



PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

LEY N° 21.643

[Descripción breve](#)

La ley 21.643 previene, investiga y sanciona el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
JULIO 2024



Contenido

DECLARACIÓN PÚBLICA.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	3
DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES	4
PRINCIPIOS ORIENTADORES.....	4
MARCO CONCEPTUAL.....	6
Acoso Laboral	6
Acoso Sexual	8
Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.....	10
PARTICIPANTES EN EL PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO	10
Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones generales de los participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	12
Derechos generales de las personas trabajadoras	12
Obligaciones generales de las personas trabajadoras	12
Obligaciones generales de la Corporación	12
Obligaciones generales del Comité de investigación o el Fiscal.....	13
ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO	14
RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS URGENTES.	14
Adopción de medidas de resguardo.....	14
Plazo del funcionario responsable para comunicar la denuncia a la comisión investigadora	15
Consideraciones relativas a la recepción de la denuncia presencial.....	15
DE LA INVESTIGACIÓN PROPIAMENTE TAL	16
Directrices para la investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral	20
SOBRE LA FALSA DENUNCIA.....	20
DIFUSIÓN Y MODIFICACIÓN REGLAMENTO INTERNO	21



DECLARACIÓN PÚBLICA

A partir del 1 de agosto de 2024, la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, entró en vigencia en nuestro país, estableciendo medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Nuestra institución reafirma su compromiso de construir un ambiente laboral libre de acoso sexual, laboral y violencia.

Reconocemos la importancia de erradicar estas prácticas que atentan contra la dignidad de las personas trabajadoras. Nos unimos a los esfuerzos conjuntos para generar un entorno de trabajo donde todas y todos se sientan seguros y respetados.

Como organización, nos comprometemos a:

Prevenir: Implementar programas de capacitación continuos para sensibilizar a todo nuestro personal sobre la importancia de un trato respetuoso y equitativo.

Detectar: Facilitar canales de denuncia seguros y confidenciales para que cualquier persona pueda expresar sus inquietudes sin temor a represalias.

Investigar: Actuar con prontitud y diligencia en la investigación de todas las denuncias, garantizando un proceso justo y transparente.

Sancionar: Aplicar medidas disciplinarias ejemplares a quienes infrinjan nuestras políticas.

Acompañar: Brindar el apoyo necesario a las víctimas, incluyendo orientación psicológica y legal.

Hacemos un llamado a toda nuestra comunidad a sumarse a este compromiso. Juntos podemos crear un entorno laboral donde el respeto, la dignidad y la igualdad sean la norma. Invitamos a todos nuestros funcionarios a denunciar cualquier situación de acoso y a participar activamente en la construcción de un lugar de trabajo más seguro.



INTRODUCCIÓN.

El protocolo de investigación de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo considera en su elaboración todas las modificaciones y los lineamientos establecidos por la Ley 21.643 dispuestos a generar mejores políticas y prácticas tendientes a prevenir, detener y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso, sea éste laboral o sexual o de violencia, tomar medidas tendientes a proteger a la víctima o víctimas de aquellas y hacer efectiva la responsabilidad de quien corresponda. En este sentido, la Corporación consagra como valores institucionales los siguientes:

Calidad de vida laboral: Entendida como la percepción colectiva de bienestar en donde funcionarios y funcionarias se sientan satisfechos/as por las actividades que realizan en el marco de una vida laboral definida, con claras perspectivas, con compensaciones personales, profesionales y sociales.

Género: Dicho valor propende a la equidad en la participación y retribución que tanto hombres como mujeres pueden desplegar en la entidad en donde desarrollen sus labores.

Inclusión: Pensando en el desarrollo de la corporación con la participación de funcionarios y funcionarias, independiente de su condición social, sexual, etnia u otros.

Para dar cumplimiento a estos valores se requiere de ambientes laborales saludables, basados en el respeto y el buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio del servicio público, que promuevan desempeños óptimos, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

El procedimiento que se presentará será aplicable a todas las personas que trabajen en y para la Corporación Educacional San Alberto Hurtado, y se utilizará en los casos en que cualquier funcionario o funcionaria se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione la figura de acoso laboral y sexual o de violencia sufrida en el ejercicio de sus funciones.

