## Fundación Educacional Madre Armella Hutzler

## Liceo Polivalente María Ward.

1. **OBJETIVO Y AMBITO DE APLICACIÓN**

El objetivo de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos Art 2º Código del Trabajo.

El presente protocolo aplica a todo el personal del **Liceo Polivalente María Ward**, cuando los implicados sean empleados con contrato vigente de este establecimiento educacional.

No obstante, lo anterior, siempre existe la posibilidad de que un colaborador recurra a la justicia ordinaria como una vía de búsqueda de solución para una acusación de acoso laboral en el momento en que lo estime conveniente.

## DEFINICIÓNES Y REQUISITOS

Para los efectos del presente protocolo, se entiende por :

**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.

Ahora bien, con el objeto de precisar el sentido y alcance del concepto de acoso laboral resulta necesario, primeramente, desentrañar el significado de los términos

“agresión” y “hostigamiento”, “menoscabo”, “maltrato” y “humillación”, utilizados por el legislador para determinar la verificación de las conductas asociadas a la acción que pretende sancionar.

Para ello cabe recurrir a las normas de interpretación previstas en el Código Civil, específicamente, aquella contenida en el primer párrafo del inciso 1º del su artículo 20, según el cual, *“Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras;”.*

Al respecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio(Dirección del Trabajo) ha sostenido que el sentido natural y obvio de las palabras es aquel que les otorga el *Diccionario de la lengua española* de la Real Academia Española, según el cual la expresión:

**Agresión:** es el “Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño”, definida también como “acto contrario al derecho de otra persona”.

A su turno, la expresión:

**Hostigamiento:** es la “Acción y efecto de hostigar” y entre las acepciones de su infinitivo “hostigar”, se cuentan las siguientes: “Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente” e “Incitar con insistencia a alguien para que haga algo”.

El mismo repertorio léxico define la palabra:

**Menoscabo:** como “efecto de menoscabar” y, a su vez, respecto de “menoscabar” contempla, entre otras acepciones “Causar mengua o descrédito en la honra o en la fama”.

A su turno, el concepto:

**Maltrato:** como “Acción y efecto de maltratar”, en tanto que su infinitivo “maltratar” está definido como “tratar mal a alguien de palabra u obra” y también “Menoscabar, echar a perder”.

Por último, la expresión:

**Humillación:** está definida por el citado diccionario como “Acción y efecto de humillar o humillarse y el infinitivo “humillar”, por su parte, como “herir el amor propio o la dignidad de alguien” y “Dicho de una persona: pasar por una situación en la que su dignidad sufra algún menoscabo”.

En consecuencia, para que una conducta sea calificada como acoso laboral deben concurrir las siguientes condiciones:

* 1. agresión u hostigamientos, ocasionados por cualquier medio;
  2. que sean reiterados y;
  3. produzcan menoscabo, maltrato o humillación al afectado(os), o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

1. **ORGANO COMPETENTE.**

Las solicitudes de intervención por acoso laboral serán conocidas, tramitadas y resueltas, por un Comité que tendrá la responsabilidad de emitir un informe final al Director(a) del colegio, para que adopte las medidas y sanciones pertinentes. El comité estará compuesto por:

* 1. El Jefe(a) directo del trabajador(a) presuntamente acosado(a).
  2. El Encargado(a) del Área de Pastoral.
  3. El Encargado(a) de Convivencia Escolar.
  4. Un miembro de la Directiva del Sindicato de Trabajadores de nuestro establecimiento.

Si el presunto acosador fuere alguna de las personas anteriormente señaladas, el Director(a) del colegio designará a otra persona en su reemplazo.

Los miembros del comité pueden inhabilitarse para mayor transparencia del proceso. En esta situación, como frente a la imposibilidad de participar por ausencia u otro motivo, el Director(a) del colegio designará a otra persona en su reemplazo.

En caso que fuere el Director(a) el presunto acosador, la Representante del Sostenedor de la **Fundación Educacional Madre Armella Huztler , “Liceo Polivalente María Ward”,** será quién deba ser informada de la solicitud de intervención y quien definirá los pasos investigativos a seguir.

Las decisiones tomadas por el comité se realizarán mediante mayoría simple y en caso de no existir, se solicitará al Director(a) que dirima.

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

* 1. **PRIMERA ETAPA**

## INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se iniciará con la presentación de un escrito denominado “solicitud de intervención”, aportado por la persona presuntamente acosada.

En el anexo del presente protocolo se incluye un modelo de solicitud de intervención, el cual estará accesible a los colaboradores **Liceo Polivalente María Ward**, y será enviado a sus respectivos correos electrónicos.

El escrito de solicitud de intervención deberá dirigirse a alguno de los miembros del Comité, al que se refiere el punto 3 del presente protocolo, con una copia, la cual le será devuelta con la firma de aquél, o dirigirse directamente a la Representante del Sostenedor del Establecimiento , en caso de que el presunto acosador sea el Director(a).

Por razones de confidencialidad, este escrito deberá presentarse en sobre cerrado, con la debida individualización del presunto acosado, no admitiéndose solicitudes de intervención anónimas.

