

CIRCULAR INTERNA 02

**MAT.:** Instructivo interno para la investigación de denuncias sobre acoso laboral o moral al interior de la Superintendencia de Casinos de Juego.

**ANT.:** Las instrucciones presidenciales en orden a promover al interior de los Servicios un Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado.

SANTIAGO, 24 JUL. 2008

**DE: SUPERINTENDENTE DE CASINOS DE JUEGO**

**A : FUNCIONARIOS DE LA SUPERINTENDENCIA DE CASINOS DE JUEGO**

Considerando lo estipulado en el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado, que impulsa políticas y medidas contra la discriminación tendientes a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público, dictada por la Presidencia de la República; y en el contexto del Plan Trienal que ha diseñado esta Institución para dichos efectos, el Superintendente que suscribe ha estimado necesario contar con un procedimiento interno simple, claro y preciso para tramitar las denuncias por acoso laboral o moral que se formulen en la Superintendencia, teniendo especialmente en cuenta los principios de respeto a la dignidad personal, celeridad y reserva.

A continuación, se anexa el Instructivo en comento para su conocimiento y fines correspondientes.

Les saluda



*Francisco Leiva Vega*  
**FRANCISCO LEIVA VEGA**  
**SUPERINTENDENTE DE CASINOS DE JUEGO**

**Distribución:**

- Personal de la SCJ
- Unidad de Administración y Finanzas SCJ
- Oficina de Partes SCJ

## **INSTRUCTIVO INTERNO PARA LA INVESTIGACION DE DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL O MORAL AL INTERIOR DE LA SUPERINTENDENCIA DE CASINOS DE JUEGO**

Ni en la Administración Pública, en general, ni en la Superintendencia de Casinos de Juego será permitida ni tolerada ninguna conducta de acoso laboral o moral, y, en consecuencia, constituye una obligación de este Servicio garantizar un ambiente libre de hostigamientos y en el que impere el respeto a la dignidad de los funcionarios y funcionarias, y que sea acorde con la observación cabal de los principios de probidad en el ejercicio de la función pública y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo, consagrados en la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

### **CONCEPTO**

Se entiende por “Acoso laboral, psicológico o mobbing” a toda forma sistemática de maltrato modal o verbal que recibe un funcionario o funcionaria de manera continua y que es ejecutado por una jefatura, sus representantes y/o por uno o más compañeros de trabajo con el propósito de hostigamiento y que se da de manera prolongada en el tiempo, con el fin de perseguir su aislamiento respecto del grupo laboral, a raíz de lo cual la víctima pierde su autoestima y su capacidad de trabajo, llevándolo al aislamiento o a la expulsión de la institución, o al abandono del trabajo por parte del afectado

Las conductas constitutivas de violencia psicológica podrán ser ejercidas por una persona o grupo de personas y se entenderá por sistemática aquélla que se verifica al menos una vez por semana durante un período prolongado de tiempo sobre otras personas en el lugar de trabajo.

### **REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE UNA HIPOTESIS DE ACOSO LABORAL**

Para que se verifique una conducta constitutiva de acoso laboral deberán concurrir los siguientes hechos de manera copulativa:

1. La acción o conducta debe ser sistemática y persistente en el tiempo.
2. Debe prolongarse por un período de al menos seis meses y tener una frecuencia de al menos una vez por semana.
3. Los efectos que sufra la persona acosada deberán provocar un daño desde el punto de vista clínico, tanto a nivel psicológico como físico.
4. Estas conductas deberán responder o ser ejecutadas de acuerdo a una estrategia preconcebida tendiente a causar en la víctima de acoso su aislamiento respecto del grupo laboral, la pérdida de su autoestima y su capacidad de trabajo, llevándolo al aislamiento, o a la expulsión de la institución, o al abandono del trabajo por parte del afectado.



No se considerarán conductas de acoso laboral, entre otras, todos aquellos conflictos, desavenencias o diferencias de opinión que se presenten en un momento determinado entre los funcionarios o miembros de una institución y que constituyen un fenómeno normal y esperable en todo equipo de trabajo que debe desarrollar las funciones o tareas que le son propias.

