

MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DE SOCIEDAD AGRÍCOLA Y SERVICIOS ISLA DE PASCUA SPA

A : Todos los Trabajadores
DE : Gerencia General
FECHA : 19 de Diciembre de 2022
REFERENCIA : Modificación Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
VIGENCIA DE LA MODIFICACIÓN : 19 de Enero de 2023.

Mediante el presente instrumento, y con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo, que establece el procedimiento para informar a los trabajadores el texto del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y/o sus modificaciones, ponemos en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa las materias que se introducen al Reglamento Interno de Orden, relacionadas con la normativa sobre derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, acoso laboral y el procedimiento que seguirá la empresa en el caso de una denuncia sobre estas materias.

El texto de las nuevas materias que se incorporan al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA es el siguiente:

TÍTULO 22
DE LA DIGNIDAD EN EL TRABAJO Y DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Objetivo

Artículo 91

La empresa declara la importancia del cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores ya sea por parte del empleador o de otros trabajadores y prohíbe el maltrato y acoso laboral y la intimidación (mobbing) a sus trabajadores en razón de su raza, color de piel, religión, nacionalidad, capacidades distintas de origen, discapacidad, sexo, preferencia sexual, edad y/u otros. Conforme a la normativa legal vigente, se establece para su cumplimiento de todos los trabajadores la presente política y procedimientos que investigarán y sancionarán estos actos de violencia en el contexto laboral y las infracciones a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de cumplir las políticas en esta materia, y tratar a sus colegas con dignidad y respeto.

Las relaciones laborales en Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Este propósito será resguardado mediante

iniciativas preventivas orientadas a la construcción de culturas colaborativas de trabajo y también a través de espacios de denuncia que permitan investigar y sancionar actitudes y conductas que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores y también con actitudes y conductas de discriminación, maltrato laboral y acoso laboral que atente contra la integridad física y psíquica de las personas.

Artículo 92

Para efectos de la denuncia, investigación y sanción del tipo de situaciones mencionadas en Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA, se considerarán las siguientes definiciones:

1. Derechos Fundamentales de los Trabajadores: son aquellos derechos indicados en el artículo 485 del Código del Trabajo, que son los siguientes:

- a) El derecho a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores.
- b) El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las trabajadoras y trabajadores, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- c) El respeto y protección a la vida privada y honra de las trabajadoras y trabajadores.
- d) La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada de las trabajadoras y de los trabajadores.
- e) La libertad de conciencia de las trabajadoras y trabajadores.
- f) La libertad de emitir opinión y de informar sin censura previa de las trabajadoras y de los trabajadores, sin perjuicio de su responsabilidad por los delitos y abusos que se comentan en el ejercicio de estas libertades.
- g) La libertad de trabajo.
- h) El derecho de indemnidad, esto es el derecho que tiene toda trabajadora y trabajador a que no se tomen represalias en su contra por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o por haber sido ofrecidos en tal calidad o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

2. Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercidas por el empleador o por uno o un grupo de trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amanece o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala, además, que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Este término se entiende también como 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 también, las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que 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 los afectados.

El acoso consiste en una conducta indeseada que no solo viola la dignidad de las personas, sino que también crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo de forma persistente.

A continuación, se ejemplificarán algunas expresiones de acoso laboral, con el fin de visibilizar y prevenir la ocurrencia de este tipo de conductas:

a) Ataque a la víctima con medios organizacionales:

- Restringir a una trabajadora o trabajador las posibilidades de hablar.
- Cambiar de lugar de trabajo, aislándolo de sus compañeros, sin que sea un requisito del trabajo.
- Prohibir a los compañeros hablar con una trabajadora o trabajador determinado.
- Excluir de reuniones.
- No entregar información necesaria para la realización del trabajo.
- Ejercer contra la trabajadora o trabajador una presión indebida o arbitraria.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
- Amplificar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, conciencia y marco ético.
- Juzgar el desempeño de la trabajadora o trabajador de forma ofensiva.
- No asignarle tareas, asignarle tareas sin sentido, o asignarle funciones de inferior jerarquía del cargo desempeñado o ajenas a los conocimientos que este requiere o que resulten degradantes a la trabajadora o trabajador.
- Asignar tareas a una trabajadora o trabajador con datos erróneos intencionalmente.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con trabajo, en comparación con sus pares.
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la trabajadora o trabajador que genere menoscabo.
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la jefatura.
- Esconder o dañar elementos de trabajo.

b) Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Rehusar la comunicación con una trabajadora o trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o él o no dirigirle la palabra.
- Tratar a una trabajadora o trabajador como si no existiera.
- Excluir a una trabajadora o trabajador de actividades sociales del equipo de trabajo, dentro del contexto laboral.

c) Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una trabajadora o trabajador.
- Acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico o redes sociales, entre otros).
- Ridiculizar a la trabajadora o trabajador.
- Dar a entender que una trabajadora o trabajador, tiene problemas psicológicos.

