

**<< ESTE DOCUMENTO REQUIERE SER REVISADO O ACTUALIZADO. >>
Estado: Vigente - Graciela González - 02/01/2018**



Manual de Gestión

PROCEDIMIENTO Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral

Norma(s) que Aplican	Refer. Normativa	Area	Código
ISO 9001:2008	6.2 Recursos Humanos	RRHH: Recursos Humanos	PR-0137

Nombre Aprobador	Fecha Creación	Fecha Aprobación	Fecha Vigencia	Revisión	Primera Revisión
Gregorio Airola	25/03/2013	27/03/2013	27/03/2013	2	24/01/2013

1. OBJETIVO

Entregar orientación y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia, investigación y posterior sanción de una conducta tipificada como Acoso Laboral. Además de dar cumplimiento a lo establecido en el código del trabajo y buenas prácticas laborales de la clínica.

2. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todo el personal que cumple funciones en Clínica Indisa.

Se usa cuando cualquier trabajador (a) se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione una figura de Acoso Laboral.

Este procedimiento será incorporado como parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de la clínica.

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

[Reglamento Interno.](#)

4. DEFINICIONES

- 1. Denunciante:** Trabajador(a) que efectúa una denuncia por acoso laboral.
- 2. Denunciado(a):** Trabajador(a) respecto de quien se ha presentado una denuncia por acoso laboral.
- 3. Denuncia:** La relación de hechos que constituyen el acoso laboral, debidamente registrada en el Formato Tipo de Denuncia de Acoso Laboral.
- 4. Receptor de Denuncia:** Serán receptores de denuncia la Jefa de División de Recursos Humanos, el Jefe de División de Administración de Recursos Humanos y el Gerente de Recursos Humanos y/o Director de la Clínica o en quien delegue.
- 5. Acoso Laboral:** 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 él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

5. DESCRIPCIÓN

I.- INTRODUCCIÓN AL TEMA DE ACOSO LABORAL

Es deber de la institución, promover y proteger al interior de Clínica Indisa los derechos de los trabajadores a trabajar en un ambiente digno, en el que se asegure el respeto íntegro a su persona, razón por la cual se debe prevenir y/o perseguir situaciones y acciones sistemáticas que pretendan menoscabar o desconocer esos derechos, en un lapso prolongado de tiempo, en que pares, inferiores o jefaturas, ejerzan fuerza o acoso psicológico laboral sobre un trabajador.

Este concepto es conocido también como mobbing, bullying, acoso o menoscabo laboral. El inciso segundo del artículo 2ª del Código del Trabajo, define como acoso laboral "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"

Sin perjuicio de lo definido precedentemente, la experiencia y los estudios especializados hacen referencia a conductas que son constitutivas de acoso en el trabajo, entre otras:

1. Un trato no equitativo o diferenciado contra un/a trabajador(a), que buscan excluirlo/a de la convivencia en el lugar de trabajo, como puede ser restringir o impedir su participación en reuniones de trabajo; aislado/a de sus compañeros/as de trabajo, instalando su puesto de trabajo en un lugar apartado o derechamente impidiendo su contacto con colegas; no asignarle tareas o asignarle sólo tareas secundarias que no correspondan a su capacidad e idoneidad; etc.
2. Acciones contra la dignidad y el estatus de un/a trabajador(a), que socaven su autoestima o busquen subvalorarlo(a), como descalificarlo(a) personalmente en forma constante e injustificada; criticarlo(a) arbitrariamente; inmiscuirse y criticar su vida privada; asignarle tareas inútiles o que sean contrarias a su dignidad o conciencia; etc.
3. Ataques propiamente tales contra un trabajador o trabajadora, ya sea mediante insultos, persecución, hostigamiento, humillación, acusaciones falsas o ataques a su reputación.

II.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

De la denuncia

La denuncia propiamente tal debe constar por escrito, utilizando el Formato de Acta de Denuncia por Acoso Laboral que figura como anexo del presente documento.

¿Quién efectúa la denuncia?

Conforme el Formato de Acta de Denuncia por Acoso Laboral, el denunciante debe identificarse con su nombre completo, cargo, dependencia donde trabaja, Cédula Nacional de Identidad e indicar la fecha en que formaliza la denuncia.

