Departamento de Fiscalía

REF: MODIFICA RESOLUCIÓN EXENTA N° 015/0564 DE 11 DE MARZO DE 2009 QUE APRUEBA REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES INCORPORÁNDOLE UN CAPÍTULO IX QUE APRUEBA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE ACOSO LABORAL AL INTERIOR DE LA JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES.

RES. EXENTA Nº 015/ 1607

SANTIAGO, 18 JUN 2009

VISTOS:

Lo dispuesto en la Constitución Política de la República; en la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fuera fijado por el DFL 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fuera fijado por el DFL N° 29, de 2004 del Ministerio de Hacienda; en la Ley N° 19.880 que establece Bases de Procedimientos que regulan los actos de los órganos de la Administración del Estado; en la Ley 17.301 que crea la Junta Nacional de Jardines Infantiles; en los Decretos Supremos Nº 1574 de 1971 y 84 de 2006, ambos del Ministerio de Educación; en la Resolución Nº 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República; en el Instructivo Presidencial N° 002, del 15 de junio de 2006, que entrega Directrices e Instrucciones para implementar el Código de Buenas Prácticas Laborales en los Órganos de la Administración Central del Estado y en la Resolución Exenta Nº 015/564 de 11 de marzo de 2009, de la Vicepresidenta Ejecutiva de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, que aprueba Reglamento Interno de Higiene y Seguridad 2009.

CONSIDERANDO:

1° Que, el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado, contenido en el Instructivo Presidencial N° 2, de 15 de junio de 2006, en el título III sobre Directrices, Nº 7, sobre Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo, letra a) dispone que, deberá difundirse regularmente entre el personal, lo que se entiende por acoso laboral entre pares y entre jefaturas y colaboradores, y en la letra d) dispone que se deberá incorporar en los reglamentos internos de Higiene y Seguridad, orientaciones destinadas a la prevención de las conductas señaladas en los numerales precedentes, así como los procedimientos para su denuncia e investigación.

2° Que, la Junta Nacional de Jardines Infantiles, considera entre sus principios rectores, la importancia de generar las condiciones que permitan a cada uno de sus funcionarios/as desempeñarse en un ambiente laboral digno y promover al interior de la organización el mutuo respeto entre ellos/as. Dentro de este contexto, es que pone a disposición del personal el presente documento, el cual describe el procedimiento de denuncia, investigación y sanción, en caso de denuncias de acoso laboral.

RESUELVO:

1° **APRUÉBASE** el siguiente procedimiento que regula la denuncia, investigación y sanción de conductas constitutivas de acoso laboral al interior de la Junta Nacional de Jardines Infantiles e incorporase al texto del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad aprobado por Resolución Exenta Nº 015/564 de 11 de marzo de 2009 como un Capítulo IX:

CAPÍTULO IX

"PROCEDIMIENTO QUE REGULA LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL AL INTERIOR DE LA JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES.

PÁRRAFO PRIMERO
DE LA DEFINICIÓN Y LAS CONDUCTAS

ARTÍCULO 62º: El acoso laboral es una conducta indebida no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la institución, y que vulnera derechos fundamentales de los/as funcionarios/as.

ARTÍCULO 63º: El acoso laboral puede manifestarse de una Jefatura hacia un subordinado/a, de un/a subordinado/a o grupo de subordinados/as respecto de la jefatura y/o entre pares.

"Es una estrategia de intimidación dirigida a una determinada persona en su entorno laboral, de manera sistemática y reiterada por un largo tiempo. Esta puede ser llevada a cabo por un compañero o grupo de compañeros subordinados o un superior, y debe causar severos problemas a nivel socio psicológicos y psicosomáticos para la víctima." (Hanz Leyman 1984)[1]

ARTÍCULO 64º: Para efectos de este instructivo, se entenderá que constituye Acoso Laboral, toda aquella conducta antijurídica y reprochable, realizada intencionalmente por una persona, que provoque, ocasione, cause y/o produzca incapacidad física, emocional o psíquica, enfermedad o incluso la muerte a otra, o le provoque otro tipo de alteración que ponga en riesgo su estabilidad laboral.

