

COMUNICADO

La Corporación de Desarrollo Social de Providencia, informa a todo su personal que con la finalidad de garantizar el debido resguardo a sus garantías constitucionales cuenta con un procedimiento para investigar eventuales denuncias por Acoso Laboral, el cual se encuentra contemplado en los artículos 62 y siguientes del Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad de la Corporación y que dispone:

TÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO

DEL ACOSO LABORAL

Artículo N° 62.- El acoso laboral es todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados. El acoso laboral es una conducta contraria a los principios de las leyes laborales, a la dignidad de la persona y a la convivencia al interior de La Corporación.

Artículo N° 63.- Todo trabajador de La Corporación que sufra o conozca de hechos o conductas definidas como acoso laboral, según lo dispuesto por este reglamento, tendrá el derecho de denunciarlo.

La denuncia se efectuará por escrito, debiendo indicarse el nombre de la persona denunciante, una relación detallada de los hechos materia de la misma, indicando en lo posible fechas y horas y, finalmente, la fecha de la denuncia y firma del denunciante.

La denuncia deberá realizarse ante el Secretario General o ante los Directores Ejecutivos de cada área: Educación, Salud, Administración y Finanzas o Personas, Directores de Establecimientos educacionales, Directores de Centros de Salud Primaria o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo N° 64.- Recibida la denuncia por la instancia correspondiente, ésta deberá analizar y reunir los antecedentes preliminares respecto de la denuncia, adoptar a través de la autoridad competente, las medidas precautorias si proceden y de remitir los antecedentes para que se inicie la investigación.

Se podrán decretar como medidas precautorias, entre otras:

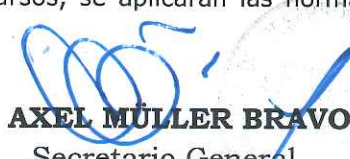
- a) La separación de los espacios físicos de los involucrados,
- b) La redistribución del tiempo de jornada,
- c) La redestinación de una de las partes (cambio de área de trabajo).

Todo ello sin que reporte un menoscabo o pérdida de derechos para cualquiera de los trabajadores involucrados.

Artículo N° 65.- El receptor de la denuncia tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles para elaborar un informe entregando recomendaciones tales como: la apertura de una investigación de los hechos o la desestimación de la denuncia.

Artículo N° 66.- En caso de abrir una investigación de los hechos, ésta se llevará a cabo por la Dirección de Personas, la cual tendrá una duración de treinta días como máximo, y en dicho período, los involucrados podrán efectuar observaciones y acompañar nuevos antecedentes, los que serán analizados en conjunto con los ya recabados.

En cuanto a las sanciones y recursos, se aplicarán las normas contenidas en el título XIX del presente Reglamento Interno.


AXEL MÜLLER BRAVO
Secretario General