OBJETIVOS

- Establecer un procedimiento mediante el cual la Corporación Educacional San Alberto Hurtado enfrente situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo que ocurra entre sus funcionarios, constituyéndose a su vez, en un mecanismo de control social dentro de la organización, con la finalidad de generar condiciones de respeto y buen trato al interior de la institución.
- Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas, frente a situaciones que signifiquen un atentado contra su dignidad o su integridad física, disponiendo de un mecanismo adecuado para realizar las denuncias en forma oportuna y apropiada cuando estos sean cometidos por otro funcionario de la corporación o por un tercero, a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento, entregando apoyo al funcionario y asesoría en materia jurídica, cuando estos sean cometidos por un tercero que no es parte de nuestra institución, estableciendo además sanciones respecto a ellos, que permitan otorgar una debida protección respecto a nuestros funcionarios.
- Comprometer el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales, adoptando medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre los/las individuos y ambientes laborales sanos, que puedan ir mejorando continuamente.



DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES

Teniendo en consideración que en la Corporación Educacional San Alberto Hurtado, coexisten funcionarios que son regidos por distintos estatutos respecto a su relación laboral, el protocolo de investigación de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, adecuará su actuar a las siguientes disposiciones legales:

Constitución Política de la República de Chile: Artículo 19º número 1º, establece: “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”; número 2º, establece: “Las igualdad ante la ley”; número 3º, establece: “La igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos”.

Ley N° 21.643 que modifica el Código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Decreto N° 21, publicado en el Diario Oficial el día 3 de julio de 2024, que prueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

Código del Trabajo, teniendo en consideración las modificaciones que la Ley 21.643 incorpora en él y en consideración a lo dispuesto en el artículo 78 del Estatuto Docente.

Ley 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación. Artículo 2: “Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, “se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Dictamen N° 362/19 de 07 de junio de 2024 de la Dirección del Trabajo (DT), que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

Si bien nuestra legislación ordena que todas las investigaciones que se realicen en ocasión de denuncias relacionadas a acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, se tendrán en cuenta además los principios de no discriminación, no re victimización, razonabilidad, debido proceso y colaboración durante la sustanciación de dichos procesos, todos los cuales pasaran a definirse a continuación.

Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación

No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias



basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

No re victimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.



MARCO CONCEPTUAL

En el siguiente apartado se definirán los conceptos que se utilizan en este documento a fin de dar criterios al investigador al momento de abordar este tipo de situaciones, los cuales también entregarán certeza jurídica a todos los involucrados en estos procedimientos, fijando el sentido y alcance de las situaciones que ellos evalúan.

Acoso Laboral

Nuestro Código Laboral define como acoso laboral: “Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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.

Características del acoso laboral

- El acoso laboral reúne las siguientes características:
- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o funcionarios.
- La acción es silenciosa, busca pasar inadvertida.
- Puede constituirse con una sola acción, de acuerdo a la gravedad y contexto de aquella.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye un menoscabo, maltrato o humillación para quienes lo sufren o perjudica su situación laboral o sus oportunidades de empleo, no siendo necesario que estas dos situaciones sean copulativas para los efectos de configurarse el acoso laboral.

Ejemplos de acoso laboral

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. Estas conductas pueden ser al menos de dos tipos: aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo.

Dentro del primer tipo, tenemos a modo de ejemplo:

- Gritar, avasallar o insultar a la/s víctima/s cuando está sola o en presencia de otros funcionarios o terceros.
- Amenazar a la/s víctima/s con consecuencias laborales.
- Tratar a la/s víctima/s de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizar frente a otros.
- Ignorar o excluir a la víctima, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Extender rumores maliciosos, injuriosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de la/s víctima/s.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirse a otras personas o elementos ajenos a la/s víctima/s, como casualidad o suerte.
- Criticar, sin un argumento tangible, el trabajo de la víctima, desestimar sus ideas sin razón plausible, el desestimar sus propuestas y aportes, sin mediar un razonamiento para ello, con todo, aun existiendo argumentos o motivos para ello, estos deberán ser comunicados en términos respetuosos.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos frente a los demás trabajadores, usuarios o terceros.



