



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN

### ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

SERVICIO DE SALUD DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO

O'HIGGINS

#### **Elaboración y Revisión:**

Departamento de Calidad de Vida DSS

Departamento Jurídico DSS

Consejo Directivo SSO

Representantes Gremiales

**Agosto 2015**

## TÍTULO PRELIMINAR

**A.-** En el marco de lo señalado en el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en la Administración Central del Estado, N° 01 del 26/01/2015, respecto a la necesidad de que los servicios públicos “impulsen e implementen, con más fuerza, estrategias sólidas y sostenibles para elevar la calidad del empleo público, fundamentalmente a través de las políticas y prácticas de desarrollo de personas y las buenas prácticas laborales”, y entendiendo, con ello, la importancia de asegurar condiciones de trabajo que dignifiquen a las personas, el Servicio de Salud O’Higgins pone de manifiesto mediante el presente documento, su compromiso por instalar una cultura de buen trato.

Un trato digno y respetuoso, que considera al otro –par, subalterno o superior jerárquico-, como un “legítimo otro”, fortalece la misión que como servicio público se nos ha encomendado, y permite a cada trabajador desarrollarse en el ámbito de su quehacer laboral, elevando sus condiciones de trabajo y oportunidades de mejora en el empleo, tanto como su desarrollo personal y satisfacción individual, lo que finalmente se traduce en una mejor calidad de vida.

En ese sentido, el presente procedimiento procura abordar la violencia laboral, entendiendo que ésta ocurre, está presente en nuestros ambientes de trabajo, y forma parte de un riesgo laboral que debemos procurar erradicar para entregar un mejor servicio interno y a nuestros usuarios finales. Asimismo, comprendemos también que es un eslabón dentro de una cadena más amplia e inclusiva, y que otros componentes, tales como la capacitación, el desarrollo de políticas y programas preventivos, son vitales para la instalación del trato que todos queremos.

### **B.- Marco Conceptual del Acoso Laboral**

El acoso laboral no corresponde a fenómenos nuevos ni aislados, sino que pertenece a una dimensión o categoría mayor de las ciencias sociales: “violencia psicológica en el lugar de trabajo” o “violencia laboral”. Se trata de una problemática que ha cobrado vigencia recientemente, por lo que su definición está en continua revisión, además de ser reconocido como un fenómeno que atraviesa fronteras y que afecta a todos los sectores de trabajo y grupos profesionales.

Miriam Wlosko<sup>1</sup>, señala que es un fenómeno social, organizacional y grupal que afecta a la dignidad de millones de personas en el mundo y que constituye una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Se trata de un problema estructural que tiene sus raíces en factores sociales, políticos, económicos, organizacionales y culturales.

---

<sup>1</sup> Miriam Wlosko. Trabajo y subjetividad y salud mental: del síntoma individual a las nuevas formas de organización en el trabajo.

La investigadora plantea que el acoso laboral afecta la eficiencia y la eficacia de la organización, causando perturbaciones en las relaciones entre las personas, así como en la propia organización del trabajo.

De igual forma, el psicólogo sueco Heinz Leymann, menciona la sistematización como elemento definitorio del fenómeno de Acoso Laboral e incorpora que su finalidad es **“(...) destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas, acaben abandonando el lugar de trabajo”<sup>2</sup>**.

La mayoría de los estudiosos del tema (Ausfelder, 2002<sup>3</sup>; Hirigoyen, 2001; Piñuel, 2001<sup>4</sup>) coincide en un constructo común denominado Acoso Laboral. También se le conoce como Acoso Psíquico Laboral, Mobbing, o Psicoterrorismo Laboral. En la práctica, es un comportamiento que atemoriza, ofende, degrada y humilla a una persona en su trabajo, por medio de actitudes ofensivas, ejercidas de manera continua y por un tiempo prolongado.

En Chile, el Código de Buenas Prácticas Laborales recoge el enfoque de Marie-France Irigoyen, respecto de su definición de acoso laboral:

“Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan orientar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”.<sup>5</sup>

El acoso laboral tiene algunas particularidades que lo distinguen del resto de la violencia psicológica que se encuentra en los ambientes laborales. Pueden señalarse al menos tres aspectos necesarios para su identificación:

- 1) existe como una forma de violencia psicológica específica y está constituido por una serie de actos violentos, generalmente en lo moral y lo psicológico, y muy extrañamente de manera física;
- 2) debe ocurrir con una repetitividad o continuidad de las acciones,
- 3) se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de la otra persona, tratando de obtener su salida de la organización.

Asimismo, otros autores señalan que son tres los principales rasgos que *diferencian* el acoso laboral de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal en el medio laboral: la **duración**, la **repetición sistemática** y la **relación asimétrica** o desigual entre las dos partes del conflicto, aún cuando no sea dada por una diferencia jerárquica de poder.

Hirigoyen complementa su definición planteando además que:

- ❖ Se trata siempre de un fenómeno que destruye el clima laboral, disminuye la productividad y el compromiso, favorece el ausentismo y desgasta psicológicamente a las personas que lo padecen directa e indirectamente.

---

<sup>2</sup> The Mobbing Encyclopedia Bulling. The Definition of Mobbing at Workplaces. Heinz Leymann.

<sup>3</sup> Ausfelder, T. (2002) El acoso moral en el trabaj. Barcelona: Océano-Ambar.

<sup>4</sup> Piñuel, I. (2001) Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sol Terrae.

<sup>5</sup> Hirigoyen, Marie-France (1998). El maltrato psicológico en la vida cotidiana, pág. 48.

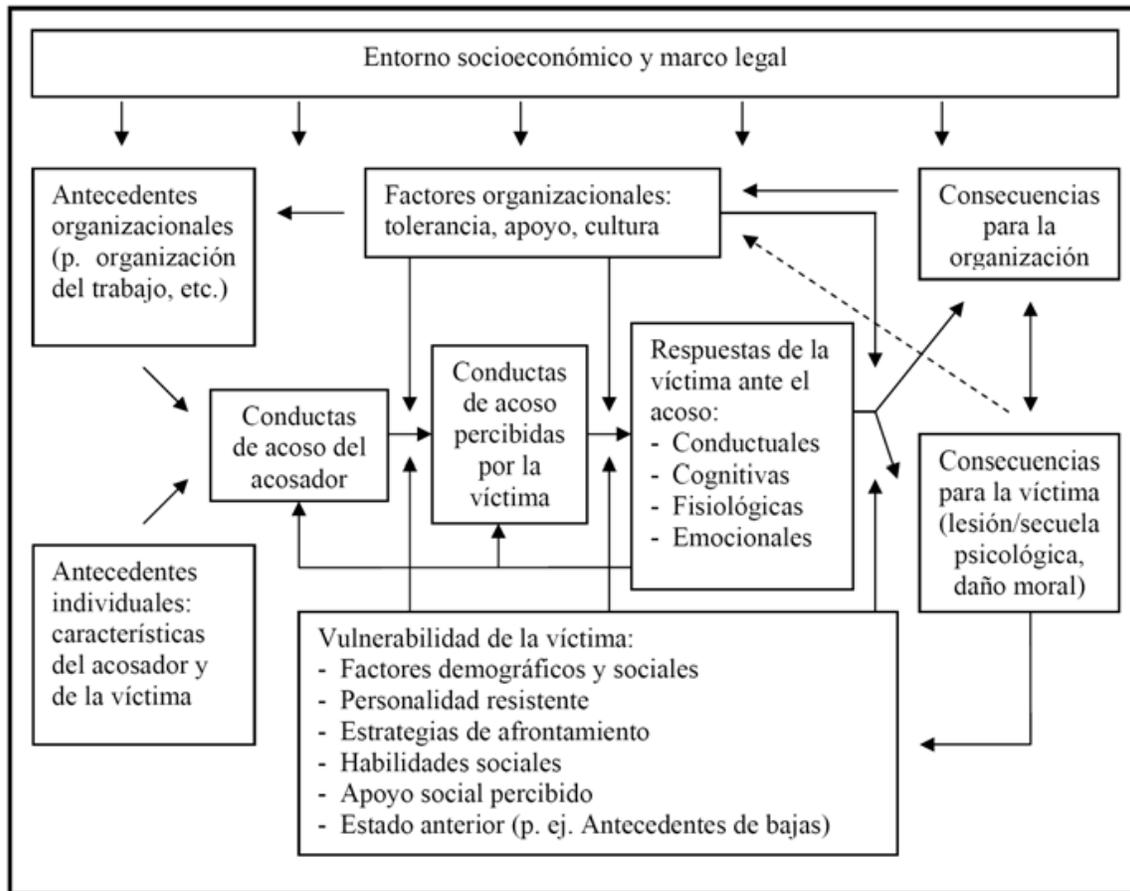
- ❖ Esta violencia puede tomar la forma del típico abuso de poder, que los asalariados no siempre aceptan, o la manipulación perversa, que engaña con insidias y causa muchos más estragos.
- ❖ Al principio, las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y las vejaciones. Luego, los ataques se multiplican. Durante un largo período y con regularidad, la víctima es acorralada, se le coloca en una posición de inferioridad y se le somete a maniobras hostiles y degradantes.
- ❖ Una advertencia hiriente en un momento de exasperación o de mal humor no es significativa, y lo es todavía menos si se presentan excusas a continuación. Lo que constituye el fenómeno destructor es la repetición de las vejaciones y las humillaciones en las que no se produce ningún esfuerzo de matización.
- ❖ Cuando una interacción asimétrica y destructiva de este tipo arranca entre dos personas, lo único que hace es amplificarse progresivamente, a menos que una persona exterior intervenga enérgicamente.

