



## **PROCEDIMIENTO EN TORNO DEL ACOSO LABORAL ESCUELA DE LA INDUSTRIA GRAFICA**

### **Del acoso laboral**

Es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que **constituya agresión u hostigamiento reiterado**, ejercida por la empleadora 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.

### **De la investigación y sanción del acoso laboral.**

Todo trabajador o trabajadora del Establecimiento Educacional que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso laboral, tiene derecho a denunciarlos por escrito, a su Jefe Superior o a quien lo reemplace o subrogue o a la Inspección del Trabajo competente. **Para llevar adelante este proceso se asume el mismo mecanismo descrito sobre acoso sexual presente en nuestro Manual de Orden.**

Artículo 59°. – Todo trabajador de la Corporación que sufra o conozca de hechos que puedan constituir un acoso sexual, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la gerencia general de la Corporación o a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 60°. - La denuncia escrita dirigida a la Dirección o Rectoría de la Escuela deberá señalar los nombres, apellidos, Rol Único Tributario del denunciante, el cargo que ocupa en la Corporación o Escuela y cuál es su dependencia jerárquica, una relación detallada de los hechos materias del denuncia, en lo posible indicando lugar, fecha y hora, el nombre del presunto acosador y, finalmente, la fecha y firma del denunciante.

Artículo 61°. - Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo precedente, deberá ser investigada por la Corporación en un plazo máximo de 30 días, designando para este efecto una persona imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias.

La Rectoría de la Corporación derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de cinco días contados desde la denuncia, cuando determine que existen inhabilidades al interior de esta provocadas por el tenor de la denuncia o cuando considere que la Corporación no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 62°. - Una vez recibida la denuncia y decidido por la Rectoría que se efectuará en forma interna la investigación, se procederá a designar al investigador quien tendrá el plazo de dos días hábiles contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, el investigador deberá notificar a las partes, en forma personal el inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato la o las fechas para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 63°. - El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Rectoría la adopción de medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados, la redistribución de la jornada de trabajo o la destinación en otro lugar de trabajo de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades de derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 64°. - El proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que se aportaron al proceso.

Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el debido proceso.

Artículo 65°. - Una vez concluido la etapa de recolección de información, el investigador procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos, la individualización de los testigos que declararon y las otras pruebas aportadas por las partes y las medidas o sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 66°. - Atendida la gravedad de los hechos acreditados en la investigación, el investigador podrá proponer a la gerencia de la Corporación, las siguientes sanciones:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal

Amonestación escrita, con copia a la Inspección del Trabajo

Multa de un 25% de la remuneración diaria del trabajador.

Terminación del contrato de trabajo por aplicación de lo dispuesto en la letra b) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 67°

El informe con las conclusiones del investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Dirección de la Escuela a más tardar el día 25 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 5 después de entregado el informe a la Dirección.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 5 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

#### ARTÍCULO 68°

Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por la dirección de la escuela y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 5º día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Dirección procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.