Para que se defina una situación de acoso laboral se deben cumplir al menos tres situaciones:

- Un inadecuado ejercicio del poder (formal o informal) entre jefaturas, subordinados y/o entre pares.
- La acción de acoso laboral debe ser reiterada y sistemática.
- Los efectos que sufran los/as funcionarios/as acosados/as sean significativos e incidan directamente en la calidad de vida de éstos.

---

1 II Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas del Sector Público 2007.-

FISCALÍA

Departamento de Fiscalia

En la Junta Nacional de Jardines Infantiles, serán consideradas como conductas de acoso laboral, entre otras, las siguientes:

1.- Asignación de formas de trabajo denigrante o improductivo.

2.- Asignación de objetivos inalcanzables.

3.- Sobrecargar con labores selectivamente a determinados funcionarios/as, sin fundamento de especialidad, conocimientos o experiencia.

4.- Quitar responsabilidades sin justificación objetiva o modificar injustificadamente y/o sin previo aviso las funciones asignadas y/o las atribuciones conferidas.

5.- Asignación, en forma deliberada, de espacios físicos y materiales no adecuados para el desarrollo del trabajo de una persona, existiendo los medios para que desarrolle sus labores en forma normal.

6.- Discriminar, estigmatizar, difamar, menoscabar la reputación de un/a funcionario/a ante otros compañeros o jefes.

7.- Descalificación del trabajo realizado por torpeza manual o lentitud intelectual. (Críticas desmedidas e injustificadas hacia su trabajo, su apariencia o sus ideas, en privado o ante testigos). Manifestaciones de desprecio tanto al aspecto físico, como a la forma de vestir o hablar. (Ridiculizarlo(a) en público).

8.- Gritar, avasallar o insultar a una persona a solas o en presencia de otros/as.

9.- Prohibición de expresar opiniones, silenciamiento o marginación de las actividades colectivas propias del cargo.

10.- Ejercer coacción, amenazar de manera continua.

11.- Ignorar, excluir, ningunear, desacreditar éxitos profesionales y/o laborales.

12.- Criticar continuamente las ideas, o propuestas, sin existir fundamento técnico, profesional o práctico, ridiculizando el trabajo desempeñado.

13.- Divulgación de antecedentes referidos a las características físicas o morales de las personas, o hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como hábitos personales, antecedentes familiares, origen racial, ideologías y opiniones políticas, creencias o convicciones religiosas, antecedentes de salud físicos y psíquicos y vida sexual.

14.- Amenazas o presiones indebidas para evitar denuncias de situaciones que constituyen falta o delito.
15.- Destrucción directa o por medio de terceros de bienes personales y/o prohibición de colocar objetos de valor afectivo, religioso, etc. en el espacio de trabajo.

16.- Animar a otros/as a participar en cualquiera de las acciones descritas precedentemente, mediante la persuasión, coacción o abuso de autoridad.

17.- Cualquier otra conducta discriminatoria y que atente contra la libertad de la persona.

ARTICULO 65º: Quedan excluidas como conductas de acoso laboral todos aquellos conflictos puntuales entre los/as funcionarios/as, que se presentan en un momento determinado, y que son parte de las relaciones humanas (altercados y ofensas esporádicas). Así como también, conductas y/o estados de stress, angustia y/o depresión, e incluso el síndrome de burnout (conocido como síndrome de "Quemarse en el trabajo", caracterizado por presentar en el trabajador un agotamiento físico y psicológico, baja motivación, agotamiento emocional y actitudes negativas hacia sí mismo y los demás y un sentimiento de inadecuación hacia su labor profesional), por ser éstas manifestaciones propias de índole fisiológica y psicológica de adaptación a presiones internas y externas de las personas.

PÁRRAFO SEGUNDO
DEL PROCEDIMIENTO

ARTICULO 66. Para la averiguación de los hechos que eventualmente sean constitutivos de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento administrativo de denuncia.

ARTICULO 67. Serán principios rectores de la investigación de denuncias de acoso laboral, el respeto a la dignidad personal, la celeridad y la discreción en el manejo de la información.

