



## **MODIFICACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Estimados/as funcionarios de la Fundación Educacional San Pablo:**

**Junto con saludar comunicamos que para una mayor claridad y comprensión, se han modificado los títulos IX y X del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Fundación Educacional San Pablo (RIOHS), según el detalle que a continuación se describe:**

### **TÍTULO IX DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

**ARTÍCULO 156: CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL.** Se entenderá que hay acoso sexual laboral cuando una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. "Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual".

A continuación se describen algunas conductas constitutivas de acoso sexual, como por ejemplo:

- a. Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro trabajador/a, palmadas en el cuerpo, etc.
- b. Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, etc.
- c. Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, entre otros.

### **ARTÍCULO 157.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN.-**

**1. DENUNCIA.-** En caso de acoso laboral, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la Dirección del establecimiento, a la Fundación sostenedora y/o a la respectiva Inspección del Trabajo.

La denuncia escrita deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

**2. MEDIDAS DE RESGUARDO.-** Recibida la denuncia, el establecimiento adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, el establecimiento adoptará a la brevedad aquellas medidas sugeridas por la Inspección.

**3. INVESTIGACIÓN INTERNA.-** El establecimiento dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. La comisión investigadora será





designada por el Director/a del establecimiento en primera instancia o por la Fundación sostenedora en caso de estar el Director/a involucrado/a en los hechos denunciados.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, 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 las pruebas que pudieran aportar, será llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

**4. CONCLUSIONES-** Las conclusiones y cierre de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla, practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del establecimiento o, el denunciante y el denunciado.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

**5. SANCIONES.-** En conformidad al mérito del informe, el establecimiento deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el Título XV de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio de que la Fundación pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo.

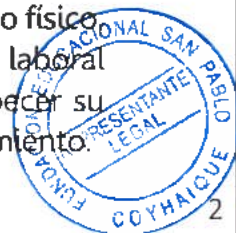
## **TITULO X DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS Y PRÁCTICAS DEL ACOSO LABORAL O MOBBING.**

**ARTÍCULO 158.-** El Código del trabajo en el inciso segundo del art 2° modificado por ley N°20.607 señala definiciones de acoso laboral e indica que si un trabajador/a sufre este tipo de situación debe informarlos al empleador o de lo contrario, a la Inspección del Trabajo. Se entiende que debería utilizarse similar proceder que en el caso del acoso sexual.

**ARTÍCULO 159.-** El acoso psíquico laboral o "mobbing" es un atentado grave contra la dignidad personal del trabajador y contra los derechos que le son inherentes.

El acoso psíquico laboral o "mobbing" se configura por actos de agresión, múltiples y reiterados en el tiempo, dirigidos sistemáticamente en contra de un trabajador/a, que tienen como finalidad y/o consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima; una perturbación grave en el ejercicio de sus funciones y/o su exclusión social dentro del el establecimiento.

Se entenderá que ejerce acoso psíquico o "mobbing" el empleador o trabajador/a que realice o promueva reiteradamente contra un subordinado, compañero de trabajo o un superior, acciones de carácter verbal, escrito, gestual, de contacto físico, u omisiones, que tengan como objetivo o efecto generar un contexto laboral adverso, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la víctima; entorpecer su desempeño laboral; y/o provocar su exclusión social dentro del el establecimiento.





Sólo a modo de ejemplo y, por ende, sin excluir otras, se considerarán conductas de acoso laboral las siguientes:

- a) Someter a un subordinado o compañero/a de trabajo a burlas, travesuras o bromas reiteradas que afecten su dignidad personal y/o profesional.
- b) Insultos, gestos de desprecio y, en general, malos tratamientos de obra o de palabra reiterados contra un subordinado o compañero/a de trabajo.
- c) Comentarios descalificadores o irónicos, insistentes, sobre la apariencia, rasgos físicos o vida privada de un subordinado o compañero/a de trabajo.
- d) Se considerarán especialmente graves comentarios descalificadores o irónicos que aludan a la raza, color de la piel, ascendencia nacional, nacionalidad, origen social, sexo y discapacidad física o mental.
- e) Obstaculizar y/o imposibilitar de cualquier manera la ejecución de las labores de un subordinado/a o compañero/a de trabajo.
- f) Incitar a sus pares a, o promover entre ellos, la exclusión social de un subordinado/a o compañero/a de trabajo.
- g) Increpar a un subordinado/a o compañero/a de trabajo en presencia de funcionarios, estudiantes y/o padres y apoderados/as, lo cual atenta a su dignidad de personal y/o profesional

El trabajador que ejerza o promueva las conductas descritas en las letras precedentes u otras asimismo constitutivas de acoso psíquico laboral, podrá ser sancionado, de acuerdo a lo establecido en el Título IX de este Reglamento; sin perjuicio que el empleador pueda aplicar respecto de tal trabajador/a la terminación del contrato de trabajo, cuando la gravedad de la falta lo amerite.

Serán aplicables al acoso psíquico laboral las normas sobre denuncia, investigación y medidas de protección de la víctima establecidas en este título, en cuanto fueren pertinentes.

#### **ARTÍCULO 160.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN**

**6. DENUNCIA.-** En caso de acoso laboral, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la Dirección del establecimiento, a la Fundación sostenedora y/o a la respectiva Inspección del Trabajo.

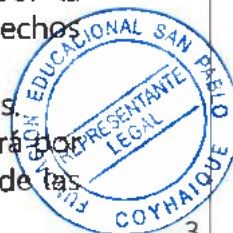
La denuncia escrita deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

**7. MEDIDAS DE RESGUARDO.-** Recibida la denuncia, el establecimiento adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, el establecimiento adoptará a la brevedad aquellas medidas sugeridas por la Inspección.

**8. INVESTIGACIÓN INTERNA.-** El establecimiento dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. La comisión investigadora será designada por el Director/a del establecimiento en primera instancia o por la Fundación sostenedora en caso de estar el Director/a involucrado/a en los hechos denunciados.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se optare por una investigación interna, 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 las pruebas que pudieran aportar, será llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

**9. CONCLUSIONES-** Las conclusiones y cierre de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla, practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del establecimiento o, el denunciante y el denunciado.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

**10. SANCIONES.-** En conformidad al mérito del informe, el establecimiento deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el Título XV de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la Fundación pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo.

**Cabe señalar, que la actualización anteriormente explicitada modifica también la numeración de los articulados posteriores, no así su contenido.**

**Por último, para mayor información comunicamos que el documento RIOHS se enviará a los correos institucionales y estará disponible, en su versión digital, en la página web institucional: [www.fespa.cl](http://www.fespa.cl)**

Atentamente

HELMUT RICARDO VON BISCHOFFSHAUSEN CADAGÁN  
Representante Legal FESPA



**Coyhaique, 2 de diciembre de 2019**