El acoso laboral **NO** es una enfermedad, sino un *sistema de relaciones humanas al interior de la organización que **puede generar enfermedades*** (consecuencias físicas y/o psíquicas). Tampoco es sinónimo de persecución sindical, prácticas patronales abusivas y/o políticas empresariales (amenazas y similares). La violencia psicológica es un término general, del cual el acoso laboral es un tipo, que no responde a otros fenómenos como pueden ser el estrés laboral, burnout, bullying, acoso sexual, entre otros. Un hecho aislado de maltrato, en sí mismo, tampoco constituye acoso laboral, ni corresponden a éste una correcta supervisión de las tareas encomendadas al trabajador.

La etiología multifactorial del fenómeno de acoso laboral, dificulta su comprensión y abordaje. Sin embargo, son muchos los autores que coinciden en que una aproximación organizacional es más certera en la descripción de éste, tal como explica el **Modelo multifactorial explicativo del acoso**, de Zapf et al, (2003)<sup>6</sup>:

---

<sup>6</sup> Zapf, D.-Einarsen, S.-Hoel, H.-Vartia, M. (2003): Empirical findings on bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis



También es importante considerar que el atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica de una persona, puede tener repercusiones tales como<sup>7</sup>:

❖ La víctima de acoso va perdiendo gradualmente la fe y la confianza en sí misma, a consecuencia de lo cual, se ven afectados diferentes aspectos de su vida. Entra en un tipo de estrés creciente que va minándola físicamente y que termina haciéndose crónico e inespecífico, dando lugar a multitud de afecciones somáticas crónicas, que suelen conducir a la baja laboral, incapacidad temporal e incluso incapacitación permanente.

❖ La calidad del trabajo y la eficacia del trabajador/a se ven alteradas, proporcionando de este modo nuevos argumentos al acosar para seguir justificando su agresión a la víctima e incrementando perversamente la percepción pública de que se trata de un castigo merecido por parte de ésta.

❖ El trabajador/a afectado sufre alteraciones emocionales y de personalidad que repercuten en sus esfuerzos de relaciones sociales y familiares, generando problemas de relaciones (fuera del

<sup>7</sup> Piñuel, Iñaki. Mobbing: Manual de autoayuda. Afronte el acoso psicológico en el trabajo.

ámbito laboral). La proyección de su frustración e indefensión en el núcleo familiar y social cercano tienen los siguientes efectos:

- Agresividad con la familia, desencadenada por la frustración que genera el hostigamiento (a veces puede llegar a traducirse en violencia doméstica con los hijos o el/la cónyuge).
- Aumento de la conflictividad en el ambiente laboral (tensión, incidentes, discusiones continuas).
- Aumento de las enfermedades de los hijos y problemas escolares por falta de rendimiento.
- Retraimiento de la víctima con sus familiares y amigos.
- Abandono de los amigos y rechazo por parte de las personas de su entorno, cansados de los síntomas del estrés postraumático y de la “obsesión” de la víctima por su acoso.
- Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente (legal o psicológicamente) al acoso.
- Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos, eliminando la capacidad de encontrar un nuevo trabajo de la víctima.

### **3. Marco conceptual del acoso sexual.**

❖ El Acoso Sexual, es una forma de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y se constituye en una forma de comportamiento intolerable, que atenta contra los derechos fundamentales de la persona. El acoso sexual incluye una serie de agresiones, desde molestias a abusos serios que pueden llegar a involucrar actividad sexual<sup>8</sup>.

❖ El acoso sexual es una forma de violencia sexual que tiene connotaciones tanto de violencia física como psicológica. Es una de las experiencias más degradantes y ofensivas que puede sufrir una persona.

❖ Se trata de un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones y puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, la experiencia dada por las investigaciones y los datos estadísticos, demuestran que la mujer se convierte en la principal víctima, porque su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, dada por su inestabilidad en el empleo y la subordinación jerárquica profesional.

❖ Igualmente esta conducta puede darse entre pares o con subalternos. Sin embargo, generalmente, ocurre cuando la víctima depende, o es inferior jerárquicamente al acosador, mostrando la clara relación de poder que existe de por medio.

---

<sup>8</sup> Documento DNSC. “Orientaciones para la prevención del acoso laboral en los Servicios Públicos”. Capítulo: Orientaciones normativas. Diciembre 2008.

❖ El acoso sexual está tipificado y sancionado por la Ley N° 20.005, puesta en marcha desde el año 2005 en nuestro país. Esto permite considerar los aspectos que se detallan a continuación:

## **TÍTULO PRIMERO. ÁMBITO DE APLICACIÓN, DEFINICIONES Y TIPIFICACIONES.**

### **PÁRRAFO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL**

**Artículo 1. Ámbito de Aplicación del Reglamento.** Como todo reglamento desarrollado para control y denuncia de prácticas laborales constitutivas de acoso, es aplicable para todas las personas que trabajan en y para la institución, incluidos aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios, puesto si bien no tienen responsabilidad administrativa, sí les es exigible el cumplimiento y observancia del principio de probidad administrativa regulado en el Título Tercero de la Ley N° 18.575, normativa que es aplicable a todo aquel que ejerza una función pública, independiente de su denominación o calidad jurídica.

### **PÁRRAFO 2. DEFINICIONES INTERVINIENTES DEL PROCESO.**

**Artículo 2. Denunciante.** Persona que pone en conocimiento del Servicio de Salud el hecho constitutivo de acoso.

**Artículo 3. Denunciado/a.** Persona cuya supuesta conducta es constitutiva de acoso, siendo por tanto el objeto de la denuncia realizada.

**Artículo 4. Víctima.** Persona respecto de la cual se ejercen las acciones constitutivas de acoso, pudiendo ser o no la persona del denunciante.

