



### **Declaración pública**

Ante los hechos conocidos recientemente por la opinión pública, luego de la demanda interpuesta por Margarita Moll Cisterna, jefa de prensa de la intendencia, contra el Gobierno Regional de Antofagasta ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT T-409-2018, desde el Colegio de Periodistas, Regional Antofagasta, declaramos lo siguiente:

1 Que como gremio preocupado por el quehacer laboral de nuestras y nuestros asociados, y al cual pertenece como colegiada la periodista Margarita Moll, nos parecen graves los hechos denunciados por ella en su demanda. Desde un punto de vista legal el libelo es elocuente. No obstante, nos gustaría recordar que:

1.1 La Dirección del Trabajo, mediante ord. 3519/034 de 09/08/2012 señala que acoso laboral es: "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".

1.2 Según el artículo 84 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, los funcionarios públicos están afectos a la prohibición expresa de realizar todo acto calificado como acoso laboral, en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, que señala: "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".

2 Que reconocemos en el relato proporcionado por la demanda de Margarita Moll hechos que coinciden con actos oficiales de instituciones públicas respecto al comportamiento de uno de los funcionarios aludidos: el señor Cristian Zamorano, quien fuera despedido de la Facultad de Derecho de la Universidad de Antofagasta, por "deficiente comportamiento", Así lo indica un oficio difundido por la prensa, el cual fue destinado a la vicerrectora académica del plantel, con fecha 30 de octubre de 2017, y firmado por el decano de la facultad, Rubén Gajardo. En un documento anexo a aquel acto administrativo el decano pormenoriza el comportamiento de Zamorano como "actitudes derechamente matonescas, inaceptables en una entidad cuya finalidad última es educar", describiendo al menos cuatro casos de maltrato contra pares y subordinados, incluyendo incluso agresiones físicas. Luego de su desvinculación el señor Zamorano interpuso una acción judicial en el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, procedimiento de tutela de derechos que fue rechazado, siendo rechazado además un recurso de nulidad interpuesto contra la sentencia (RIT T-49-2018), proceso resuelto el 11 de noviembre de 2018, y archivado completamente el 3 de diciembre de 2018, y que la demanda de Margarita Moll describe como gatillante de la salida definitiva del señor Zamorano del Gobierno Regional.

- 3 Que detallado lo anterior, y dado el carácter institucional y oficial de lo descrito nos preocupa la permanente presencia del señor Zamorano en medios de comunicación locales escritos y televisivos, lo cual nos parece delicado respecto a avalar conductas a toda vista impropias y que vulneran la dignidad de las personas.
- 4 Que lamentamos la permanente ocurrencia de este tipo de casos al interior de la administración del Estado, y particularmente dentro del Gobierno Regional y los organismos sectoriales, incluyendo los despidos injustificados de funcionarios públicos, que desde comienzo de año a la fecha a nivel nacional ascienden a más de 2.700 casos, y que en general obedecen a razones políticas.
- 5 Que no obstante lo descrito anteriormente, valoramos la reciente aprobación (10 de diciembre de 2018) del Protocolo de Prevención y Denuncia de Situaciones de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual del GORE de Antofagasta, (instrumento que de todas maneras puede ser mejorado, adjunto en la presente para su discusión y difusión), elaborado por su Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas; la Unidad Jurídica del Gobierno Regional, y la Asociación de Funcionarios (Afungra). Lo anterior como parte de cumplir con el instructivo presidencial del 23 de Mayo de 2018 sobre igualdad de oportunidad y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la administración del Estado.
- 6 Que sin embargo, el punto 3 del Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, del 26 de enero de 2015, señaló con claridad en su momento que: “las instituciones públicas deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejor desempeño de las personas que en ellos trabajan”, así como “desarrollar periódicamente estudios de clima organizacional o evaluaciones de riesgos psicosociales, e implementar programas o planes de intervención para mejorar aquellos aspectos en que, producto de las evaluaciones efectuadas, se constaten mayores brechas”. Además mandata a los organismos públicos a desarrollar acciones para la prevención y sanción del acoso laboral (Ley N° 20.607), últimos puntos que jamás se han implementado en el Gobierno Regional de Antofagasta.
- 7 Que esperamos que la situación laboral y judicial de Margarita para con el Gobierno Regional se resuelva acorde a derecho y a las garantías constitucionales que toda persona merece ver respetadas.
- 8 Que una vez más reiteramos como siempre nuestro compromiso con el ejercicio responsable y ético tanto de la gestión comunicacional pública y privada, y ofrecemos nuevamente a quien consulte nuestro ánimo altruista, colaborativo, y preocupado del bien común, para que de una vez por todas aprendamos a tratarnos mutuamente más allá de nuestro género u orientaciones políticas, religiosas y sexuales, entre otros.

**Antofagasta, 22 de diciembre de 2018**