ARTÍCULO 68. Todo/a funcionario/a de la Junta Nacional de Jardines Infantiles que sea objeto de conductas definidas como acoso laboral por este Reglamento, tiene derecho a denunciarlas, en forma escrita o verbal, sin perjuicio de utilizar otro medio de comunicación. La denuncia podrá hacerse, dirigirse y/o remitirse a:

1.- Vicepresidente(a) Ejecutivo (a), o quien le subrogue, en caso de la Dirección Nacional o cuando el funcionario/a a quien se imputa tal conducta fuere un/a Director de Departamento o un/a Director/a Regional.
2.- Director/a Regional, o quien le subrogue, en el caso de Direcciones Regionales y Jardines Infantiles.
3.- Director/a del Departamento de Administración y Recursos Humanos, o quien le subrogue.

Todo/a funcionario/a de la Junta Nacional de Jardines Infantiles que tenga conocimiento de la realización de dichas conductas, deberá hacer la denuncia, con la debida prontitud a los personeros indicados precedentemente, en conformidad a lo establecido en el artículo 61 letra k de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fuera fijado por D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 69. El o la funcionario/a, que hubiere sido víctima de prácticas que constituyan acoso laboral, o que hubiese tomado conocimiento del hecho, no tiene plazo para realizar la denuncia, sin perjuicio del plazo de prescripción de la acción disciplinaria de 4 años, contemplado en el artículo 158 de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fuera fijado por D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

ARTICULO 70. De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 90 B de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, citada, la denuncia que se formule por escrito, deberá individualizarse el denunciante señalando su nombre, cargo, calidad jurídica y domicilio, y deberá contener una relación circunstanciada de los hechos, el nombre y apellido del o de la presunto/a acosador/a y/o el cargo que ocupa y nombre y/o cargo de los testigos, si los hubiere, acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello fuere posible, por último la firma del denunciante o de un tercero a su ruego cuando aquél estuviere imposibilitado de hacerlo.

En caso que la denuncia se formule de manera verbal, la Jefatura que la reciba levantará un acta breve de lo narrado. Dicha acta, será firmada por dicha Jefatura y por el o la denunciante y será antecedente suficiente para dar inicio al procedimiento que se detalla a continuación.

En ambos casos el denunciante, en conformidad con el inciso 3º artículo 90 B de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, citada, podrá solicitar que su identidad o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia sea secreta respecto de terceros.

ARTÍCULO 71: Si la denuncia se genera en una de las Direcciones Regionales o en la Dirección Nacional, y quien recibe la denuncia es la Jefatura del Departamento de Administración y Recursos Humanos, ésta debe derivar los antecedentes, en un plazo no superior a los dos días hábiles, al Director/a Regional respectiva, o a quien le subrogue, o a el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a, en caso de corresponder, a fin de dar curso al procedimiento establecido en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 72. Una vez recepcionada la denuncia, el/la Director/a Regional, o quien le subrogue, o el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, o quien le subrogue, según corresponda, tendrá un plazo no superior a cinco días hábiles para disponer la realización de un proceso disciplinario para el esclarecimiento de los hechos, ciñéndose al procedimiento y plazos establecidos en el Título V de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fuera fijado por D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

ARTICULO 73. El/la funcionario/a que realiza la denuncia será informado del estado de tramitación de ésta, en un primer momento de forma escrita y reservada, por parte de la jefatura que recepcionó la denuncia al octavo día hábil siguiente a la realización de la misma. Posteriormente continuará el procedimiento y plazos establecidos en el Título V de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fuera fijado por D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 74. Durante el desarrollo de la investigación sumaria o sumario administrativo, el/la Investigador/a o Fiscal podrá solicitar el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a de la Junta Nacional de Jardines Infantiles o al Director/a Regional, según correspondiere, que disponga medidas administrativas de resguardo en favor del/la denunciante. Dichas medidas pueden consistir, entre otras, en la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, sin perjuicio de las facultades del fiscal, conforme a lo dispuesto en el artículo 77° de este Reglamento.

Tratándose de funcionarios/as de planta la destinación transitoria fuera de la Región de desempeño habitual compete exclusivamente al/la Vicepresidente(a) Ejecutivo (a).

La destinación transitoria fuera de la Región cesará cuando el fiscal instructor del proceso disciplinario correspondiente determine una eventual suspensión en el empleo del/a imputado/a o su traslado, por el periodo que dure la investigación y se mantendrá durante este periodo cuando el fiscal no adopte la medida de suspensión o traslado.

