

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y DENUNCIA DEL ACOSO LABORAL EN LA
UNIVERSIDAD DE VALPARAISO.

I.- INTRODUCCIÓN:

La Ley 20.005, de 2005, tipifica y sanciona la figura del acoso sexual, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo, al Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales y al Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos. Posteriormente, a través de la ley 20.607, de 2012, se introduce la figura del acoso laboral, sancionando su ocurrencia, para lo cual se introducen modificaciones a los mismos cuerpos legales.

La dictación de estas normas tiene su fundamento en el respeto y promoción de los derechos fundamentales de la persona en el trabajo, estableciendo que ambas formas de acoso constituyen una forma de discriminación contraria a los principios de las normas laborales.

En el año 2006, previa a la dictación de la ley 20.607, la Presidencia de la República, dictó un Código de Buenas Prácticas Laborales, que buscó materializar un instructivo gubernamental que contiene políticas y medidas contra la discriminación laboral, que tienden a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público, favoreciendo el desarrollo de políticas de recursos humanos en los servicios de la Administración Central del Estado.

En este contexto, la Rectoría de la Universidad, encomendó a la Dirección de Recursos Humanos liderar un grupo de trabajo, integrado por los distintos estamentos de la institución, el cual tuvo como misión el análisis de la normativa vigente sobre la materia y la elaboración de una propuesta de procedimiento de denuncia de las conductas constitutivas de acoso laboral.

La Comisión de Acoso Laboral, ha concluido de que resulta forzoso que la Universidad ponga especial énfasis en las políticas de prevención de este tipo de conductas vulneradoras de derechos fundamentales. Por esta razón, con fecha 13 de abril de 2015, fue tomado de razón el Decreto Exento N° 730 de 2015, que aprueba el texto del Reglamento sobre procedimiento de denuncias de acoso laboral, aplicable a todos los funcionarios de la Universidad de Valparaíso.

El actual Protocolo de Prevención entrega algunos conceptos de acoso laboral y guiar las acciones necesarias para abordar situaciones de acoso laboral al interior de la Universidad.

II. MARCO CONCEPTUAL.¹

El artículo 84, letra m) de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, en relación con el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, dispone que *pesa sobre los funcionarios públicos la prohibición de ejecutar cualquier hecho constitutivo de acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, entendiéndose por tal "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 el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*

1. ANÁLISIS DEL ART.2° DEL CT.

El análisis del precepto antes transcrito permite inferir que la intención del legislador ha sido, por una parte, sancionar el acoso laboral ejercido en las condiciones previstas en la nueva normativa como contrario a la dignidad de la persona, por tratarse de una conducta ilícita, que lesiona diversos bienes jurídicos que derivan de dicho derecho, tales como la integridad física y psíquica y la igualdad de oportunidades, teniendo, de esta forma, por fundamento, el respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito de su trabajo, resguardados por la Constitución y las leyes.

Ahora bien, con el objeto de precisar el sentido y alcance del concepto de acoso laboral introducido por la ley en comento, 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 1° del artículo 20, según el cual, *"Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natura y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*

¹ Se ha utilizado como fuente bibliográfica la citada al final del presente documento.

Al respecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia de la 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".

Ahora bien, en lo que se refiere a la palabra "menoscabo" la define 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".

En lo relativo el concepto "maltrato" señala que se trata de la "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".

Conforme a lo expuesto en párrafos anteriores, es posible inferir que el legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales *todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.*

Ejemplos de este tipo de conductas:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador.
- Etc.

Ahora bien, la norma en comento exige, además, que tales conductas ocasionen menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, según ya se precisara, *cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.*

Ejemplos:

- *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 o enfermedades somáticas crónicas, que suelen conducir a la baja laboral, incapacidad temporal o incluso incapacitación permanente.*
- *La calidad del trabajo y la eficacia del trabajador/a se ven alteradas a la baja, proporcionando de este modo nuevos argumentos al acosador 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.*

A lo anterior cabe agregar que, al utilizar la expresión "[...] o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo": el legislador ha entendido que la conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando la acción del empleador o del o los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

2.1. Concepto de acoso laboral.

Sobre la base de lo ya expuesto debemos entender por tal, *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 budas 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.*