El miembro del Comité que haya recibido la solicitud de intervención procederá a citar a los otros integrantes para evaluar su admisibilidad. Este órgano deberá informar al Director(a) de la recepción de la solicitud de intervención y definir dentro de los 3 días hábiles, las siguientes acciones:

1. No admitir a tramitación la solicitud, por estar incompleta o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo o,
2. Iniciar la tramitación de la solicitud según lo previsto en los números siguientes.

En el primer caso, un miembro del comité notificará de inmediato al solicitante de lo resuelto. En el segundo, notificará al presunto acosado y acosador de la apertura del procedimiento. En ambas circunstancias, la notificación será personal a cada uno de manera independiente, dejándose constancia escrita de la realización de esta gestión en el acto.

## ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y MEDIACIÓN VOLUNTARIA

Antes de iniciar la etapa de investigación del caso y con el objeto de garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, el Comité podrá recomendar a la Dirección del colegio, la movilidad de éstas al interior del establecimiento u otra medida que estime conveniente, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

Asimismo, el comité , procederá a citarlas, dentro de los 5 días siguientes, a la toma de conocimiento de la solicitud de intervención, a una instancia de mediación voluntaria con el fin de ayudarlas a resolver de manera pacífica el conflicto.

Para los efectos de este protocolo se entiende por mediación aquel sistema de resolución de conflictos en el que un tercero imparcial, sin poder decisorio, ayuda a las partes a buscar por sí mismas una solución, mediante acuerdos.

La persona del mediador(a) será un trabajador(a) del establecimiento, designado(a) por la Comisión, con competencias personales suficientes para ejercer el cargo y garantizar la imparcialidad del proceso.

Si las partes llegan a acuerdo, el mediador redactará un acta que les hará llegar dentro de los tres días hábiles siguientes a la mediación, indicando fecha y hora para la firma. En esa oportunidad, se hará entrega a cada parte de una copia del acta firmada tanto por los mediados como por el mediador, quedando otra en poder de la Comisión.

En caso que la mediación se frustre por:

a) no comparecencia de alguna o ambas partes a la instancia.

b) por falta de acuerdo.

c) por falta de firma del acuerdo o .

d) por incumplimiento del acuerdo, se iniciará la etapa de investigación.

## SEGUNDA ETAPA

* + 1. **INVESTIGACIÓN Y ELABORACIÓN DE INFORME**

Para la investigación del presunto acoso laboral, el Comité designará a dos de sus miembros en calidad de instructores, quienes realizarán las actuaciones pertinentes para recabar la información que pueda existir y recibirán las pruebas ofrecidas por las partes, dentro de los 7 días hábiles siguientes a su nombramiento.

Todos los miembros de la comunidad educativa tendrán la obligación de colaborar con los instructores a lo largo de todo el proceso de investigación.

Al término de dicha investigación, los instructores entregarán los antecedentes recabados a la Comisión para la elaboración del informe conclusivo, el que será remitido a el Director(a) para la adopción de sanciones o a la Representante del Sostenedor de La Fundación Educacional Madre Armella Huztler , en su caso.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 7 días hábiles a contar de la recepción de los antecedentes.

El informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

1. Composición del Comité.
2. Antecedentes del caso, solicitud de intervención y circunstancias de la misma.
3. Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
4. Conclusiones.
5. Medidas y actos reparatorios sugeridos.

## ADOPCIÓN DE SANCIONES

Corresponderá al Director(a) del **Liceo Polivalente María Ward**, determinar las sanciones aplicables al trabajador(a) encontrado(a) después de la investigación como responsable de acoso laboral.

En caso que fuere el Director(a), lo hará la representante del **Sostenedor de la Fundación Educacional Madre Armella Huztler.**

Las sanciones se determinarán de acuerdo a la gravedad de los hechos en concordancia con la legislación vigente y nuestro Reglamento Interno de orden Higiene y Seguridad. Estas podrán ser: amonestaciones verbales, escritas, multa de hasta el 25% de la remuneración diaria e incluso llegar a la desvinculación.

## DENUNCIAS INFUNDADAS

En el caso de que, del informe emitido por el Comité, resulte que la solicitud de intervención se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el Director(a) podrá adoptar medidas disciplinarias en contra de la o las personas responsables.

## INFORMACIÓN

De las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s), se informará a las partes implicadas.

## GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

A lo largo del procedimiento contemplado en el presente protocolo, se deben cumplir las siguientes garantías:

1. **Respeto y protección a las personas**: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
2. **Confidencialidad**: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
3. **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
4. **Contradicción**: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
5. **Prohibición de represalias**: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

**ANEXO**

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO LABORAL

Nombre del denunciante:

Cargo que ocupa

Nombre del denunciado: Cargo que ocupa

# Relación laboral entre ambos:

Hechos que motivan la denuncia:

# \_

\_

# 

# \_ Fecha estimada de los acontecimientos

Antecedentes y posibles testigos de los hechos (indique nombre y cargo):

# \_

\_

Firma miembro receptor del Comité

Firma denunciante