- Respecto a conductas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo, se encuentra, por ejemplo:
- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir teniendo claro conocimiento de aquello.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con trabajo sin ningún criterio que justifique la situación.
- Quitar, sin expresión de causa, las áreas de responsabilidad de la víctima, cambiando sus labores por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de la víctima, sin previa comunicación razonada de los motivos para ello, salvo cuando aquellas sean aparejadas a un cargo de confianza, bastando en dichos casos dar cuenta de la decisión de la jefatura de privar al funcionario de dicho cargo.
- Retener información crucial para la realización del trabajo de la víctima o manipular a la víctima para inducir a error en la realización de aquel, para luego acusar de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar con herramientas no contempladas para ello el actuar o el desempeño laboral de la víctima.
- Desautorizar la toma de decisiones o iniciativas personales de la víctima en el marco de sus atribuciones, sin su conocimiento y sin expresión de una causa que justifique dicho actuar, la cual, aun existiendo deberá siempre comunicarse en términos respetuosos al funcionario que sea desautorizado, no será necesaria que esta comunicación se realice de manera inmediata en casos en que la urgencia de la situación haga necesaria una rectificación inmediata de la decisión o iniciativa, con todo, aun en dichos casos, deberá comunicarse al funcionario afectado lo ocurrido y la razón de aquello.
- La no realización por parte de otro funcionario o una jefatura de acciones necesarias para que la víctima realice las actividades designadas para su trabajo, induciendo a negligencias, errores o faltas, en el desarrollo de las tareas rutinarias de dicho trabajador.

No se considera acoso laboral (ejemplos)

- Todas aquellas acciones que podrían presentarse por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo cuando ellas tienen una naturaleza excepcional, como por ejemplo una discusión aislada entre miembros de un equipo.
- La asignación de tareas imposibles de cumplir por omisión o error en la planificación de la actividad laboral.
- Modificar responsabilidades con aviso previo.
- La situación de asignar a un funcionario a ejecutar sus labores en condiciones laborales precarias producto de la infraestructura deficiente por desconocimiento de la jefatura, En aquellos casos dicha situación deberá ser informada por el funcionario afectado a fin de ser solucionada.
- Estrés personal derivado de las labores naturales del funcionario.
- Amonestaciones aplicadas por la jefatura directa por errores reiterados, atrasos o incumplimiento de funciones asignadas o de la naturaleza de su cargo.
- Jornada de trabajo extensa de manera puntual por situaciones extraordinarias.
- Cambio de labores con aviso previo, producto de la necesidad para el buen servicio de la entidad.
- Modificación de funciones solicitadas al funcionario en el ejercicio de las facultades que concede al empleador el *Ius Variandi*, siempre que ellas no generen un menoscabo al funcionario/a.



Acoso Sexual

Nuestra legislación define el acoso sexual de la siguiente manera: El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Al respecto es conveniente mencionar que el acoso sexual, es una conducta ilícita de carácter sexual que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador o trabajadora afectado por dicha conducta, tales como la integridad física y psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual. El elemento esencial de este tipo de conducta es que el requerimiento de carácter sexual no es consentido por quien lo recibe y amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Esto no significa que quien ejerza el acoso sexual debe tener en todos los casos la capacidad de poner término al contrato del trabajador afectado, bastando para que se configure dicho actuar que la situación afecte el desempeño normal de las funciones laborales de la víctima, ya sea por temor, incomodidad, pudor o vergüenza o que afecte las posibilidades de su desarrollo laboral.

Por su parte la Dirección del Trabajo ha establecido que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamiento o contacto físicos, sino que incluirá cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo propuestas verbales, imágenes, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

El acoso sexual puede ocurrir en otros contextos fuera del lugar de trabajo: en la vivienda, en la vía pública, sin perjuicio de aquello, aun cuando se lleve a cabo fuera del lugar de trabajo, cuando este ocurra entre dos funcionarios de la Corporación Educacional San Alberto Hurtado y afecte el desempeño normal de las funciones del funcionario víctima de dicho actuar, para efectos de su investigación siempre se entenderá que se configura el tipo de acoso sexual.

Tipos principales de acoso sexual

- a) **Quid Pro Quo:** Cuando decisiones con respecto al trabajo son prometidas, amenazadas o hechas a base de si uno o más trabajadores/as se someten a conductas sexualmente orientadas.
- b) **Ambiente de Trabajo Hostil:** Donde conductas sexualmente orientadas crean un ofensivo y desagradable ambiente de trabajo.