**Artículo 5. Orientador de Trabajadores.** Funcionario público encargado de orientar, recepcionar y canalizar las denuncias de acoso laboral y/o sexual, presentadas por acciones realizadas al interior del Servicio de Salud entre funcionarios o agentes públicos, quien debe dar estricto cumplimiento a los deberes de dignidad personal y confidencialidad. Su función radica en la orientación para la expedita canalización de las denuncias, no correspondiéndole pronunciarse sobre su procedencia y admisibilidad.

Para la aplicabilidad de este procedimiento, se contemplan 5 orientadores de denuncia y sus respectivos subrogantes en la Institución, distribuidos en: Dirección de Servicio de Salud, Depto.

Calidad de Vida; Hospital Regional Rancagua, Hospital Rengo, Hospital San Fernando y Hospital Santa Cruz.

**Artículo 6. Consejo Técnico Asesor.** Será convocado por la autoridad del Servicio, posterior a la etapa de Vista y Dictamen, un Consejo Técnico Asesor en materias de recursos humanos, el que tendrá como objetivo asesorar y sugerir posibles acciones y medidas complementarias que contribuyan a una solución integral del caso planteado. Dicho Consejo estará conformado por:

- ❖ **Representantes de los Gremios existentes.** Su rol será respaldar los acuerdos que los asesores técnicos propongan para validar su implementación entre los trabajadores.
- ❖ **Asesor Depto. Desarrollo Organizacional, Subd. RRHH.** Participará en calidad de referente técnico en materias vinculadas a su quehacer.
- ❖ **Asesor Depto. Calidad de Vida, Subd. RRHH.** Participará en calidad de referente técnico en materias vinculadas a su quehacer.
- ❖ **Asesor U. Salud Mental, Subd. Gestión Asistencial.** Participará en calidad de referente técnico en materias clínicas vinculadas a su quehacer.
- ❖ **Asesor Depto. Jurídico, DSSO.** Participará en calidad de relator por su rol de fiscal, para facilitar la comprensión de los hechos ocurridos.
- ❖ **Asesor Calidad de Vida local.** Adicionalmente, se citará al referente asistente o trabajador social del establecimiento al que pertenezcan los trabajadores involucrados, a fin de aportar con criterios respecto a la realidad local que faciliten la implementación de las medidas sugeridas por los referentes técnicos.

### **PÁRRAFO 3. ACOSO LABORAL.**

**Artículo 6. Definición Acoso Laboral.** Para todos los efectos y objetivos del presente procedimiento de denuncia de Acoso Laboral y/o Sexual se entenderá por Acoso Laboral *toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleados 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, en conformidad a lo establecido en el artículo 2 del Código de Trabajo.*

La definición anterior si bien se incorpora a la legislación general del Código Laboral, es aplicable a las relaciones laborales que se generan entre el Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins en su calidad de empleador y los funcionarios públicos del organismo en calidad de trabajadores; lo anterior por remisión expresa del artículo 84 letra m) de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, que configura como incumplimiento de las funciones públicas realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código de Trabajo.

#### **Artículo 7. Observancia Normativa Interna e Internacional regulatoria del Acoso Laboral.**

Conjuntamente con la normativa especial sobre acoso laboral que se encuentra contenida en el artículo 2 inciso 2° del Código Laboral y artículo 84 letra m) de la Ley N° 18.834, existen normas de carácter nacional e internacional que garantizan derechos fundamentales de las personas dentro de los cuales se consagra el derecho a la integridad física y síquica de las personas, así como la igualdad de todas las personas ante la ley. En este sentido se pronuncian tanto la Constitución Política de la República de Chile en sus artículos 1 y 19 N° 1 y 2; como Tratados Internacionales: Declaración Universal de Derechos Humanos y Pacto de San José de Costa Rica que establece la Convención Americana sobre Derechos Humanos. A nivel internacional también existen directrices sobre Acoso Laboral emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que deben ser respetadas por los países miembros.

**Artículo 8. Tipos de Acoso Laboral.** De acuerdo a la jerarquía del acosador y el afectado, puede ser clasificado en:

- a) **Vertical descendente.** Desde la jefatura hacia un subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislado/a o estigmatizado/a por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.
- b) **Vertical ascendente.** Desde los subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere "poder" para acosar, suele ser un grupo de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- c) **Horizontal.** Se da entre pares o grupos de pares. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento.

**Artículo 9. Conductas constitutivas de Acoso Laboral.** Es posible distinguir determinadas situaciones o hechos, que ejercidos de manera prolongada y sistemática por una o más personas

pueden catalogarse de acoso laboral. Son conductas de acoso laboral a modo de ejemplo, no siendo por tanto excluyente de otras situaciones atentatorias que pudiesen encuadrarse dentro del concepto de acoso laboral:

- a) Aislamiento y negación de la comunicación.
- b) Deterioro de sus condiciones de trabajo.
- c) Ataques contra la dignidad de la persona.
- d) Ocultamiento de la información y herramientas necesarias requeridas por la víctima, para realizar su trabajo.
- e) Asignación de tareas rutinarias, inútiles o claramente inferiores a sus capacidades.
- f) Obstaculización de trámites realizados por la víctima, que se relaciona con sus derechos como trabajador/ a.
- g) Denegación injustificada de acceso a periodos de licencias médicas, permisos y actividades de formación.
- h) Comunicación verbal violenta (gritos, insultos).
- i) Asignación de objetivos y/o proyectos con plazos de antemano inalcanzables o imposibles de cumplir.
- j) Modificación de las atribuciones o responsabilidades del puesto de trabajo, sin aviso ni comunicación previa.
- k) Difamación que menoscaba la reputación o profesionalidad de la víctima.
- l) Ridiculización del trabajo, ideas o resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- m) Animación a participar en el acoso mediante coacción, persuasión o abuso de autoridad.

Sin embargo, esta lista no es excluyente, ya que el rango de conductas dependerá del poder que ostente el/la agresor/a. Por esta razón, los investigadores han propuesto diversas clasificaciones compuestas por un variado número de categorías que oscilan entre cuatro y siete. Más recientemente, Rodríguez-Carballeira, et al. (2005; 2010) realizaron una revisión global de las

escalas y categorizaciones existentes hasta el momento y propusieron una categorización de estrategias de abuso psicológico en el lugar de trabajo compuesta por un total de 6 categorías<sup>9</sup>:

- a) Aislamiento,
- b) Control y manipulación de la información,
- c) Control-abuso sobre las condiciones laborales,
- d) Abuso emocional,
- e) Descrédito o denigración profesional
- f) Degradación del rol laboral.

Los autores agrupan estas categorías en cuatro niveles dependiendo de su énfasis: las tres primeras están referidas al contexto, la cuarta a aspectos emocionales, la quinta a aspectos cognitivos y la sexta a aspectos conductuales, comprendiéndose de ello la extensión de conductas que pueden ser consideradas dentro del fenómeno.

#### **PÁRRAFO 4. ACOSO SEXUAL.**

**Artículo 10. Definición Acoso Sexual.** En el procedimiento de acoso laboral y/o sexual regido por el presente manual, serán aplicables para configurar una conducta de acoso sexual tanto la definición legal nacional, como aquella otorgada por la Organización Internacional del Trabajo, con rango supranacional.

A nivel nacional, se entiende por acoso sexual el que 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 en el empleo, de conformidad a lo preceptuado expresamente por el artículo 2º del Código del Trabajo. Así el Código del Trabajo lo define como una conducta ilícita, que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador afectado, tales como la integridad física y psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos los derechos derivados de la dignidad de la persona.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo define el Acoso Sexual como un requerimiento unilateral por cualquier medio, de carácter sexual, no consentido por la persona y que le produzcan un daño o a su salud, perjuicio y/o amenaza en sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral.