Debe efectuar una relación clara y precisa de los hechos que motivan su denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que éstos se produjeron, individualizando a testigos, si los hubiere, evitando emitir todo juicio de valor o calificación acerca de los mismos.

Debe identificar a la persona o personas contra quienes se dirige su denuncia y los medios de prueba que dispone para corroborarla.

La falta de uno o más de los requisitos explicitados deberá ser ponderada por quien recibe la denuncia.

¿Quién recibe la denuncia?

Todo trabajador(a) que desee hacer una denuncia por acoso laboral, podrá escoger ante quien efectuarla conforme lo siguiente: Serán receptores de denuncia la Jefa de División de Recursos Humanos, el Jefe de División Administración de Recursos Humanos, el Gerente de Recursos Humanos y / o El Director Médico o en quien delegue.

III.- DE LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El Receptor de la Denuncia escucha al o la Denunciante. Con posterioridad lo orienta con relación a la procedencia de las conductas que se describen como Acoso Laboral y le advertirá de las consecuencias de una falsa denuncia.

El receptor de la denuncia, cita al o los denunciados a fin que declaren lo que estimen conveniente.

Una vez se reciban las declaraciones, el receptor de la denuncia recaba en un plazo de 10 días hábiles, de oficio y recibe todas las pruebas de los hechos denunciados, pudiendo entrevistar a testigos u otras pruebas conducentes.

Si la gravedad de los hechos, como medida preventiva y previa autorización del Gerente de Recursos Humanos y/o Director de la Clínica, dentro de 48 horas de recibida la denuncia se podrá destinar transitoriamente a otro cargo al denunciante o denunciado.

El Gerente de Recursos Humanos examina la información contenida en el Acta de Denuncia y califica la procedencia de continuar con la investigación la que tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, individualizar a los responsables, determinar su participación y si la hubiere, aplicar las sanciones correspondientes.

Una vez transcurrido el plazo de recepción de pruebas, el receptor debe presentar todos los antecedentes al Gerente de Recursos Humanos el cual debe, en un plazo no mayor a 72 horas a la entrega de los antecedentes, determinar las responsabilidades y sanciones si procede. Estas pueden ser:

- a. Poner término al contrato de trabajo al denunciado por la causal contemplada en el artículo 160, numero 1, letra f), del Contrato de Trabajo.
- b. Amonestar por escrito al denunciado.
- c. Multar al denunciado.

Dichas medidas, atenderán a la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

IV.- PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE UNA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

El procedimiento de investigación ante una denuncia por acoso laboral tiene como fundamento los siguientes principios formativos:

- 1. Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación correspondiente, incorpora como base fundamental la confidencialidad de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada de llevar adelante el procedimiento. En tal sentido, se prohíbe difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia y de las etapas que contempla este procedimiento. Con esto se resguarda la dignidad y la integridad de las partes.
- 2. Celeridad:** La investigación de Acoso Laboral deberá ser llevada a cabo con prontitud, evitando la burocratización del proceso.
- 3. Idoneidad:** El encargado responsable de recibir la denuncia e iniciar la investigación acerca de Acoso Laboral, debe tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable.
- 4. Colaboración:** Es deber de cada funcionario(a) colaborar, de manera amplia y desinteresada, con la investigación sobre una denuncia de acoso laboral.
- 5. Responsabilidad:** La persona que hace una denuncia debe actuar con responsabilidad, esto es denunciar hechos efectivamente acaecidos.
- 6. Debido proceso:** se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal: esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, instancias superiores de reclamación, derecho a conocer el contenido de la denuncia.

6. REGISTROS

Nº de denuncias recibidas por año Calendario.

7. ANEXOS

Acta Denuncia Acoso Laboral



Acta Denuncia Acoso Laboral.doc

Fin del documento

Una copia impresa de este documento es válida sólo por el día en que se imprimió.
Cualquier modificación, copia o fotocopia a este documento queda totalmente PROHIBIDA

Documentos Relacionados por Enlaces (1)

Comentarios (6)