá a una reparación pecuniaria, siempre que el tribunal así lo determine.

- 3) [REDACTED] prestadora de servicios a honorarios demandó vulneración de derechos fundamentales, en subsidio despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones. Denunció acoso laboral, hostigamiento y malos tratos, pero no constan denuncias de los hechos que alegó durante la vigencia de la relación laboral.

El tribunal propuso una base de acuerdo de \$6.000.000, proporcional a un porcentaje de las prestaciones que habría recibido tras verificarse el reconocimiento de la relación laboral. La causa concluye mediante acuerdo entre las partes, señalando expresamente que no implica el reconocimiento de los hechos allí alegados, aceptando la suma propuesta, no obstante haber demandado por un monto superior a los 12 millones de pesos.

Ante las situaciones de acoso laboral y sexual, este municipio lleva adelante desde 2018 una política interna para concientizar y difundir un protocolo de actuación para el maltrato y el acoso laboral y sexual al interior de la institución. Estos protocolos fueron actualizados el 2022 y actualmente la comisión se encuentra activa atendiendo las distintas denuncias que se puedan hacer al interior del municipio.

2.- Según la información disponible en el poder judicial, tan solo este año ya se pueden contar 6 demandas laborales, en 2021 hubo 21 demandas laborales (algunas de ellas incluyen maltrato, la mayoría es por tutela laboral) y en 2022 19 demandas laborales. ¿Cuánto gasta anualmente la municipalidad en enfrentar estas demandas laborales, incluyendo acuerdos a los que se llegan con los demandantes?

Respecto al detalle de los casos que se señalan:

Entre los años 2021 y 2022 ha habido un total de 34 ingresos de demandas en materia laboral. De dicho universo, solo 9 corresponden a tutelas por supuestas vulneraciones a derechos fundamentales, el resto corresponde a demandas de reconocimiento de relación laboral y cobro de prestaciones.

En los casos de demandas por reconocimiento de relación laboral interpuestas por prestadores de servicios a honorarios se propende a llegar a acuerdo, puesto que la jurisprudencia de los tribunales laborales denota una asentada tendencia a reconocer la relación laboral de estos servidores, y los acuerdos a los que se llega es el proporcional a la indemnización de años de servicio.

De todas las causas de Tutela, todas han concluido por acuerdo, equivalente a un monto considerablemente menor al demandado y al que eventualmente podría ser condenado el municipio. Dicho acuerdo monetario se establece entre las partes, señalando expresamente que ello no constituye reconocimiento de ninguno de los hechos alegados.

Sobre las demandas de tutela presentadas el año 2023, figuran un total de 4, todas ellas corresponden a extrabajadores que fueron desvinculados por aplicación de la causal de salud incompatible con el desempeño del cargo, en conformidad a la facultad contemplada en el art. 147 y 148 de la ley 18.883, tras haber hecho uso de más de 180 días de licencia médica. En ninguna de ellas se alega una vulneración a algún derecho fundamental, sino que consideran que la aplicación de la causal no les es procedente y que ello constituiría un acto vulneratorio. Dicha causas se encuentran en etapa reciente de tramitación, habiéndose verificado solo en alguna de ellas audiencia preparatoria.

Respecto del gasto monetario, no existe un presupuesto destinado al pago de acuerdos por estas demandas, estas son determinadas por los tribunales en conformidad con la jurisprudencia y, como se señaló, en la mayoría de los casos corresponde al reconocimiento de relación laboral donde consideramos que corresponde el pago cuando el tribunal así lo falla. Por último agregar que cada vez que el municipio llega a un acuerdo judicial con un trabajador para pagarle años de servicio, el concejo municipal tiene que aprobar esa indemnización, que es lo que se estipula por ley.

3.- ¿Se han modificado jefaturas o ha habido cambios en protocolos internos estos últimos meses respecto al ambiente laboral al interior de la municipalidad?

Como señalamos en la primera pregunta, la municipalidad lleva adelante una política interna para atender y reparar las denuncias por acoso laboral y sexual desde 2018, con protocolos actualizados el 2022 y comisiones que actualmente se encuentran operativas.