---

<sup>9</sup> Rodríguez-Carballeira, A., Escartín, J., Visauta, B., Porrúa, C., & Martín-Peña, J. (2010). Categorization and hierarchy of workplace bullying strategies: A Delphi survey. *Spanish Journal of Psychology*, 13(1); Rodríguez-Carballeira, A., Almendros, C., Escartín, J., Porrúa, C., Martín-Peña, J., Javaloy, F., & Carrobes, J.A. (2005). Un estudio comparativo de las estrategias de abuso psicológico: en pareja, en el lugar de trabajo y en grupos manipulativos. *Anuario de Psicología*, 36 (3), 299-314.

**Artículo 11. Características Acoso Sexual.** La conducta punible contiene elementos comunes que son clave para caracterizar una conducta de Acoso Sexual:

- a) Comportamiento de índole o carácter sexual;
- b) No consentido por la persona a la que va dirigido; y
- c) Que incide negativamente en su situación laboral.

**Artículo 12. Tipos de Acoso Sexual.** Por aplicación de la Ley N° 20.005, se tipifican y sancionan dos tipos de acoso sexual:

- a) **Acoso quid pro quo (Acoso Sexual Vertical).** Más conocido como *chantaje sexual*, en el cual se fuerza a una persona a elegir, entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ser perjudicado en ciertos beneficios o condiciones de trabajo.

En este tipo de acoso sexual, se abusa de la autoridad, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona, frente a una conducta de naturaleza sexual, se utiliza explícita o implícitamente, como base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

- b) **Intimidación (Acoso Sexual Horizontal o Ambiental).** Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o de abuso. Este corresponde al denominado *acoso entre pares*.

- c) **Abuso Sexual In Fragganti.** Corresponde a un delito y debe denunciarse ante los Tribunales de Justicia o Policía.

**Artículo 13. Conductas constitutivas de Acoso Sexual:** Genéricamente puede señalarse como toda conducta verbal y no verbal de connotación sexual que afecte la dignidad de la persona en el lugar de trabajo. Es posible distinguir determinadas acciones que se encuadran dentro de la definición establecida en el artículo 10 del presente Manual, que pueden catalogarse de acoso sexual. Son conductas de acoso sexual a modo de ejemplo, no siendo por tanto excluyente otras situaciones atentatorias que también pueden encuadrarse dentro de la figura infraccional:

- a) Gestos y connotaciones sexuales;
- b) Apretones de hombros, roces, abrazos, aparentemente casuales;
- c) Propositiones verbales de carácter sexual;
- d) Lenguaje sexual u obsceno;
- e) Cartas, correo electrónico, misivas de índole sexual o propositivo en el mismo sentido;
- f) Conducta no verbal: exhibición de fotos obscenas con características sexuales por ejemplo.

**Artículo 14. Protección Constitucional.** El acoso sexual al igual que el acoso laboral, posee sus principales respaldos normativos en la Constitución de la República, a través de la tabla de garantías del artículo N° 19 que dicen relación con la integridad, dignidad y libertad en el trabajo.

**Artículo 15. Categorización de Obligación Funcionaria.** Por aplicación de la Ley N° 20.005 sobre Acoso Sexual, se realizó modificaciones a la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, incorporando dicha conducta sancionable como un incumplimiento de deberes funcionarios, en los artículos 84 letra l) y 125 letra b).

En el art. 84 letra l) del Estatuto Administrativo, se agrega el acoso sexual como comportamiento prohibido para todos los funcionarios públicos, por ser atentatorio contra la dignidad de los mismos. En tanto, en el art. 125 letra b), se agrega el acoso sexual como causal de destitución del funcionario público.

**Artículo 16. Acoso Sexual como conducta delictual.** El acoso sexual conjuntamente con ser una medida conducta sancionable administrativamente, es constitutiva de delito penal, siendo su figura expresamente sancionada en el Código Penal Chileno, existiendo la obligación del Jefe Superior del Servicio de Salud O'Higgins, efectuar la correspondiente denuncia penal para la correspondiente investigación por la Fiscalía Penal Pública.

## **TÍTULO II. PROCEDIMIENTO DE ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL**

### **PÁRRAFO 1. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO.**

**Artículo 17. Objetivos Procedimiento de Denuncia Acoso Laboral y/o Sexual:** La finalidad primordial del proceso de denuncia de acoso laboral y/o sexual, su posterior análisis, investigación y sanción, es que dentro del marco laboral de los funcionarios del Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins, se respeten las garantías constitucionales sobre el respeto de la

dignidad humana, así como también se verifiquen buenas prácticas laborales, que permitan crear un ambiente laboral óptimo, donde prime el respeto mutuo entre los distintos actores del sistema, sancionándose efectivamente las conductas contrarias a dichos objetivos.

**Artículo 18. Principios rectores del procedimiento de denuncia.** El proceso de investigación debe guiarse por ciertos principios básicos, que den confianza y credibilidad a las posibles víctimas o testigos de conductas, tanto de Acoso Laboral, como de Acoso Sexual<sup>10</sup>.

a) **Confidencialidad:** El proceso de denuncia incorpora como base fundamental, el secreto profesional de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada del procedimiento. En dicho proceso se prohíbe filtrar información, o hacer cualquier tipo de comentario, que tenga relación con alguna de las etapas que contempla esta primera fase. Esto debe permitir resguardar la dignidad y la integridad de ambas partes y de quienes participen del proceso.

b) **Universalidad:** Toda persona, hombre o mujer, que se encuentra desempeñando funciones al interior de nuestra Institución, tendrá la posibilidad de denunciar hechos que atenten a su dignidad, independiente de la calidad jurídica bajo la cual se encuentra trabajando (titular, contrata, honorarios o compras de servicio).

c) **Celeridad:** La investigación de acoso debe ajustarse a los plazos estipulados en el Estatuto Administrativo, a fin de realizar una investigación de buena calidad, evitando la burocratización de los procesos.

d) **Idoneidad:** La persona responsable de la temática Acoso laboral y Sexual, debe contar con las habilidades y capacidades propias, que le permitan realizar un trabajo de calidad, y que asegure una investigación responsable.

e) **Imparcialidad:** La persona encargada de realizar la orientación y canalizar las denuncias, debe tener las condiciones y habilidades necesarias, para tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas. Si tuviere una relación directa con alguna de las partes, deberá inhabilitarse del proceso y la organización debe nombrar un reemplazante durante esa investigación específica.

f) **Colaboración:** Es deber de cada funcionario y funcionaria que se desempeñe en la organización, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que pudiese contribuir a la parte investigadora.

g) **Responsabilidad:** La persona que efectúe una denuncia, lo debe hacer con la seriedad que corresponde. Una falsa acusación, también podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

h) **Debido Proceso:** Cada proceso investigativo, tiene a su base la presunción de inocencia, frente a lo cual existen los derechos propios de cada persona involucrada. Es importante notar que en la Administración Pública, las investigaciones se ejecutan sólo en el contexto de procesos

---

<sup>10</sup> Documento DNSC. "Orientaciones para la prevención del acoso laboral en los Servicios Públicos". Capítulo: Orientaciones normativas. Diciembre 2008.

sumariales (investigación sumaria o sumario administrativo), y no es pertinente ningún acto de investigación, ni menos sanción, que esté fuera de dicho procedimiento. Esto porque sólo en un proceso sumarial, el denunciante queda protegido (no podrá ser objeto de medidas disciplinarias, ni trasladado de la localidad o función donde trabaja, sin su autorización por escrito, ni tampoco podrá ser objeto de precalificación anual si el denunciado fuese su superior jerárquico, hasta 90 días incoados a partir de la denuncia). Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

11

i) **Libertad de Prueba:** Todos los hechos que resulten pertinentes para el adecuado establecimiento y veracidad de los hechos denunciados como acoso y/o abuso sexual, podrán ser probados por cualquier medio producido en conformidad a la ley, los cuales serán sometidos a conocimiento de la entidad encargada de desarrollar la investigación respectiva. Conjuntamente el denunciante podrá solicitar al investigador la generación de otras pruebas de las cuales tenga conocimiento pero que dependan de ellas, sino del Servicio de Salud O'Higgins, otros organismos públicos o terceras personas, tales como pericias, documentos, certificaciones u otros medios aptos para producir fe sobre el hecho denunciado.