- Mofarse de las discapacidades de una trabajadora o trabajador.
- Burlarse de manera hiriente y despectiva de una trabajadora o trabajador (conductas, gestos, ideas, entre otros).
- Mofas relativas a sus creencias políticas o religiosas, nacionalidad u origen étnico, y/o aspectos socioculturales de una trabajadora o trabajador.
- Mofas relativas a las actitudes, aspecto físico, género, y/o preferencia sexual de una trabajadora o trabajador.
- Causar daños a las pertenencias del trabajador.

d) Ataques a la salud física y psicológica de la víctima:

- Amenazas de violencia física a una trabajadora o trabajador.
- Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Daño que afecta a la integridad corporal o a su salud física o mental. En casos que requiera tratamiento médico o quirúrgico, podría constituirse como delito de lesiones.

e) Agresiones verbales:

- Agredir con gritos a una trabajadora o trabajador.
- Hacer uso de expresiones hirientes, que buscan causar daño.
- Insulto contra una trabajadora o trabajador.
- Amenazas contra a una trabajadora o trabajador.
- Críticas permanentes a una trabajadora o trabajador.
- Realizar bromas que generen molestia, sin consentimiento y de forma reiterada.
- Interrumpir continuamente a la trabajadora o trabajador mientras habla.

f) Rumores:

- Referirse negativamente de una trabajadora o trabajador, con terceras personas.
- Difundir rumores que menoscaben a la víctima.

g) Mobbing:

- La intimidación en el lugar de trabajo o también denominado mobbing, a su vez, es un comportamiento inapropiado repetitivo. Se trata de un abuso o mal uso del poder, y se caracteriza como un comportamiento ofensivo, intimidatorio, malintencionado o insultante; que puede ser directo indirecto, verbal, físico o de otra forma. Un incidente aislado puede ser una afrenta a la dignidad en el trabajo, pero no se lo considera como mobbing, salvo que sea innegablemente ofensivo.

h) Victimización:

- Es una forma específica de discriminación y acoso que ocurre cuando se trata a un individuo de modo menos favorable que a otros porque hizo una reclamación, porque dio un testimonio relativo a una reclamación; o cuando se lo trata de alguna forma aparte, a causa de una reclamación.

Se han de emprender todos los esfuerzos para asegurar que no sean victimizados los trabajadores que se quejan de algo, y los que aporten su testimonio o información acerca de una queja. Cualquier comunicación de victimización se ha de tratar prontamente. Si se comprueba la victimización, se impondrán las acciones disciplinarias correspondientes.

Los comportamientos discriminatorios reiterados constituyen victimización.

3. Denunciante: todo trabajador y trabajadora que sufra o conozca de conductas que puedan calificarse como discriminación, maltrato laboral, acoso laboral o una vulneración de sus derechos fundamentales.

4. Denunciado: el trabajador cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

5. Víctima: persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral o una vulneración de sus derechos fundamentales.

6. Receptor de la denuncia: el Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

7. Investigador: el trabajador de la empresa o la persona externa a ella que efectuará la investigación.

Artículo 93

A continuación, se indica el procedimiento de Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA para fines de denuncia, investigación y sanción de actos de maltrato laboral y acoso laboral y de infracciones a los derechos fundamentales de las trabajadoras y de los trabajadores.

a) Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de infracciones o vulneraciones de los derechos fundamentales de los trabajadores y de hechos definidos por la ley o este reglamento, como maltrato y acoso laboral, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, al Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

b) La denuncia escrita dirigida al Departamento de Recursos Humanos de la empresa, deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y al menos nombres y apellidos del afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del denunciado y, finalmente, la fecha y firma del denunciante.

c) Toda denuncia realizada en los términos señalados en la letra anterior deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días hábiles. Para lo anterior, el Departamento de Recursos Humanos designará un trabajador imparcial o una persona externa a la empresa debidamente capacitados para conocer de la denuncia.

d) Recibida la denuncia, el Departamento de Recursos Humanos de la empresa tendrá un plazo de cinco días hábiles, contados desde la recepción de aquella, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro

del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por discriminación, maltrato laboral, acoso laboral o infracción o vulneración de derechos fundamentales, fijando de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

e) Además, una vez recibida la denuncia, la empresa podrá iniciar una instancia de mediación entre el trabajador afectado y el trabajador denunciado. Esta instancia de mediación no paralizará el procedimiento de investigación. Si en la instancia de mediación se produce un acuerdo entre el trabajador denunciante y el denunciado, se extenderá un acta en la que se dejará constancia de este acuerdo y del término de la investigación.

f) Recibida la denuncia, el Departamento de Recursos Humanos, considerando la gravedad de los hechos denunciados, deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos de trabajo o la redistribución del tiempo de jornada.

g) Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que aportaron. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el debido proceso.

h) Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en la letra anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de maltrato laboral o acoso laboral.

i) El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, el texto de sus declaraciones debidamente firmado, los otros medios de prueba aportados, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador, y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

j) Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán podrán ser desde una amonestación verbal o escrita al trabajador infractor o acosador. Lo anterior, sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra f) y N° 7 del Código del Trabajo u otra causal de término del vínculo laboral, es decir, terminar el contrato por estas causales.

k) El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al Departamento de Recursos Humanos de la empresa dentro del plazo de 20 días hábiles contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la entrega del informe.

l) Dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación del informe indicado precedentemente, los involucrados podrán hacer observaciones por escrito dirigidas al Departamento

de Recursos Humanos, el que confirmará su informe o introducirá las modificaciones que considere pertinente apreciando las observaciones efectuadas por los involucrados.

m) El informe final con las conclusiones definitivas de la investigación deberá ser entregado a la Gerencia General de la empresa en el plazo máximo de 30 días hábiles contados desde la fecha de inicio de la investigación. Con este informe, se tendrá por definitivamente concluida la investigación.

n) Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Gerencia General de la empresa deberá adoptar las medidas y las sanciones que corresponda conforme al mérito de la investigación y su informe final. Las medidas o sanciones que correspondan deberán aplicarse dentro del plazo de 10 días hábiles contados de la fecha de término de la indemnización.



Luz del Carmen Zasso Paoa
Gerente General

