



COMUNICADO 04 DE 18 MAYO 2018

Tema: Carrera Funcionaria y Acoso Laboral.

Ante los recientes hechos conocidos tanto de Acoso laboral como de Acoso sexual y que no es una práctica desconocida en muchos municipios del País, queremos aclarar ante la opinión pública que el fin que buscan estos victimarios y su entorno cercano es una estrategia de hostigamiento para que los trabajadores se atemoricen o renuncien, ya que lo que se busca es que no exista control del gasto público.

Cuando existen casos de acoso entre funcionarios municipales y públicos suelen ser más duros y de mayor duración, ya que es muy difícil que un funcionario renuncie. A diferencia y que desgraciadamente en las empresas privadas el acoso laboral o Mobbing suele terminar con la salida de la víctima.

Nos hacemos un deber aclarar que:

1. El sistema de regulación del empleo público en nuestro País es el de Carrera Funcionaria y no el de El Job Position (sistema de puestos) como el de otros países.

Acorde con la Carta Fundamental, nuestro sistema legal privilegia el principio del concurso y del ascenso, no el principio de la libre designación, donde La Constitución Política de la República, en su artículo 38 inc. 1° señala que: "Una ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la Administración Pública, garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes".

Lo refuerza el Estatuto Administrativo, Ley N° 18.883 en su artículo 3°, letra e).

Lo enfatiza el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL que lo reconoce como derecho fundamental.

TC Rol 239 "la denominada 'carrera funcionaria' en la Administración del Estado [...] es un derecho fundamental de los funcionarios públicos" . Lo destaca la Contraloría General de la República en su dictamen N° 7.318, de 2010, entre otros.

2.- La función pública es muy diferente del régimen laboral común o sector privado, y las diferencias fundamentales son tres:

- a) Para acceder a la función pública se debe pasar una serie de pruebas sean discutibles o no, pero tiene el sentido de que los mejores preparados, según esas pruebas, accedan a la función pública. En el régimen privado esa selección no se da, es más arbitrario la designación, la elección o la contratación de las personas.
- b) Los funcionarios públicos están investidos de lo que se llama, el derecho al imperium (poder público), la auctoritas (autoridad), que la ejercitan precisamente porque están integrados a la administración pública incluso de forma coactiva puede imponer su decisión.
- c) El funcionario público posee estabilidad (el personal laboral no) y esta estabilidad es importante para comprender lo que está sucediendo, porque lo que algunos pueden pensar que es un privilegio de la clase funcionaria en realidad es una garantía de cierta objetividad en la administración y en la actuación administrativa, porque el funcionario le puede decir a su superior que no está de acuerdo o que eso que le esta ordenando está en contra de la ley. En cambio el personal laboral si le señala eso a su jefe podría ser desvinculado, o como muchos casos conocidos mediáticamente en el caso de contrataciones a honorarios o contrataciones donde a denunciantes no se les renueva sus contratos a fin de año siendo con otras palabras una desvinculación oculta. Esta estabilidad garantiza una independencia frente al poder político y la continuidad del funcionamiento de la Administración.



CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE “ASEMUCH”

Son estas tres características de los funcionarios que no les conviene en algunas administraciones municipales ya que no pueden hacer lo que se quiera en cuanto a burlar las normas, por lo que en los municipios a través de los años se ha ido sorteando y se ha sufrido una evolución (que en cierta forma ha ido relegando a funcionarios de carrera, y en algunos casos sirviendo de presión a funcionarios contratados a plazo fijo partidistamente). El personal contratado a dedo que no se les aplicaba la prueba de acceso, y no gozan de la estabilidad, por lo que resultaban flexibles o más influenciables a las instrucciones del político de turno, creando administraciones paralelas por conveniencias.

Hoy debemos destacar que los funcionarios municipales buscamos el año 2013 la estabilidad de muchos funcionarios con contratos de plazo fijo, lo cual derivó en la ley 20.922, para evitar las presiones partidistas y que no fue escuchado en su totalidad en la discusión de la Ley.

Tanto en la Historia de la Ley N° 20.205 del 24 de Julio de 2007, que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al Principio de Probidad (página 84), como en la historia de la Ley 20.922 (página 274), se señala que los actos de corrupción en municipios no son cometidos por funcionarios de carrera..