La característica principal del acoso sexual es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este, la condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

Ejemplos que servirán para identificar el acoso sexual

Acoso Sexual puede ocurrir en una variedad de circunstancias, incluyendo, pero no limitándose a las siguientes:

- El acosador puede ser el supervisor/a de la víctima, un supervisor en otra área, o un colega, aunque regularmente el acosador será alguien que detenta facultades de supervisión. (supervisión horizontal colaborativa / Ernst Fisher M.), con todo esto no es un elemento de la esencia, pudiendo ser realizado incluso por un dependiente en contra de una jefatura.
- La víctima no necesariamente debe ser la persona acosada, puede ser cualquier persona que se sienta ofendida por la conducta.



- El acoso sexual puede configurarse aun sin pérdida económica para la víctima ni pérdida del empleo.
- La conducta del acosador debe ser rechazada, esto no implica que el rechazo deba ser sostenido en el tiempo, pudiendo darse la situación respecto a dos funcionarios que fueron pareja y que posteriormente dejaron de serlo.

Tipos de comportamiento considerados acoso sexual (ejemplos)

- Insinuaciones sexuales, chistes obscenos o subidos de tono, insultos, comentarios y lenguajes lascivos, otros comentarios ofensivos sexuales, manifestados o plasmados en cartas, notas, correos electrónicos, whatsapp, instagram, facebook, telegram, X, y cualquier otra red social.
- Exhibición de fotos pornográficas, calendarios, caricaturas, y otro material sexual en el lugar de trabajo.
- Envío de mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participación en cualquier conducta constitutiva de acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Falsificación, modificación, creación o edición de fotografías de funcionarios, sin su consentimiento, sexualizándolos, desnudándolos o creando videos de carácter sexual que los involucren a través de medios tecnológicos o análogos.
- Ver y compartir material pornográfico explícito en grupos de comunicación destinados al trabajo, o enviado a los teléfonos personales de miembros de la institución cuando aquello no haya sido solicitado ni consentido.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación de dichos favores.
- Propositiones sexuales no requeridas ni consentidas.
- Insistir en concertar citas o encuentros fuera del lugar de trabajo, cuando ya hayan sido rechazados de manera clara y explícita por parte de quien recibe la invitación.
- Uso de apodosos degradantes sexualmente orientados.
- Persistentes atenciones no deseadas y no consentidas.
- Piropos y otros sonidos o gestos de sugerencia o connotación sexual.
- Sutil o explícita presión para solicitar favores sexuales.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, extorsión, manipulación u otros medios ilegítimos.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Características del acoso sexual

- Realizado por una persona.
- Sin consentimiento: la falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual, por lo que, si una persona acepta por su propia voluntad a un requerimiento de carácter sexual, no puede alegar posteriormente acoso sexual. Con todo, pese a haber existido previamente consentimiento entre las partes, podría configurarse acoso en un nuevo requerimiento, si este fuese rechazado.
- Por cualquier medio: incluye cualquier acción del acosador/a sobre la víctima, no sólo acercamientos o contactos físicos.



- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Esto no significa que quien ejerza el acoso sexual debe tener en todos los casos la capacidad de poner término al contrato del trabajador afectado, bastando para que se configure dicho actuar que la situación afecte el desempeño normal de las funciones laborales de la víctima, ya sea por temor, incomodidad, pudor o vergüenza o que afecte las posibilidades de su desarrollo laboral.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

Son aquellas conductas que afecten a los funcionarios, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de proveedores, usuarios, apoderados, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Tipos de comportamiento constitutivo de violencia en contra de los funcionarios:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robos o asaltos ocurridos en el lugar de trabajo.

MODALIDADES DE ACOSO CONTEMPLADAS EN NUESTRA LEGISLACIÓN

A fin de aunar nuestro criterio investigativo a la actual normativa laboral vigente, se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a) **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Corporación.
- b) **Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Corporación, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) **Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Corporación, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- d) **Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

PARTICIPANTES EN EL PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO

Son aquellas personas que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o investigador. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.