ARTÍCULO 75. Si el/la funcionario/a afectado/a presenta un impacto negativo en su salud debido a las conductas de acoso laboral deberá acudir a la Asociación Chilena de Seguridad o a la Institución que la Junta Nacional de Jardines Infantiles contrate para efectos de cumplir lo dispuesto por la Ley Nº 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, para su evaluación.

ARTÍCULO 76. Atendida la gravedad de los hechos y de conformidad al mérito de la investigación o sumario administrativo instruido, el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a de la Junta Nacional de Jardines Infantiles o el Director/a Regional dentro de los plazos en el Título V de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fuera fijado por D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, aplicará la correspondiente medida disciplinaria.

ARTÍCULO 77. Si durante la instrucción del procedimiento disciplinario, el/la Fiscal lo estimare necesario, podrá disponer respecto de la persona inculpada, alguna de las medidas cautelares siguientes, conforme a lo establecido en el artículo 136 de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, citada, esto es:

- Suspenderla de sus funciones o
- Destinarla transitoriamente a otro cargo dentro del mismo Servicio.

ARTÍCULO 78. Si se comprueba, producto de la investigación sumaria o sumario administrativo, que el/la funcionario/a hubiere realizado la denuncia de Acoso Laboral falsamente y/o con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada, se instruirá un nuevo proceso disciplinario, a fin de determinar la responsabilidad de quien ha faltado a la verdad y se aplicará la o las medidas que correspondan, según la Ley Nº 18.834, citada, sin perjuicio que se inicien las acciones civiles y criminales que correspondan".

ARTÍCULO 79. Corresponderá al Departamento de Administración y Recursos Humanos realizar labores preventivas de circunstancias que revistan el carácter de acoso laboral, como asimismo definir, para cada caso particular, medidas reparatorias respecto de las victimas de tales conductas o de los denunciados/as que, tras la investigación de los hechos, resulten absueltos, considerándose siempre una comunicación formal de desagravio a la Comunidad Educativa y/u oficinas Regionales. Al efecto instruirá por escrito a cada Dirección Regional o por esta Vicepresidenta Ejecutiva en el ámbito de su competencia.

Respecto de las víctimas de acoso laboral es de rigor propender a su estabilización psicoemocional, adoptando medidas tendientes a facilitar el desempeño de funciones en condiciones que le brinden seguridad y confianza, atendidos los recursos institucionales existentes.

2° APRUÉBASE formulario de acta de denuncia de hechos que eventualmente revistan el carácter de acoso laboral e incorpórase como anexo al Reglamento de Higiene y Seguridad 2009 de la Junta Nacional de Jardines Infantiles aprobado por Resolución Exenta Nº 015/564 de 11 de marzo de 2009, de la Vicepresidenta Ejecutiva de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL.-

NOMBRES:		
APELLIDO PATERNO:		
APELLIDO MATERNO:		
RUT:		
DOMICILIO		
SEXO:		
DIRECCIÓN REGIONAL:	SUB DIRECCIÓN	
	JARDÍN	CÓDIGO
DIRECCIÓN NACIONAL	DEPENDENCIA:	
CARGO		
TELÉFONOS DE CONTACTO: INCLUYA CÓDIGO DE ÁREA		
CORREO ELECTRÓNICO		
SOLOCITA RESERVA DE IDENTIDAD CONFORME ARTÍCULO 90 B, LEY 18.834.	SI	NO

ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL.-

En _____a_____ del mes de:_____de_____;
El/la Funcionario/a de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), don/ña: _____
_____receptor del presente protocolo, ha recibido de parte de Don/ña:
_____ Rut:
_____; la siguiente denuncia por **Acoso Laboral**, según se detalla más abajo, presentando para su tramitación los siguientes antecedentes:

.-	**Datos Del/La Denunciado/a:**	
2.-	**Cargo O Función Dentro De Junji**	
3.-	**Lugar De Desempeño:**	
4.-	**Relación Jerárquica respecto al denunciante**	Marque con una cruz donde corresponda: Inferior ☐ Igual ☐ Superior ☐
5.-	**El/ la denunciante trabaja directamente con el/la denunciado/a**	Marque con una cruz donde corresponda: SI ☐ ☐
6.-	**El/la denunciante declara ser víctima de Acoso Laboral desde:**	