## **PÁRRAFO 2. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO**

**Artículo 19. Aspectos preliminares.** El proceso de denuncia de acoso laboral y/o sexual consta de una serie de fases necesarias para la resolución de los casos denunciados, tendientes inicialmente a determinar la admisibilidad de la misma, para posteriormente evaluar los medios probatorios incorporados al proceso, tras lo cual se debe determinar la procedencia de un proceso sumarial que permita establecer responsabilidad administrativa del funcionario involucrado en los hechos, que permitirá aplicar la correspondiente sanción disciplinaria; todo lo anterior coetáneamente a la evaluación médica del denunciante, si correspondiere.

Asimismo, se incorpora la asesoría técnica de un equipo multidisciplinario, quienes –al término de la investigación administrativa- podrán sugerir acciones de índole organizacional que permitan mitigar el impacto de los hechos ocurridos, la denuncia y eventual sanción si ocurriera, así como proponer mejoras que afecten positivamente a los trabajadores involucrados y a la institución en general.

**Artículo 20. Universalidad de denunciante.** Se podrá realizar la denuncia de acoso laboral y/o sexual ante el/la encargado/a de recepcionar la misma, por cualquier agente público que ejerza funciones públicas al interior de la Dirección del Servicio de Salud del Libertador General Bernardo

---

<sup>11</sup> Art. 90 y Art. 90 A, letras a), b) y c) del Estatuto Administrativo. Marzo de 2005.

O'Higgins. Para estos efectos se entiende por agente público toda persona que desempeñe funciones estatales al interior del Servicio, se trate de funcionarios públicos o no.

**Artículo 21. Universalidad de denunciado.** Podrán tener el carácter de denunciado cualquier agente público de la Dirección del Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins, entendiéndose por tal toda persona que desempeñe funciones estatales al interior del Servicio, se trate de funcionario público o no, sin perjuicio de lo cual el establecimiento del incumplimiento de obligaciones se efectuará de forma diversa.

- a) Si el denunciado tiene la calidad jurídica de funcionario público, de conformidad al artículo 3 de la Ley N° 18.834 (personal de planta o contrata); se deberá seguir adelante con el procedimiento de denuncia y establecimiento de responsabilidad administrativa que se regula en el presente Manual.
- b) Si el denunciado no tiene la calidad jurídica de funcionario, de conformidad al artículo 3 de la Ley N° 18.834 (personal de planta o contrata), la determinación de la veracidad de la denuncia de acoso laboral y/o sexual en su contra, constituirá un incumplimiento grave de obligaciones contractuales. Para tal efecto, se deberá establecer expresamente en los contratos a Honorarios que se celebren por el Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins, que se somete el contratante a respetar las normas de acoso laboral y/o sexual expresamente reguladas en el artículo 2 del Código del Trabajo, refrendándose a su vez, que su incumplimiento acarreará el término anticipado del contrato.

**Artículo 22. Recepción de una denuncia.** La recepción de la denuncia sobre acoso laboral y/o sexual, efectuada por un agente público de la Dirección del Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins, estará a cargo de un funcionario público del Departamento de Calidad de Vida del Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins, además de un funcionario por cada establecimiento cabecera de microárea de la red asistencial (H. San Fernando, H. Santa Cruz, H. Rengo y H. Rancagua) quienes tendrán las competencias técnicas y profesionales para desarrollar dicha labor, siendo designado para desarrollar esta función por resolución administrativa correspondiente, nominando además a un subrogante que cumpla esta tarea en igual calidad. Además, el/la denunciante podrá elegir entre cualquiera de los establecimientos para acudir a recibir orientación y formalizar su denuncia.

**Artículo 23. Características de una denuncia.** La denuncia sólo podrá ser entregada por escrito y ser firmada por el denunciante, en formulario definido por el Servicio, debiendo constar en la misma los siguientes aspectos:

- a) La denuncia debe ser fundada, debiendo señalarse la identificación y domicilio del denunciante; la narración circunstanciada de los hechos; la individualización de quienes los

hubieren cometido, los testigos presenciales de los mismos o tuvieran noticia de los mismos, en cuanto le constare al denunciante; y, acompañar antecedentes o documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. (Art. 90B, Estatuto Administrativo)

- b) Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente se tendrán por no presentadas.
- c) Las denuncias deben entregarse en el Departamento de Calidad de Vida del Servicio de Salud O'Higgins o en los establecimientos cabeceras de microárea, en sobrecerrado dirigido a los Orientadores de denuncia respectivos, quienes deberán registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
- d) El/la funcionario que ejerza la función de orientador, deberá remitir la denuncia al Depto. Jurídico de la Dirección del Servicio de Salud, bajo cadena de custodia, resguardando en todo momento la confidencialidad de los antecedentes, en un plazo no superior a 48 horas hábiles a contar de la formalización de la denuncia.
- e) La Dirección del Servicio de Salud delegará en el Departamento de Jurídico del Servicio de Salud la función de realizar el examen preventivo de admisibilidad realizado, en un plazo no superior a tres días hábiles (Art. 90 Estatuto Administrativo), quien deberá pronunciarse formalmente sobre la procedencia de la investigación sumarial o la desestimación de la denuncia. Si transcurrido dicho plazo, no ha existido un pronunciamiento formal, la denuncia se tendrá por presentada.

**Artículo 24. Característica entrevista de recepción de denuncia.** La denuncia precisa contar con un espacio que garantice la privacidad de la entrevista de la persona que denuncia y la escucha atenta y empática de la o el profesional encargada/o. La denuncia puede ser realizada por un/a funcionario/a testigo, pues el Estatuto Administrativo establece como una obligación funcionaria hacer la denuncia de hechos de carácter irregular, entre los cuales cabe el realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios.<sup>12</sup>

Es función del orientador de denuncia, brindar contención, apoyo psicológico y entregar información respecto del procedimiento administrativo sobre denuncia y sanción de acoso laboral y/o sexual, a las personas que acudan a su orientación, pues cabe la posibilidad que se encuentren vulnerables, confundidos y desorientados respecto de lo que han vivido.

La persona encargada de la orientación de la denuncia estará capacitada para entregar la información necesaria a fin de orientar en profundidad al denunciante, en cuanto a plazos, procedimiento, aquello que puede esperar a partir de una denuncia, y qué elementos son necesarios

---

<sup>12</sup> Artículo 61 letra k), y Artículo 84 letra l) y m).

como evidencias o pruebas en el caso de realizarse un sumario administrativo, indicando a su vez los efectos legales que trae consigo el desarrollar una falsa denuncia de acoso laboral y/o sexual. El orientador de denuncia no podrá, en ningún caso, forzar al denunciante a establecer formalmente su denuncia por escrito, y respetará en todo momento la decisión que éste asuma luego de recibir la información pertinente.

Las citaciones a las que deba acudir el/la denunciante, en función de recibir la orientación y contención para formalizar su denuncia, así como otros trámites derivados de la formalización, serán comprendidos como tiempo trabajado, siendo la constancia de ello la notificación por escrito que entrega el receptor de denuncia al trabajador que acude a esta instancia, la cual debe indicar día, fecha y hora de la asesoría, firma y timbre del receptor.