En términos sencillos podemos distinguir a:

- **La víctima:** Definida como la persona sobre la cual es ejercida la conducta o actitud acosadora o de maltrato.
- **El denunciado/a:** Se define como la persona que manifiesta actitudes y comportamientos hostigadores y/o humillantes, hacia una persona o un grupo de ellos, que se desempeñan al interior de la institución o fuera de ésta en calidad de prestador de servicios.
- **El denunciante:** Preferentemente debe ser el/la víctima del acoso, sin embargo, pudiese ser (con aprobación del/la víctima) una tercera persona, que sea testigo del acoso, en todos los casos el denunciante deberá individualizarse, aportando los antecedentes que le sean requeridos, a fin de hacerse responsable de sus dichos.
- **Encargado de recepción de denuncias:** Funcionario a cargo de recepcionar las denuncias. Este/a será un funcionario del área de R.R.H.H. designado por la dirección para realizar esta labor, y su función principal será brindar la primera acogida a la víctima o terceros que realicen la denuncia, proponer las medidas urgentes para asegurar el resguardo del denunciante a la jefatura directa de aquel y gestionar su implementación, recopilando la información atinente al procedimiento que reciba durante dicho actuar, para luego remitirla junto con un informe de las medidas de resguardo adoptadas y la denuncia presentada la comisión encargada de la investigación.
- **El investigador:** Sera el encargado de definir, a través de una investigación, si los antecedentes acompañados a la denuncia constituyen Acoso Laboral, Sexual, o Violencia en el trabajo. El investigador deberá someter las investigaciones a las directrices establecidas en el presente protocolo, tomando siempre en cuenta los principios establecidos, y en particular, la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Asimismo, se encargará de recibir las denuncias por violencia en el trabajo, velar por que se apliquen los mecanismos establecidos para proteger a los funcionarios afectados por ella e informar al área de recursos humanos de dichas incidencias, a fin de que pueda mantenerse un registro de ellas.



Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones generales de los participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

Derechos generales de las personas trabajadoras

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, ya sea en calidad de víctima o denunciado, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente protocolo.
- Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

Obligaciones generales de las personas trabajadoras

Serán obligaciones generales de las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes:

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la Corporación, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Obligaciones generales de la Corporación Educativa San Alberto

Hurtado

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, la Corporación Educativa San Alberto Hurtado, en su rol de empleador deberá:

- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente protocolo.
- Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que se mantendrán para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.



- Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo. Si la voluntad de la presunta víctima es acudir ante la Dirección del Trabajo, quien haga las veces de receptor de denuncia realizará la respectiva derivación.

Obligaciones generales del Investigador

Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, adoptando una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Cumplir con las labores delegadas por la Corporación en el título anterior.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

DEL INVESTIGADOR

El Investigador será el funcionario designado por el empleador para llevar a cabo todas las investigaciones de los trabajadores cuya relación contractual con la Corporación esté regulada por el Código del Trabajo.

Asimismo, será el encargado de velar por el correcto funcionamiento de los protocolos destinados a proteger a los trabajadores víctimas de violencia en el trabajo, solicitando a la dirección la aplicación de medidas de resguardo cuando los hechos denunciados lo hagan necesario.

Cuando la violencia sea perpetrada por terceros no apoderados, se orientará al funcionario afectado por los actos de violencia de sus derechos y sobre las acciones que puede tomar respecto a ella, promoviendo siempre la denuncia de aquella y solicitud de medidas cautelares, cuando sean procedentes.

En el ejercicio de sus funciones el investigador someterá su actuar al procedimiento de investigación descrito en el siguiente protocolo y cualquier norma legal que venga en modificar su contenido.

Tendrá al inicio del proceso de investigación la obligación de informar de la facultad que le asiste a la víctima de este tipo de casos de decidir que la investigación de los hechos denunciados sea realizada por Dirección del Trabajo. Asimismo, tendrá la facultad de derivar la investigación de denuncias recepcionadas para que estas sean abordadas de manera directa a la Dirección del Trabajo, cuando exista una carga laboral que le impida realizar dicha investigación cumpliendo los tiempos exigidos en la ley para el desarrollo de la investigación o cuando la complejidad del caso amerite la intervención de este organismo. En estos casos, será el mismo investigador quien se encargada de derivar los antecedentes denunciados dentro del plazo legal de 3 días de recepcionada la denuncia a la Dirección del Trabajo para derivar la investigación a dicha entidad.



Será deber de dicha Comisión el informar a la persona denunciante de los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones que dispone en los casos en que de una revisión de antecedentes más exhaustiva de los hechos denunciados, se detecten este tipo de situaciones que no hubiesen sido detectadas a la presentación de la denuncia.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO

RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS URGENTES.

