

**DICTAMEN N° 65.845 de 23 de octubre de 2012.**

**CONTRATA: Autoridad está facultada para determinar el lugar de desempeño de los funcionarios a contrata.**

Se ha efectuado una presentación por funcionaria del Instituto de Previsión Social reclamando por hechos que califica como constitutivos de acoso laboral.

Expone que producto de una denuncia que formuló por presuntas irregularidades, fue trasladada al Departamento de Personas, sin función que desempeñar, prestando apoyo temporal a la Oficina de Partes y que el Jefe de Personal le habría informado que ninguna jefatura se encontraba en condiciones de recibirla.

Requerido informe al organismo este expuso que la medida de traslado impugnada se enmarca dentro de las potestades del Jefe de Servicio en orden a determinar su mejor funcionamiento y que respecto a la denuncia a que hace referencia, se trata de planteamientos genéricos que carecen de respaldo.

Al respecto, se hace presente que la recurrente sirve un cargo a contrata, asimilada al escalafón de técnicos del Instituto y que de acuerdo con el criterio contenido en dictámenes N° 23.274 de 2004 y 35.938 de 2009, la autoridad administrativa se encuentra facultada para designar a sus empleados el lugar en que deben desarrollar sus labores, acorde con las necesidades del servicio, especialmente tratándose del personal contratado para realizar tareas genéricas, como acontece en el caso en análisis, razón por la cual cabe desestimar su alegación.

Adicional a lo anterior la reclamante expone que la autoridad no habría cursado su solicitud de permiso administrativo, ni tampoco acogió su justificación por atraso en días que indica y que no ha sido notificada de su segundo informe de desempeño.

Sobre el particular se hace presente que el permiso administrativo fue concedido. En lo que se refiere a la justificación por atraso, se cumple con informar que compete a la autoridad administrativa ponderar si las razones que esgrime el funcionario son suficientes para no considerar esos ingresos tardíos para efectos de los descuentos pertinentes, sin que Contraloría pueda objetar la decisión, a menos que en ella se advierta arbitrariedad o ilegalidad, lo que no acontece en el caso.

En cuanto a la falta de notificación que reclama, ya estaría subsanado habiéndosele notificado su informe de desempeño.

En cuanto al acoso laboral debe expresarse que la autoridad del organismo manifestó que luego de recibir y analizar la denuncia de la interesada, concluyó que esta carecía de antecedentes suficientes que ameritaran la instrucción de una investigación. Al respecto Contraloría manifiesta que es la autoridad dotada de potestad disciplinaria la que debe ponderar si los hechos denunciados son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, caso en el cual dispondrá la instrucción de un proceso sumarial.

De acuerdo a lo anterior y atendido, que según lo expresado por la autoridad del Instituto, la denunciante no aportó documentos que justifiquen sus acusaciones, se debe colegir que, en la medida que ella cuenta

con dichos antecedentes, podrá solicitar a la jefatura evalúe la procedencia de instruir un proceso a fin de determinar responsabilidades administrativa.