**Artículo 25. Derivación a Profesional Especialista Clínico.** Si el/la funcionario/a se encuentra afectado en su salud, producto de las situaciones vividas en el marco de una posible denuncia por acoso laboral y/o sexual, podrá ser derivado vía Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) al Organismo Administrador de la Ley 16.744, con el objeto de recibir la atención médica de especialidad correspondiente, a través de la cual un organismo externo (de acuerdo a prestación en convenio con ISL o prestador al que esté afiliado el/la denunciante) evaluará y cubrirá el tratamiento médico que corresponda al caso.

**Artículo 26. Confidencialidad de la denuncia.** Las denuncias por acoso laboral o sexual deberán efectuarse en sobre cerrado, que deberá entregarse al orientador/a de denuncia. El sobre denuncia deberá contener en su interior la identificación del denunciante (nombre completo, cedula nacional de identidad, profesión u oficio que desempeña en el Servicio de Salud O'Higgins, domicilio y su firma), debe incluir antecedentes y pruebas, a fin de permitir una mejor comprensión del problema planteado, y acreditar en vista del primer análisis una situación de acoso laboral o sexual. En este sentido, **NO SE ACEPTARÁN DENUNCIAS ANÓNIMAS**, en razón de la seguridad en la integridad de los derechos comprometidos de los funcionarios del Servicio. Los antecedentes a determinar en la denuncia, están regulados bajo formato (Ver anexo 2) de acuerdo a lo referido en el Estatuto Administrativo.<sup>13</sup>

Conjuntamente se debe informar al denunciante la existencia de judicializar su denuncia, mediante el Procedimiento de Tutela Laboral de Derechos Fundamentales, establecido en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, puesto que las conductas de acoso laboral y/o laboral se

---

<sup>13</sup> Artículo 90 B del Estatuto Administrativo, todos los incisos.

enmarcan dentro de la infracción de la Garantía Constitucional contenida en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile.

**Artículo 27. Información al denunciante.** La persona encargada (orientador/a de denuncia) debe explicar a quien hace una denuncia, en qué consiste el proceso, la formalidad y la responsabilidad de una denuncia y las etapas que este proceso contempla, dando a conocer los plazos para ello.

**Artículo 28. Obligación de veracidad de la denuncia.** La persona que denuncia debe hacerse responsable de sus dichos, por escrito y con su firma.

**Artículo 29. Protección del Denunciante.** El funcionario que ejecute la denuncia de acoso, tendrá una serie de medidas de protección, contempladas expresamente en el artículo 90 A del Estatuto Administrativo:

- a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación o sumario incoados a partir de la citada denuncia.
- b) No ser trasladados de localidad o de función que desempeñaren, sin su autorización por escrito durante el lapso a que se refiere la letra precedente; salvo que la Fiscalía en Comisión considere apropiada dicha medida, según lo establecido en el artículo 34 del presente manual, esto es como una medida precautoria.
- c) No ser objeto de pre-calificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores salvo que expresamente lo solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Acceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

**Artículo 30. Derivación de la denuncia.** Recepcionada la denuncia realizada, formalmente, el/la orientador/a de denuncia, remitirá la denuncia al Departamento Jurídico del Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins para dar curso progresivo al procedimiento.

**Artículo 31. Examen Preventivo de Admisibilidad.** Entregada en sobre cerrado la denuncia de acoso laboral y/o sexual a un Abogado del Departamento Jurídico designado por Resolución Administrativa, éste analizará los antecedentes de acuerdo a los criterios de denuncia fundada

establecidos en el Art. 90B del Estatuto Administrativo y verificará el acoso laboral y/o sexual, o bien podrá modificar, ampliar o rechazar la denuncia por acoso. Si no cumple con los antecedentes para justificar una situación de acoso laboral y/o sexual, se rechazará de plano, manifestando los fundamentos de hecho y derecho, por medio de memorándum dirigido al receptor de denuncia, quien deberá notificar dicha decisión de no perseverar en la Investigación Administrativa al denunciante.

**Artículo 32. Situaciones de Inhabilidad:** En caso de existir denuncia por acoso laboral y/o sexual contra alguno de los funcionarios encargados del proceso de denuncia de acoso laboral o sexual (orientadores de denuncia o abogado asesor Departamento Jurídico encargado de efectuar examen admisibilidad y proceso sumarial posterior), o bien contra de algún funcionario que tenga una relación de amistad, laboral o cercanía con los funcionarios encargados; la denuncia deberá presentarse por sobre cerrado en el Departamento de Calidad de Vida de uno de los hospitales autogestionados de la red de salud O'Higgins (Hospital Regional Rancagua u Hospital San Fernando), quienes deberán desarrollar la etapa de orientación y recepción de denuncia, derivando a continuación la misma al Departamento Jurídico del respectivo hospital autogestionado, quien deberá desarrollar las etapas de examen previo de admisibilidad y posterior proceso sumarial, debiendo informar su decisión al Director del Servicio de Salud O'Higgins, para que dicte la correspondiente Resolución Administrativa de instrucción, designando como Fiscal en Comisión al abogado asesor del Departamento Jurídico del hospital autogestionado.

Para determinar el Hospital autogestionado que deba encargarse de la recepción y desarrollo del correspondiente sumario administrativo, se desarrollará un sistema de turno mensual a partir de la fecha de resolución que apruebe el siguiente instructivo, partiendo por el establecimiento de mayor antigüedad con carácter de autogestionado. Dicho turno, será publicado con anterioridad y a nivel regional en los diversos establecimientos de la red, para su conocimiento y correcta utilización por los funcionarios denunciados.

**Artículo 33. Instrucción Sumario Administrativo.** El proceso sumarial instruido tendrá por objeto investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas y proponiendo si correspondiere la sanción administrativa, en relación a las conductas que logren ser acreditadas, rigiéndose por normativa especial contenida en los artículos 119 y siguientes del Estatuto Administrativo, pudiendo sólo sancionarse administrativamente a los involucrados a través del proceso sumarial.

**Artículo 34. Acumulación de Procesos.** Si del análisis los antecedentes que son fundantes de la denuncia, se colige que ya existe un procedimiento disciplinario pendiente por la misma materia, por los mismos hechos e intervenga el mismo denunciado y/o víctima; se procederá a la acumulación

de los procesos disciplinarios, a fin de evitar decisiones contradictorias y por razones de economía procesal.

**Artículo 35. Denuncia acoso sexual.** Si es aprobado el examen de admisibilidad, además deberá efectuarse denuncia penal si el acoso fuese de carácter sexual, conforme a las normas del Código Penal y el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, que establece la obligación funcionaria de denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiera fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los simples delitos, dentro de los cuales se enmarca el acoso sexual; todo lo anterior si no se hubiera denunciado con la debida antelación la denuncia ante la Fiscalía Penal Pública.

**Artículo 36. Mecanismos Alternativos de Solución.** No podrán establecerse mecanismos alternativos para resolver las situaciones de acoso (mediación, conciliación u otro) que se verifiquen al interior de la repartición pública, lo anterior en estricta armonía con reiterada jurisprudencia administrativa de Contraloría General de la República, quien concluye que una vez formalizada una denuncia de acoso laboral o sexual corresponde iniciar un proceso sumarial.

**Artículo 37. Conocimiento preferencial.** El Sumario Administrativo debe ser instruido y conocido en orden preferencial, proceso en el cual será designado como Fiscal un funcionario con competencias y experticia en el área de Salud Mental, siendo actuario el funcionario del Departamento Jurídico que efectuó el Examen Preventivo de Admisibilidad, los que deberán dar estricto cumplimiento a los plazos para realizar la investigación, formulación de cargos y dictamen final, bastando los antecedentes proporcionados por el denunciante.