2.1.1. Sujetos de la acción.

Según aparece de manifiesto en el concepto contemplado en la norma analizada, las conductas constitutivas de acoso laboral allí descritas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores, debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores. Ello permite precisar que los sujetos de la acción son los siguientes:

a) **Sujetos activos (eventual denunciado):** Los empleadores o trabajadores que incurrieren en las conductas constitutivas de acoso laboral, en los términos y condiciones señalados en el precepto analizado.

b) **Sujetos pasivos (presunta víctima):** Uno o más trabajadores, siempre que de la agresión u hostigamientos reiterados, ejercidos en su contra, resulten las consecuencias previstas en el citado precepto

2.1.2. Tipos de Acoso Laboral.

Como se desprende de los acápites anteriores el acoso puede ser físico y/o psicológico. Además se puede presentar en las siguientes orientaciones:

- a) **Vertical descendente:** Desde la jefatura hacia un subordinado/a. Esta es la dirección más común del acoso, y 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 aislada y estigmatizada 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 de "poder" para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- e) **Horizontal:** El menos frecuente de los acosos, no porque los perfiles de víctima y victimario no operen en este plano de relación, sino porque al no haber asimetría de poder, el hostigamiento puede ser reconocido y detenido a tiempo, y además sus efectos suelen no alcanzar el mismo grado de nocividad que tienen cuando se trata de acoso vertical descendente.

III.- PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:

Se ha adoptado dos ejes centrales para enfrentar el tema, un enfoque preventivo y otro procedimental. De acuerdo a lo anterior, es necesario materializarlo con el compromiso de todas las personas que integran la Universidad de Valparaíso, en sus distintos estamentos.

A.- El Enfoque Preventivo:

Este eje implica tanto una etapa de socialización como de desarrollo de capacitaciones vinculadas al procedimiento de Acoso Laboral. El objetivo principal es que todas las personas puedan comprender y conocer los alcances y consecuencias del acoso laboral, así como conocer, interiorizar y socializar el Procedimiento de Denuncia.

En cuanto a la *Socialización*, la autoridad comunicará, promoverá e informará a través de todos los medios disponibles (escritos y digitales), el presente Manual y el respectivo Procedimiento de Acoso, con el espíritu que todos los funcionarios de la Institución estén informados y dominen tal procedimiento en el caso de generar una denuncia, resguardando la confidencialidad de las víctimas y generando medidas inmediatas que eviten posibles represalias.

En materia de *Prevención*, se coordinarán actividades de capacitación vinculadas a las temáticas, por lo que la Unidad de Capacitación UV, a expresa solicitud de la autoridad, coordinará con entidades externas especializadas actividades que sean propias de las temáticas a tratar. Es relevante en este punto contar con el compromiso de todos los actores, lo cual permitiría enmarcar o definir los límites de los constructos, principalmente aquellos asociados a las actitudes y conductas que podrían considerarse, tanto en nuestro marco legal como organizacional, situaciones de acoso.

B.- El Enfoque Procedimental.

El presente Manual y el Procedimiento de Acoso Laboral es el sustrato medular para formalizar la denuncia e intervenir la irregularidad, igualmente aplicable a las denuncias formuladas por acoso sexual.

1.- Principios Formativos del Procedimiento de Denuncia:

- i. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación correspondiente, incorpora como base fundamental la confidencialidad de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada de llevar adelante el procedimiento. En tal sentido, se prohíbe difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia y de las etapas que contempla este procedimiento. Con esto se resguarda la dignidad y la integridad de las partes.

- ii. Celeridad: La investigación de Acoso Laboral deberá ser llevada a cabo con prontitud, evitando la burocratización del proceso.
- iii. Idoneidad: El encargado responsable de recibir la denuncia e iniciar la investigación acerca de Acoso Laboral, debe tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable.
- iv. Colaboración: Es deber de cada funcionario(a) colaborar, de manera amplia y desinteresada, con la investigación sobre una denuncia de acoso laboral.
- v. Responsabilidad: La persona que hace una denuncia debe actuar con responsabilidad, esto es denunciar hechos efectivamente acaecidos.
- vi. Debido proceso: se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal: esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, instancias superiores de reclamación, derecho a conocer el contenido de la denuncia. Este principio debe aplicarse tanto en la etapa de denuncia como en el procedimiento disciplinar mismo.

