

**ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LA I. MUNICIPALIDAD DE MAIPÚ
AFUMMA**

Maipú, 04 de marzo 2025

**Sr. Tomas Vodanovic Escudero.
Alcalde de la I. Municipalidad de Maipú.
Presente.**



De nuestra consideración:

Junto con saludarle respetuosamente, la asociación de funcionarios de la Municipalidad de Maipú, abajo firmante, AFUMMA venimos a través de este intermedio a exponer a Usted lo siguiente:

Como dirigentes gremiales nos debemos a nuestros funcionarios y funcionarias, quienes este último tiempo nos han presentado una serie de denuncias y situaciones complejas que se estarían produciendo en diferentes Unidades municipales, las cuales expondremos a Usted de manera detallada una vez que nos podamos reunir para abordar las materias gremiales. Ahora bien, por medio del presente queremos manifestar nuestra preocupación, molestia y frustración en la búsqueda de solución a los hechos que son reiterativos y sistemáticos para con la directora de DAOGA, **Sra. Paloma Valenzuela Hernandez**, temática que ya hemos abordado en varias oportunidades tanto con ella, como con el Sr. Administrador, es decir, de parte nuestra siempre ha imperado la voluntad de diálogo y búsqueda de entendimiento y soluciones laborales. Lamentablemente Sr alcalde, estas denuncias de situaciones de maltrato laboral por parte de dicha directora persisten y no han disminuido, ni siquiera existiendo protocolo de ley Karin.

Como gremio hemos tenido la disposición siempre de solucionar estas denuncias por la vía del diálogo y los anuncios, pero esta situación agota los límites y nos sentimos en la obligación de materializar nuestra molestia formal, por tal razón requerimos acciones más efectivas y concretas, ya que estas conductas no solo se estarían dando en DAOGA, sino que también en muchas dependencias municipales.

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LA I. MUNICIPALIDAD DE MAIPÚ
AFUMMA

Queremos recordar que el maltrato laboral y/o sexual es parte de una política de Estado, es decir, nos ampara el Convenio 190 de la OIT, la Ley Karin y normativas protocolares y estatutarias en la materia. No obstante, a ello, siguen las conductas de maltrato, además le sumamos el desconocimiento y temor por parte de muchos funcionarios a denunciar, ya que tienen poca confianza en los procedimientos internos de denuncia e investigación que rigen en el municipio para abordar las denuncias de acoso y maltrato laboral, además del temor por las evidentes represalias posteriores del denunciante.

Dentro de las conclusiones que hemos percibido como gremio es que estas conductas se estarían incrementando y naturalizando sutilmente en varias dependencias y uno de los principales datos de esta observación, son los organismos administradores del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, donde existe un aumento sostenido de resoluciones, en especial por acoso y la violencia en los contextos laborales, siendo a nuestro juicio claramente un nuevo riesgo del mundo del trabajo.

Entonces Sr. alcalde el desafío es abordar esta política de forma integral, desde la base del diálogo social junto a los gremios, comités paritarios y jefaturas. Sólo así avanzaremos en estrategias integrales en favor de la protección de los trabajadores y trabajadoras de nuestra municipalidad.

Acudimos a Usted, pues requerimos establecer un marco común para prevenir, remediar y eliminar el maltrato existente hoy por parte de la directora de DAOGA o generar una reunión urgente para abordar este caso y otros, que hoy mantiene a nuestros colegas funcionarios y funcionarias en estado de alerta laboral por las condiciones anteriormente expuesta.

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LA I. MUNICIPALIDAD DE MAIPÚ
AFUMMA

Dejar en claro que no se está ejerciendo una defensa corporativa por una funcionaria de DAOGA en particular, la que denunció a través de las redes sociales maltrato por parte de la directora, esta presentación responde a las reiteradas denuncias que no han hecho llegar funcionarios de DAOGA estos últimos meses en contra de la directora **Paloma Valenzuela Hernandez, y su círculo más estrecho de trabajo** y que al parecer los acuerdos y compromisos de ella y el administrador para mejorar las condiciones laborales de los funcionarios han sido estériles y requerimos en este caso su intervención como jefe superior del servicio.

Abogamos por mejorar la atmósfera de trabajo dentro de DAOGA en este caso. Sumar nuevamente elementos que ayuden a mejorar el clima laboral, revisar las múltiples variables que establecen si el ambiente es positivo o no, las condiciones laborales, el trato, los horarios asignados, las tareas a realizar y la propia interacción de los y las funcionarias con sus superiores, son algunos de los factores que queremos abordar para terminar con esta lamentable situación laboral.

Sr. alcalde solicitamos su colaboración e impronta para abordar esta presentación y mediante su intervención terminar con estas malas práctica de algunos que afectan la convivencia interna, la imagen de su gestión y el clima laboral.

Atentamente en nombre del directorio de AFUMMA.


Victor* Contreras Aravena
Presidente AFUMMA