**Artículo 38. Desarrollo proceso sumarial.** El Fiscal en Comisión tendrá amplias facultades para complementar la etapa indagatoria. Se realizará la formulación de cargos, los cuales deben ser notificados con grado de Urgencia a funcionario denunciado. Posteriormente, se debe esperar transcurso del plazo para la realización de la formulación de descargos del denunciado. Posteriormente, se dictará Vista y Dictamen, de acuerdo a los antecedentes acompañados por los funcionarios involucrados y aquellos incorporados de Oficio por el Fiscal en Comisión.

**Artículo 39. Medida Precautoria.** Con la finalidad de asegurar el éxito de la investigación administrativa, se podrá decretar por la Fiscalía en Comisión como medida precautoria la separación física de los funcionarios o agentes públicos involucrados, a través de la destinación transitoria de funciones, figura expresamente contemplada en el artículo 136 del Estatuto Administrativo, medida que podrá adoptarse siempre que no implique menoscabo o pérdida de derecho de los implicados.

**Artículo 40. Plazo máximo afinamiento proceso sumarial.** Si bien el plazo legal para tramitación y afinamiento del sumario administrativo es de 20 días hábiles administrativo respectivamente, plazo que cabe recordar no es fatal; en el caso del proceso sumarial instruido por denuncia de acoso laboral y/o sexual, tiene un plazo de afinamiento o terminación definitiva perentorio de 60 días hábiles, contados desde la instrucción del proceso.

**Artículo 41. Prueba.** Todos los hechos que resulten pertinentes para el adecuado establecimiento y veracidad de los hechos denunciados como acoso y/o abuso sexual, podrán ser probados por cualquier medio producido en conformidad a la ley, los cuales serán sometidos a conocimiento de la entidad encargada de desarrollar la investigación respectiva. Según las orientaciones de la Dirección Nacional de Servicio Civil, se sugiere considerar los siguientes actos probatorios: correos electrónicos, órdenes por escrito con acusaciones, insultos, etc.; memoria para comprobar que se hacía antes laboralmente y que se hace actualmente; diario con detalle de fecha y hora, la persona que estableció el hecho acosador, el hecho en sí que sea susceptible de ser confrontado con otros medios de prueba; informes médicos que confirmen la situación de salud; licencias médicas entre otros.

Conjuntamente el denunciante podrá solicitar al investigador la generación de otras pruebas de las cuales tenga conocimiento pero que dependan de ellas, sino del Servicio de Salud O'Higgins, otros organismos públicos o terceras personas, tales como pericias, documentos, certificaciones u otros medios aptos para producir fe sobre el hecho denunciado.

El investigador al desarrollar la etapa indagatoria o investigativa, excluirá del análisis aquellas pruebas que fueren manifiestamente impertinentes, resulten sobreabundantes o hayan sido obtenidas con infracción de garantías fundamentales.

**Artículo 42. Dictamen:** En la Vista y dictamen que desarrolle el Fiscal en Comisión, se apreciarán las pruebas rendidas y aquella obtenida de oficio conforme a las reglas de la sana crítica.

En su Dictamen deberá hacerse cargo en su fundamentación de la prueba rendida, incluso de aquella desestimada, indicando en tal caso las razones tenidas en cuenta para hacerlo.

Se deberán señalar expresamente en la Vista y Dictamen Fiscal, las circunstancias atenuantes o agravantes que pudieron acreditarse en el transcurso de la investigación, además podrá indicarse la revisión de antecedentes por parte de un Consejo Técnico con el único fin de asesorar y sugerir al Director de Servicio de Salud respecto a indicaciones de mejora organizacional para los equipos de trabajo involucrados.

**Artículo 43. Dictamen vinculante.** La proposición efectuada por el Fiscal en Comisión: Sobreseimiento, Absolución, Aplicación de medida disciplinaria; será vinculante para el Director del Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins, quien deberá dar su visación para

dictar la correspondiente Resolución Administrativa mediante la cual se afine el procedimiento sumarial.

**Artículo 44. Aplicación de sanciones o medidas disciplinarias.** Las medidas a tomar frente al resultado de una investigación, deben contemplar ciertos principios como:

- a) Pertinencia: Que exista congruencia entre la sanción aplicada y la falta cometida.
- b) Objetividad. Las medidas deben ser tomadas con imparcialidad, lo que exige necesariamente igualdad en la toma de decisiones, desterrando cualquier forma de preferencia o trato discriminatorio frente a alguna persona o a un hecho en particular.

En el caso del acoso laboral las medidas disciplinarias o sanciones pueden ir desde la Censura hasta la Destitución. (Art. 121 y siguientes del Estatuto Administrativo), dependiendo de la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes. No toda conducta de acoso laboral representa en sí misma un atentado a la dignidad de otra persona, no obstante que de ser acreditada siempre implicará un incumplimiento del principio de probidad administrativa, el cual en caso de generar una vulneración grave traerá consigo como sanción administrativa la destitución.

En el caso del acoso sexual, en caso de acreditarse la veracidad de los hechos denunciados cabe recordar que existe una medida disciplinaria específica para dicha conducta en el artículo 125 letra b) en relación con el artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo, consistente en la destitución del/ de la funcionario/a infractor/a, lo anterior atendido a que la conducta sancionada es atentatoria de la dignidad de la persona, por lo cual puede estimarse una vulneración grave del principio de probidad. Como sanción complementaria la destitución trae consigo la inhabilidad por cinco años para ejercer cargos públicos dentro de la Administración del Estado.

**Artículo 45. Interposición de Recursos.** Si alguna de las partes involucradas (denunciante – denunciado/a) no estuviese conforme con la resolución respectiva, podrán interponer dentro de los plazos legales, los recursos de revisión, reposición o apelación que estipula la ley N° 18.834 y 19.880.

**Artículo 46. Efectos falsa denuncia.** Si se comprueba, mediante investigación sumaria posterior instruida contra el denunciante, que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar a una persona, con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad y estabilidad laboral, la autoridad, o quien haga de ésta, podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes, que permita determinar los hechos falsamente denunciados y los respectivos responsables. También, la persona afectada puede recurrir a los Tribunales de Justicia.

**Artículo 47. Asesoría de Consejo Técnico.** Una comisión de expertos en materias propias de recursos humanos, vinculados a materias que inciden en los casos de acoso laboral y/o sexual, actuará de forma complementaria al cierre administrativo, una vez conocidos los hechos (posterior a Vista y Dictamen) recogidos en la investigación y establecidas las eventuales sanciones. Será convocado por el Director del Servicio de Salud, y tendrá como función sugerir acciones de mejora o intervención si corresponde, a fin de mitigar las consecuencias producidas por los hechos investigados, por la acción propia de investigación y sanción, o por los efectos que se hayan producido al interior de los equipos de trabajo. De dicha asesoría, se levantará acta y se mantendrá registro para seguimiento de las acciones sugeridas.

**Artículo 48. Registro de toda denuncia.** Aun cuando no se trate de una denuncia constitutiva de Acoso, tanto los encargados de la orientación de la denuncia dentro de la Red del Servicio de Salud O'Higgins como el Abogado Asesor del Departamento Jurídico encargado de la investigación; tendrán la obligación de llevar un registro, de tal modo que exista un historial y por tanto un seguimiento de los procesos y funcionarios involucrados en éste. Esto incluye todas las denuncias, sean o no formalizadas, así como las acciones realizadas en cada uno de los casos recepcionados. Este registro es interno y reservado sólo para fines de gestión.

**Artículo 49. Cierre con los involucrados.** Tanto del cierre formal administrativo, producido por el término de la investigación sumaria o sumario administrativo, así como de las acciones de intervención organizacional sugeridas por el Consejo Técnico y aprobadas por el Director de Servicio, se deberá dar comunicación escrita y verbal a los afectados (denunciante, denunciado), a fin de retroalimentar y comprometer procesos de mejora. Serán los miembros del Consejo Técnico los encargados de citar y entregar la información a los interesados, en un plazo no mayor a 10 días hábiles posteriores al levantamiento de acta de reunión del Consejo Técnico.