## TIPOS DE ACOSO LABORAL O MORAL

Las conductas constitutivas de acoso laboral o moral podrán ser del siguiente tipo o modalidad dependiendo si provienen de un superior o jefatura, de parte de un colega de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico o de otra persona con un rango jerárquico inferior a la víctima:

- a.- **Acoso laboral de tipo descendente:** Es aquél en que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la persona que es víctima del acoso, como por ejemplo aquella que emana de una Jefatura.
- b.- **Acoso laboral de tipo horizontal:** Es aquél que se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. En este caso el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional o con el fin de atribuirse a sí mismo los méritos ajenos.
- c.- **Acoso laboral de tipo ascendente:** Es aquél que realiza una persona que ocupa un puesto de menor jerarquía al del afectado o afectada. Esta situación se puede presentar cuando un trabajador pasa a tener como subordinados a los que fueron sus colegas de trabajo. También se puede configurar cuando se incorpora a la organización o servicio una persona a un cargo directivo, y desconoce la organización o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados, los que comienzan a desarrollar conductas de acoso laboral para con dicha persona.

## PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

El procedimiento que se deberá seguir cuando se presenten situaciones como las descritas en los títulos precedentes, se regirá por los siguientes lineamientos y, en todo caso, habrá de sujetarse a las normas establecidas en el Estatuto Administrativo, teniendo presente el respeto a la dignidad personal, la celeridad y el secreto.

El Superintendente implementará procesos de mediación y solución de conflictos al interior del Servicio y propenderá a la capacitación de funcionarios o funcionarias en mediación de conflictos, generando una instancia de carácter permanente que se encargue de estas materias.

Sin perjuicio de lo que se disponga en la presente circular, la mediación de conflictos será obligatoria y siempre previa a la tramitación de las denuncias de acoso laboral.

funcionario de la Superintendencia para realizar la investigación sumaria correspondiente. Si la denuncia involucrara al Jefe de la Unidad de Administración y Finanzas, corresponderá al Jefe de la División de Estudios comunicar la denuncia correspondiente al Superintendente para que éste proceda a nombrar al funcionario que tendrá a su cargo la realización del sumario administrativo respectivo.

- 6.- La jefatura receptora de la denuncia, deberá adoptar todas las medidas que sean necesarias y pertinentes para resguardar la salud, integridad y la situación laboral de la persona denunciante. Además, tendrá la obligación de mantener completa reserva y confidencialidad de la información recibida, razón por la cual sólo deberá limitarse a solicitar al Superintendente que disponga la instrucción del sumario administrativo correspondiente. Los mismos resguardos antes señalados, así como la reserva y confidencialidad indicadas, deberán mantener el Fiscal administrativo a cargo del



Superintendencia  
de Casinos de Juego

sumario administrativo correspondiente y el Actuario o quien actúe y/o tenga que tomar conocimiento de los hechos, en razón de sus funciones.

- 7.- Atendido que, de conformidad a lo prescrito en el artículo 125 del Estatuto Administrativo, el acoso laboral o moral es susceptible de sancionarse con la destitución del funcionario que incurra en tal conducta, las denuncias que se hagan por esta causa se someterán al procedimiento contemplado en el Título V de la Ley N°18.834 en lo que al sumario administrativo se refiere, el que será de carácter reservado.
- 8.- En esas circunstancias, el Fiscal administrativo deberá adoptar las medidas necesarias tendientes al resguardo de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada de trabajo, considerando las posibilidades que ofrecen las dependencias de la institución y las condiciones del trabajo.
- 9.- Tanto la investigación de los hechos denunciados como la dictación de las resoluciones correspondientes y su contenido, deberán hacerse con la mayor discreción y claridad posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, velando especialmente por que la declaración de los testigos, si los hubiere, se preste libre de presiones y amenazas.
- 10.- Durante tramitación del sumario respectivo se deberá evitar la victimización de la persona ofendida, para lo cual se deberá actuar con el mayor celo y cautela, evitando cualquier acto público que la pueda sindicar como víctima de una investigación de esta naturaleza, debiendo, el Fiscal instructor y el actuario del proceso, con la debida diligencia y cuidado en el desarrollo de la investigación.
- 11.- Durante la sustanciación del sumario administrativo, se podrán realizar todas las diligencias que el Fiscal a cargo estime convenientes, evitando cualquier menoscabo de los funcionarios, tanto del afectado(a) como del denunciado(a).
- 12.- En el evento que los hechos denunciados configuren un delito o falta, los antecedentes respectivos deberán ser puestos en conocimiento del Ministerio Público para su investigación.