El Encargado de la recepción de denuncias deberá requerir lo siguiente como antecedentes mínimos al recibir una denuncia sin importar si esta haya sido realizada en forma verbal o escrita.

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de actuar en representación de la víctima deberá indicarlo expresamente y acompañar la representación que invoca.
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos cuando sea posible.
- Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la Corporación, indicar la relación que los vincula.
- Relación de los hechos que se denuncian.

Si alguno de estos elementos faltare se informará al denunciante a fin de que los complete dentro de 3 días. Si vencido este plazo, no se entrega la información la denuncia no podrá ser tramitada. Con todo, siempre se tomarán todas las medidas necesarias para asegurar la debida protección del funcionario afectado, aun cuando este no posea todos los antecedentes para presentar su denuncia.

Al respecto es importante mencionar que en los casos de que la denuncia sea presentada de manera verbal, el funcionario encargado de recepcionar deberá levantar acta de aquella a fin de que la manifestación de voluntad conste por escrito, documento que además deberá ser firmado por el/la denunciante.

En caso de ser necesario, en atención a la gravedad de los hechos denunciados, este funcionario velará por la adopción de todas las medidas urgentes que tengan por objeto resguardar a la víctima de manera inmediata coordinando con la jefatura a cargo de la unidad de la Corporación a la que pertenezca para que ellas sean ejecutadas, así como la forma y el tiempo en que se deberán adoptar.

Adopción de medidas de resguardo

El encargado de la recepción de denuncias, será el encargado de gestionar con la dirección la aplicación de medidas urgentes para la protección del funcionario denunciante cuando ellas sean atingentes.

Las medidas a adoptar pueden considerar la separación de los espacios físicos que comparte denunciante y denunciado, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo con las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social, entre otras.

El funcionario a cargo de esta labor deberá comunicar de la denuncia recibida y hacer una propuesta de medidas de resguardo dentro del mismo día hábil desde su recepción, a la dirección a fin de que esta apruebe las medidas y designe un investigador, esta comunicación se realizará ya sea de manera personal o mediante comunicación por correo electrónico institucional. Deberá enviar además un



registro o constancia de la realización de todas las actuaciones en las que haya intervenido en el procedimiento.

Adicionalmente, el funcionario encargado de la recepción de la denuncia deberá entregar información al denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

Plazo del funcionario responsable para comunicar a la Dirección

1 día hábil desde que se recibe la denuncia.

Desde la recepción conforme de la denuncia por parte del funcionario receptor, empezará a correr el plazo de tres días que tendrá el investigador para informar a la Dirección del Trabajo del inicio de una investigación y de las medidas de resguardo adoptadas por la corporación en favor de los trabajadores, por lo cual es crucial que la Dirección designe de la forma mas expedita posible a un investigador, tan pronto tenga conocimiento de la denuncia recibida.

El ingreso de la denuncia marca también el inicio del cómputo de 30 días hábiles para finalizar la investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, para efectos de la computación de plazos y adopción de medidas, cualquier denuncia presentada de manera telemática, fuera del horario laboral, o al término de la jornada ordinaria, si existieren mecanismos habilitados para ello, se entenderá presentada inmediatamente en el día siguiente hábil, debiendo ser contactado el denunciante en dicha fecha por el encargado de recepción de denuncias para que se proceda a ratificar todo lo denunciado, lo que será registrado formalmente.

Consideraciones relativas a la recepción de la denuncia presencial

Al momento de recibirse una denuncia de manera presencial, el funcionario encargado de aquello, deberá dar especial protección a la persona afectada, brindando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, el funcionario encargado de su recepción deberá elevar un acta con los datos aportados por el denunciante, solicitándole que aporte los antecedentes mínimos establecidos en este protocolo para ello.

De dicho documento se entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación, sin perjuicio de lo previamente mencionado, en todos los casos de recepción de denuncia se deberá guardar copia de ella, timbrada y fechada para efectos registrales, la que será entregada al Comité investigativo para ser incorporada a la carpeta investigativa.

Estará estrictamente prohibido considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia debiendo iniciarse siempre un proceso de investigación.

