



Universidad de Concepción

RESOLUCIÓN U. DE C. N°2023-018-2

VISTO Y TENIENDO PRESENTE:

1. Que, mediante Resolución U. de C. N°2022-166-2 se ordenó instruir, una investigación en el Departamento de Microbiología de la Facultad de Ciencias Biológicas en contra de Ángel Oñate Contreras, Director del citado departamento.
2. Que, mediante nota C/06-2023 de 19 de enero de 2023 el Contralor don Francisco Santibáñez Yáñez, remitió el correspondiente informe del Fiscal responsable de la investigación sr. Mario Olave Silva, que en lo pertinente concluye:

“Con el mérito de lo expuesto en el cuerpo del presente informe, a juicio de esta Fiscalía, se puede concluir:

1. *Que los siguientes hechos han sido suficientemente acreditados:*
 - *Cuestionar al personal por mantener un grupo de WhatsApp, acusándoles que se presta para cahuines.*
 - *Utilizar expresiones como “tontos”, “me cargan” “este gallo”. Estas expresiones, si bien pueden ser consideradas como de uso coloquial, al ser utilizadas en el marco de la relación laboral, proviniendo de la jefatura, adquieren un carácter intimidante, vejatorio, insultante, pues hacen al sujeto que los recibe (subordinado) sentir reprobación, menoscabo y ver naturalmente amenazada su posibilidad en el empleo.*
 - *Maltrato por parte del profesor Oñate hacia enfermera de la ACHS, documentado a través de constancia remitida por la profesional.*
 - *Renuncia de la trabajadora Olga Torres, argumentando no soportar los malos tratos del Dr. Oñate.*
 - *Afectación de la salud mental de la secretaria del Dr. Oñate por una relación disfuncional con la jefatura. Lo anterior se encuentra debidamente documentado con informe psicológico y prescripción medicamentosa.*
 - *No facilitar las gestiones para que el personal que labora en el zócalo del edificio El Arco pudiera contar con un dispensador de agua sin tener que desplazarse al primer piso hasta la sala de reuniones. Y luego que una trabajadora consiguiera uno para instalar, se molesta, y argumenta que la razón de su molestia se encontraba en que el dispositivo pudiera estar deteriorado y dañar al personal. No obstante, no hace las gestiones para conseguir uno nuevo (y les priva del antiguo), que en el comercio local tiene un valor que no supera los \$3.500.- para los dispositivos sin control de temperatura.*
2. *Las conductas descritas, si bien no son de la entidad suficiente para representar acoso laboral en los términos de la legislación vigente, si representan un mal trato evidente y un menoscabo por parte del Dr. Oñate en su condición de Director de Departamento -superior jerárquico de los denunciantes- hacia los denunciantes, constituyéndose en un liderazgo disfuncional.*
3. *Analizada la encuesta de evaluación docente del Dr. Oñate, es posible establecer que se encuentra bien evaluado por el alumnado, por tanto, podemos aislar el problema solo a la relación con el personal -o parte de este- que se encuentra sujeto a su jefatura.*
4. *Que, la literatura es abundante en cuanto a describir los efectos emocionales que una jefatura o liderazgo disfuncional pueden traer sobre los liderados, teniendo consecuencias incluso de mayor gravedad que el propio acoso laboral.*
5. *Que, la Universidad debe velar por la integridad física y psíquica del personal que labora en sus dependencias, por tanto, debe evitar todos aquellos elementos que puedan perjudicar o agravar la salud de los mismos.*



Universidad de Concepción

6. *Que, como se ha evidenciado, el comportamiento del Dr. Oñate en tanto a jefatura, ha ocasionado diferentes problemas de salud a trabajadores, ha sido materia de un reclamo por escrito de una profesional de una organización externa a la Universidad, y ha motivado la renuncia de una trabajadora contratada de forma indefinida.*
 7. *Considerando lo anterior, y debiendo necesariamente tener presente que el Dr. Oñate no registra anotaciones en su hoja de vida que den cuenta de haber sido objeto de sanciones anteriores y que en su calidad de docente, mantiene buenas evaluaciones, antecedentes que necesariamente se deben tener en consideración a la hora de proponer una sanción, se viene en proponer como sanción la Multa del Veinticinco por ciento de la Remuneración Diaria, debiendo quedar constancia de ella en la hoja de vida del trabajador.*
 8. *De igual manera, atendida la obligación de la organización por velar por la salud física y psíquica de sus trabajadores, se establecerá un sistema de vigilancia en favor de los denunciantes por el periodo de 6 meses contados desde esta resolución”.*
3. Lo establecido en el Decreto U. de C. N°2005-162, que contiene el Reglamento de Investigaciones Administrativas, modificado por el Decreto U. de C. N°2018-061; lo dispuesto en Resolución VRAEA 2019-029-3 que aprobó el Procedimiento sobre Acoso Laboral, lo dispuesto en los art. 33 y ss. de los Estatutos de la Corporación Universidad de Concepción y lo dispuesto en el decreto U. de C. N°2022-048, de 21 de abril de 2022.

RESUELVO:

1. Aprobar el Informe recaído en la investigación ordenada por resolución U. de C. N°2022-166-2.
2. Aplicar al Sr. Ángel Oñate Contreras una multa de un 25% de la remuneración diaria, sanción de la que deberá dejarse copia en su carpeta personal.
3. La Dirección de Personal deberá establecer un sistema de vigilancia en favor de los denunciantes por un periodo de seis meses contados desde la presente Resolución.
4. Notifíquese mediante correo electrónico por el Secretario General la presente Resolución al académico sancionado así como a los denunciantes.

Transcríbase electrónicamente al Decano de la Facultad de Ciencias Biológicas, a la Directora de la Dirección de Personal y al Contralor.

Concepción, 23 de enero de 2023.



CARLOS SAAVEDRA RUBILAR
RECTOR

Decretado por don CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, Rector de la UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN.



MARCELO TRONCOSO ROMERO
SECRETARIO GENERAL

CSR/MTR/poc