Ahora en cuanto al tema del Acoso Laboral, la Licenciada Catalina Bonerman, señala que “En las administraciones públicas está claro que los puestos de libre designación juegan un papel destacado en la producción y reproducción de situaciones de acoso. Los puestos de libre designación, comúnmente conocidos como “puestos a dedo” indudablemente potencian y favorecen las situaciones de acoso. Además de su carácter nepótico, incomprensible en un estado democrático del siglo XXI, y que ya por sí mismo configuran una de las características psicosociales (falta de justicia procedimental) con mayor influencia en la creación de un clima de trabajo proclive al acoso, establece una duplicidad en la estructura jerárquica, entre las que frecuentemente se establece una relación de competitividad, con efectos nefastos tanto para las personas sometidas a dichas jerarquías como para la propia organización.

Si añadimos a esto que las personas designadas “a dedo” actúan como auténticos comisarios políticos al servicio de quien los designó y no de la organización y que, al no haber acreditado la preparación técnica necesaria para el desempeño de sus funciones se sienten internamente inseguros y deslegitimados como autoridad, que la falta de autoridad legítima la tienen que suplir con alardes de dominio autoritario que los hace incapaces de asumir la más leve crítica o de tolerar diferencias de opiniones o criterios...Tenemos que se dan en estos puestos todas las condiciones sociales que hacen emerger la faceta de acosador o acosadora de quien lo ocupa.

Finalmente, nuestra Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile (ASEMUCH) hará que se cumplan los avances legislativos conseguidos por los trabajadores como las resoluciones de tribunales existentes, en cuanto a:

- Acoso laboral: El 08 de Agosto de 2012 se publicó la Ley 20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. Se Modifica además el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, agregando la siguiente letra:

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.”

- Acoso sexual: el 18 de marzo de 2005 se publicó la Ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual (Biblioteca Congreso Nacional). Estatuto Administrativo: la Ley 18.883 dirigida a funcionarios municipales, en el artículo 82.

“l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación”.

- Discriminación: el 24 de Julio de 2012 se publicó la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación. Artículo 16.- Modificación al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Reemplázase la letra l) del artículo 82 de la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, por la siguiente:



**CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE
"ASEMUCH"**

"I) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación."

- Dictamen 58901 Fecha 06-12-2006, invocando la letra c) del artículo 123 de la Ley N° 18.883, relativa a la causal derivada de la infracción grave al principio de la probidad administrativa.

"Informa recurso de protección interpuesto en contra de esta Entidad Fiscalizadora por haber dictado resolución en virtud de la cual y como consecuencia de un sumario administrativo, se aprobó la investigación y se propuso aplicar la medida disciplinaria de destitución a funcionario municipal. Ello, por haberse acreditado que el ex Administrador Municipal, hizo uso de su posición jerárquica para presionar a distintas funcionarias del municipio con insinuaciones de connotación sexual y ejerció un hostigamiento en contra de dos de esas servidoras, creando un entorno hostil de trabajo al utilizar un lenguaje soez en su contra, conductas que constituyen una vulneración grave al principio de la probidad administrativa consagrado en el título/iii de la ley 18575".

- Artículo 477 del Código del Trabajo: Hace responsable al empleador cuando el accidente o enfermedad se produce por culpa o dolo de su parte.

- Artículo 69 de la Ley 19.744, literal b): La enfermedad haya sido causada de manera directa por el ejercicio del trabajo (relación de causalidad).

- Artículo 184 del Código del Trabajo:- Incumplimiento del empleador del deber de protección de la vida y de la salud del trabajador.

Las organizaciones de trabajadoras y trabajadores y sus asociaciones estamos llamados a redoblar nuestra acción, presión y movilización para que se cumplan los procedimientos que eviten dichas vulneraciones.

Declaramos que ASEMUCH cumpliendo con lo que está definido en su Visión Institucional se ha propuesto liderar acciones en Defensa de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores Municipales del país.

P. El directorio Nacional de ASEMUCH.,

Saludan muy cordialmente a Ud.,

FRANCISCO ALMENDRA RIQUELME
Secretario General



RAMÓN CHANQUEO FILUMIL
Presidente Nacional

ARC/RCHF/FAR/cpm