2.- Etapas del Procedimiento de Denuncia:

- i. Formalidades. La denuncia deberá constar por escrito. Se sugiere la utilización del Formato de Acta de Denuncia por Acoso Laboral (Anexo N°1 del Decreto Exento N° 730 de 2015).
- ii. ¿Quién efectúa la denuncia?

El denunciante deberá identificarse con su nombre completo, cargo, dependencia donde trabaja, Cédula Nacional de Identidad, e indicar la fecha en que formaliza la denuncia.

Deberá efectuar una relación clara y precisa de los hechos que motivan su denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que éstos se produjeron, individualizando a testigos, si los hubiere, evitando emitir todo juicio de valor o calificación acerca de los mismos.

Deberá identificar a la persona o personas contra quienes se dirige su denuncia y los medios de prueba que dispone para corroborarla. La falta de uno o más de los requisitos explicitados deberá ser ponderada por quien recibe la denuncia.

iii. ¿Quién recibe la denuncia?

En Facultades: la denuncia deberá ser presentada al Director de la respectiva Unidad Académica a la que se encuentra adscrito la víctima del supuesto acoso, y en caso de ser éste el denunciado, deberá dirigirse directamente al Decano. En el evento que sea el Decano el denunciado, el denunciante deberá presentar su denuncia al Rector de la Corporación.

En Nivel Central: la denuncia deberá ser deducida ante el Jefe del organismo al cual se encuentra adscrita la víctima, y en caso de ser éste el denunciado, deberá dirigirla al Pro Rector, y en su defecto, al Director de Recursos Humanos.

En los Campus: la denuncia deberá ser presentada ante el Director del mismo y en caso de ser éste el denunciado, deberá dirigirse al señor Pro Rector, o en su defecto al Director de Recursos Humanos.

iv. Recepción de la denuncia.

Los receptores deberán orientar su acción de acuerdo a las directrices contenidas en el presente manual y deberán ser incluidos en los planes de capacitación anual de la Corporación.

En cuanto a la recepción propiamente tal, ésta podrá ser verbal en primera instancia, y luego por escrito, en formulario creado para tal fin.

En caso de ser verbal, el Receptor escuchará al denunciante y lo orientará con relación a la procedencia de las conductas que se describen como Acoso Laboral y le advertirá de las consecuencias de una falsa denuncia. Una vez recepcionada la denuncia, el Receptor debe brindar el apoyo que la situación de crisis requiera, dar orientación respecto a los pasos a seguir, poniendo a su disposición el formulario de denuncia al que se refiere el Anexo 1 del Decreto Exento N° 730 de 2015.

Cuando la denuncia sea por escrito, el receptor deberá contactar al denunciante, actuando de acuerdo a las orientaciones ya señaladas.

En ambos casos, el receptor contará con el plazo de dos días hábiles para remitir los antecedentes al Rector de la Corporación.

- v. **Medidas Preventivas.** Sin perjuicio de las medidas preventivas que pudiere adoptar el funcionario que lleve adelante el procedimiento disciplinario a las que se refiere el artículo 136º de la Ley 18.834 (suspensión del denunciado y destinación transitoria dentro de la Universidad), y atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, los Decanos, el Pro Rector, el Director de Recursos Humanos, y el Rector, podrán adoptar otras medidas preventivas destinadas a dar protección al denunciante y prevenir la reiteración de las conductas de acoso.
- vi **Procedimiento Disciplinario.** La información contenida en el Acta de Denuncia servirá de orientación al Rector y le revelará la información necesaria y suficiente para discernir, si procede un procedimiento disciplinario.

El receptor de la denuncia deberá entregar al Rector, el Acta de Denuncia en un plazo no superior a dos días.

El Rector examinará y calificará la procedencia de ordenar la instrucción de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, el que tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, individualizar a los responsables, determinar su participación y si la hubiere, aplicar las sanciones correspondientes, siguiendo las normas del Estatuto Administrativo referentes a la Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.