Si la denuncia es presentada personalmente, el receptor de esta, informará además a la persona denunciante que la Corporación Educacional San Alberto Hurtado tendrá la facultad de iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. Conviene hacer presente, que esta decisión será adoptada por el director o el investigador, a quienes se pondrá en conocimiento de las denuncias debidamente recepcionadas el mismo día en que estas sean ingresen. En caso de que ello sea decidido por el investigador, será el mismo el responsable de comunicar al denunciante la decisión de investigar de manera interna o derivar los antecedentes para su conocimiento a la Dirección del Trabajo dentro del tercer día de recibida la denuncia, siendo la Dirección quien realice aquello en caso de que la decisión sea suya.



En caso de que el investigador decida llevar a cabo la investigación de manera interna, deberá informar a la Dirección del Trabajo respecto del inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas en el caso, en un plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia.

Si el investigador optare por derivar, en este mismo plazo de tres días, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

Tratándose de una denuncia dirigida en contra de aquellas personas que representen al trabajador, por ejemplo, administrador, gerente, direcciones, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

DE LA INVESTIGACIÓN PROPIAMENTE TAL

En la designación del investigador, el Director deberá designar preferentemente a personas trabajadoras que cuenten con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación. El investigador, una vez recibida la investigación, contactara de la manera más expedita posible a la persona denunciante para ponerlo en conocimiento del inicio del proceso investigativo.

En los casos investigados por, la persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que den cuenta una afectación de la imparcialidad de quien investiga, pudiendo objetar su participación, pudiendo solicitar el cambio o exclusión de la persona investigadora, circunstancia que el director decidirá fundadamente, pudiendo mantenerlo, cambiarlo u ordenar que la investigación continúe, con el mismo funcionario. Se dejará constancia de lo anterior en el informe de investigación.

Diligencias mínimas de la investigación

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que se establecen en el presente procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia.

De manera inicial, tan pronto se reciban los antecedentes de la denuncia que le sean referidos por la persona encargada de su recepción, el investigador deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, es decir, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, deberá manifestarlo al denunciante fin de completar los antecedentes o información que requiera para proceder con la investigación.

Del mismo modo, el investigador deberá garantizar la bilateralidad del procedimiento investigativo y el derecho a defensa, permitiendo que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas presenciales o telemáticas, presentación de documento u otros mecanismos, que permitan recopilar antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales- Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

Aun cuando las declaraciones sean recibidas en forma telemática, deberán transcribirse a papel y ser firmadas por quienes las emiten.

Serán un standard mínimo en cualquier investigación de este tipo de situaciones:



- Someter la investigación a los principios rectores declarados en este manual, con especial sujeción a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- El citar a las partes involucradas, denunciante y denunciada, a fin de escuchar sus versiones de los hechos y dejar respaldo de aquellas en el proceso.
- Evaluar si la persona trabajadora denunciante requiere de algún tipo de apoyo especial o adicional según sea el caso, cuando esto no haya sido contemplado como medida de resguardo previamente.
- Entrevistar a por lo menos a un tercero que pueda aportar antecedentes relevantes al caso, cuando este exista.
- Entrevistar a lo menos a dos testigos de los hechos denunciados, cuando ellos existan.
- Revisar y/o solicitar registros, documentos, imágenes, audios, videos etc., que sean atingentes a los hechos.
- Pedir informes evaluativos a profesionales internos, R.R.H.H., u otros.
- Una vez recabados antecedentes suficientes, y ya con un informe claro sobre los hechos materia de la acusación, deberá notificar personalmente, por correo electrónico o a través de otra forma indicada al denunciado/a para que dentro del plazo de 3 días pueda hacer valer su derecho a defensa a través de la presentación de presentar descargos por los hechos que se le imputan.

Todas las citaciones y comunicaciones que se lleven a cabo se deben realizar a través de los canales formales que contempla el establecimiento, debiendo preferirse siempre la utilización de los correos institucionales para ello. En caso de ser solicitada una forma de notificación o comunicación distinta a ellos por uno de los intervinientes de la investigación, deberá hacerlo por escrito, a fin de dejar constancia de aquello en el expediente investigativo.

De todas las medidas que se adopten, sean estas investigativas o de resguardo debe quedar una constancia por escrito que se adjuntará al expediente investigativo.