7.-

	CONDUCTAS TIPIFICADAS COMO ACOSO LABORAL		
	EN SU LUGAR DE TRABAJO considera UD. haber sido objeto o presenciado o tener conocimiento de alguna o algunas de las conductas que se indican a continuación: Marque con una cruz en el o los casilleros que corresponda(si es necesario adjunte hojas con la información)	NO	SI
1	Asignación de formas de trabajo denigrante o improductivo.		
2	Asignación de objetivos inalcanzables.		
3	Sobrecargar con labores selectivamente a determinados funcionarios/as, sin fundamento de especialidad, conocimientos o experiencia.		
4	Quitar responsabilidades sin justificación objetiva o modificar injustificadamente y/o sin previo aviso las funciones asignadas y/o las atribuciones conferidas.		
5	Asignación, en forma deliberada, de espacios físicos y materiales no adecuados para el desarrollo del trabajo de una persona, existiendo los medios para que desarrolle sus labores en forma normal.		
6	Discriminar, estigmatizar, difamar, menoscabar la reputación de un/a funcionario/a ante otros compañeros o jefes.		
7	Descalificación del trabajo realizado por torpeza manual o lentitud intelectual. (Criticas desmedidas e injustificadas hacia su trabajo, su apariencia o sus ideas, en privado o ante testigos). Manifestaciones de desprecio tanto al aspecto físico, como a la forma de vestir o hablar. (Ridiculizarlo(a) en público).		
8	Gritar, avasallar o insultar a una persona a solas o en presencia de otros/as.		
9	Prohibición de expresar opiniones, silenciamiento o marginación de las actividades colectivas propias del cargo..		
10	Ejercer coacción, amenazar de manera continua		
11	Ignorar, excluir, ningunear, desacreditar éxitos profesionales y/o laborales.		
12	Criticar continuamente las ideas, o propuestas, sin existir fundamento técnico, profesional o práctico, ridiculizando el trabajo desempeñado.		
13	Divulgación de antecedentes referidos a las características físicas o morales de las personas, o hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como hábitos personales, antecedentes familiares, origen racial, ideologías y opiniones políticas, creencias o convicciones religiosas, antecedentes de salud físicos y psíquicos y vida sexual.		
14	Amenazas o presiones indebidas para evitar denuncias de situaciones que constituyen falta o delito.		
15	Destrucción directa o por medio de terceros de bienes personales y/o prohibición de colocar objetos de valor afectivo, religioso, etc. en el espacio de trabajo.		
16	Animar a otros/as a participar en cualquiera de las acciones descritas precedentemente, mediante la persuasión, coacción o abuso de autoridad.		
17°	Cualquier otra conducta discriminatoria y que atente contra la libertad de la persona.		

8.-	**Para acreditar lo anteriormente descrito cuenta con:**	**Ningún antecedente específico** ☐	**Antecedentes documentales de respaldo** ☐	**Testigos** ☐	**Otros** ☐
9.-	**Detalle o adjunte nómina de testigos:**				

Todo lo anterior es corroborado ante el receptor; con la firma del/la denunciante:

_____

Firma del/la Denunciante

_____

Nombre y cargo receptor denuncia

Firma de Funcionario/a Receptor

Departamento de Fiscalía

3° **DIFÚNDASE** la presente Resolución en Dirección Nacional por el Departamento de Administración y Recursos Humanos, y en Regiones y Jardines Infantiles por el respectivo/a Director/a Regional.

4° La presente resolución comenzará a regir al quinto día hábil siguiente en que ella se encuentre totalmente tramitada.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES
VICEPRESIDENTA EJECUTIVA

MARIA ESTELA ORTIZ ROJAS
VICEPRESIDENTA EJECUTIVA
JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES

MJS/SBC/EVR/DMG/IAD/VVS/lad.
DISTRIBUCIÓN:
Vicepresidencia Ejecutiva;
Directores de Departamentos y Unidades;
Direcciones Regionales de la I a la XV Región
Unidad Prevención de Riesgos
Comités Paritarios de Higiene y Seguridad
Oficina de Partes