**Artículo 50. Cúmulo de Responsabilidades.** Ambos tipos de conductas –acoso laboral y sexual– pueden constituir a su vez una vulneración de derechos fundamentales contemplados en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”, lo cual puede acarrear que las víctimas de las conductas configurativas de acoso, eventualmente podrán hacer efectivas otros tipos de responsabilidades diversas de la administrativa, a saber responsabilidad penal y civil.

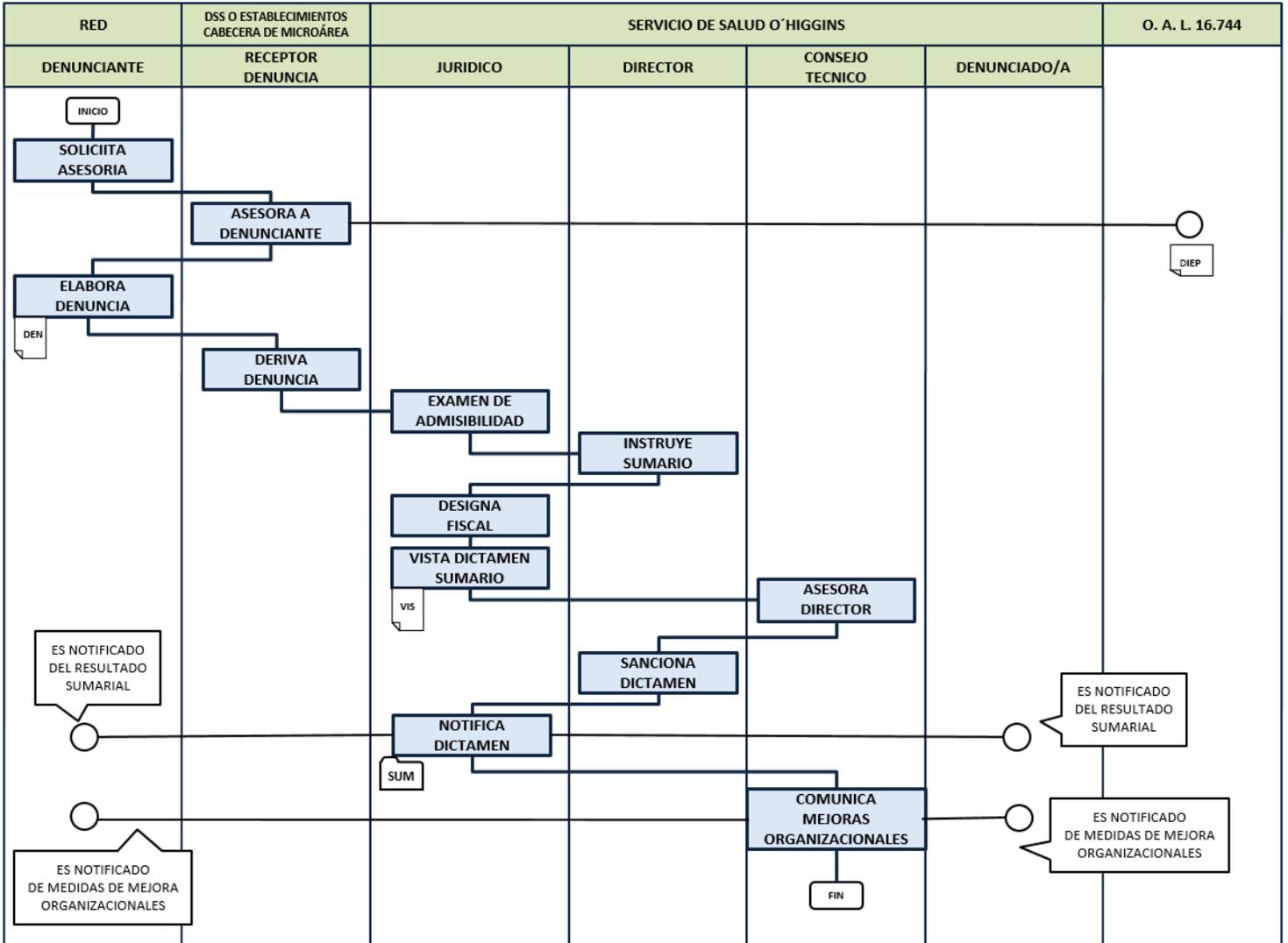
**Artículo 51. Acciones de Prevención:** Los departamentos de Calidad de Vida y Desarrollo Organizacional, dependientes de la Subdirección de Recursos Humanos de la Dirección del Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins, realizarán acciones que ayuden a promover relaciones laborales basadas en el respeto y empatía, y prevenir situaciones de acoso laboral y

sexual tales como: evaluaciones periódicas sobre clima laboral, evaluación para detectar posibles factores de riesgo de acoso laboral, establecer indicadores monitoreables para desarrollar acciones específicas de sensibilización, elaborar una política de difusión e información permanente sobre temas referidos a clima laboral, maltrato y acoso, cursos y talleres de capacitación en acoso laboral a funcionarios, cursos de liderazgos a las jefaturas, capacitación específica a funcionarios que intervienen en el procedimiento sobre acoso.

## ANEXOS PROCEDIMIENTO

### 1.- Flujo del Proceso

**Proceso : Procedimiento Denuncia y Sanción Acoso Laboral y/o Sexual**





SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
DEPTO. CALIDAD DE VIDA

### FORMULARIO DENUNCIA ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

El siguiente formulario tiene por objeto constituir una denuncia formal de Acoso Laboral y/o Sexual. Deberá ser completado por el/la funcionario/a interesado/a en iniciar un proceso de denuncia y sanción en el contexto de lo dispuesto en el “Procedimiento de Denuncia y Sanción del Acoso Laboral y/o Sexual del SSO”, el cual fue aprobado en Res. Ex. N° 3529 del 24-09-2015. Es importante notar que la información entregada podría ser objeto de materia sumarial y, por tanto, debe atender a situaciones y hechos verídicos ocurridos dentro del contexto laboral. Además debe ser firmado posterior a la entrega de información en entrevista personal con receptor de denuncia, lo que asegura que Ud. dispone de los antecedentes necesarios para tomar una decisión responsable e informada.

#### I. IDENTIFICACIÓN DEL/ DE LA DENUNCIANTE

NOMBRE	<input type="text"/>				
RUT	<input type="text"/>	EDAD	<input type="text"/>	SEXO	<input type="text"/>
DIRECCIÓN	<input type="text"/>				
CARGO	<input type="text"/>	UNIDAD / SERVICIO	<input type="text"/>		
ESTAMENTO	<input type="text"/>	ESTABLECIMIENTO	<input type="text"/>		
TELÉFONOS DE CONTACTO	<input type="text"/>				

#### II. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIADO / A

NOMBRE	<input type="text"/>		
CARGO	<input type="text"/>	UNIDAD / SERVICIO	<input type="text"/>
ESTABLECIMIENTO	<input type="text"/>		

RELACIÓN JERÁRQUICA RESPECTO DEL/ DE LA DENUNCIANTE:

<input type="checkbox"/> Inferior Nivel Jerárquico	<input type="checkbox"/> Igual Nivel Jerárquico	<input type="checkbox"/> Superior Nivel Jerárquico
----------------------------------------------------	-------------------------------------------------	----------------------------------------------------





Testigos  
(señalar)

Otros

POR LO CUAL, ASUMO QUE CUENTO CON LA INFORMACIÓN PERTINENTE, CONOZCO EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN Y SOSTENGO QUE HE SIDO VÍCTIMA DE ACOSO, TODO LO CUAL RATIFICO CON MI FIRMA AL \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Firma del / de la denunciante

\_\_\_\_\_  
Firma del orientador/a