Las entrevistas deberán procurar ser lo suficientemente detalladas, a fin de evitar volver a entrevistar a los involucrados, en especial a los afectados, a fin de no revictimizarlos.

En este punto, el investigador podrá solicitar permiso para grabar las declaraciones de los intervinientes, quienes sí lo conceden, deberán manifestarlo por escrito, a fin de dejar constancia de aquello en el expediente investigativo.

Se debe procurar siempre resguardar la privacidad de la denuncia y de los involucrados. Según lo estime investigador y para el mejor resultado de la investigación, podrá solicitar a dirección, una sala exclusiva que proporcione la suficiente privacidad a los participantes en el proceso.

INFORME DE CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN

El investigador deberá emitir un informe, dando cuenta los resultados de la investigación.

El respectivo informe contendrá, a lo menos:

- Nombre, correo electrónico y RUT de la Corporación quien se identificara como empleadora en el proceso.
- Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- Individualización de las personas a cargo de la investigación
- Las medidas de resguardo adoptadas, y las notificaciones realizadas.
- Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.



- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- La propuesta de sanciones cuando corresponda. La comisión deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, en conformidad a lo dispuesto en el artículo N°51, Título XV “De las Sanciones, Amonestaciones y Multas”, del Reglamento interno de orden e higiene y seguridad. Con todo, cuando la gravedad de los hechos investigados amerite aplicar lo dispuesto en la letra f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, es decir, cuando se constate la existencia de acoso laboral o sexual, que permita la terminación de contrato de trabajo del denunciado sin derecho a indemnización, la comisión podrá proponer dicha sanción en su informe, independiente de lo dispuesto en el inciso dos del mencionado artículo del reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Plazo de la investigación

La investigación deberá concluir en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia.

Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo y adopción de medidas

El investigador deberá entregar su informe a la dirección del establecimiento quien, deberá remitir el informe investigativo y sus conclusiones de manera electrónica o presencial a la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de dos días desde finalizada la investigación interna, es decir, recibido el informe, deberá entregarlo en un máximo de 2 días, por lo que si la investigación se realizase en el plazo máximo para ello (30 días) el informe deberá entregarse en la DT en el plazo máximo de 32 días contados desde interpuesta la denuncia.

Sin perjuicio de aquello, si la investigación terminase antes del plazo máximo designado para ello, el informe deberá remitirse con un máximo de dos días contados desde su fecha de término.

Dicho servicio emitirá un certificado de la recepción, el cual deberá ser impreso e incorporado al expediente investigativo físico, para efectos registrales.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de la Corporación Educacional San Alberto Hurtado, quien a su vez pondrá en conocimiento la persona afectada, denunciante y denunciado. En caso de no emitirse un pronunciamiento de la dirección del trabajo en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el investigador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Notificado la Corporación del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo o en caso de que la DT no se pronuncie transcurrido el plazo de 30 días desde remitido el informe, la corporación deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

En los casos de que la Dirección del Trabajo sea la encargada de la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador, realizará dicho procedimiento conforme a lo establecido en el decreto 21 del 28 de mayo del 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la corporación, dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

Directrices para la aplicación de medidas correctivas y las sanciones en el procedimiento de investigación de acoso sexual y laboral

Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los trabajadores de la Corporación, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

Aplicación de sanciones y su impugnación

Recibido el informe de investigación, el empleador dispondrá de un plazo de 15 días para aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

Como se mencionó previamente, estas medidas o sanciones adoptadas deberán ser informadas tanto al denunciante como al denunciado dentro del mismo plazo de 15 días.

En los casos en que, como resultado del proceso investigativo, la corporación deba aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, podrá la persona trabajadora sancionada con el despido impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en un juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe de la comisión investigativa o de la Dirección del Trabajo que motiven el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.



Directrices para la investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral

De la Violencia en el trabajo.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de apoderados o terceros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento o lo establecido en el dictamen 362/19 según corresponda.

Asimismo, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos se deberá informar, a la persona trabajadora afectada los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

En particular en este punto y teniendo presente que la mayoría de los profesionales que componen La corporación ejercen sus funciones en el área de la Educación, se les informará respecto a las modificaciones introducidas por la Ley 21.188 (MODIFICA CUERPOS LEGALES QUE INDICA PARA PROTEGER A LOS PROFESIONALES Y FUNCIONARIOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD Y A LOS PROFESIONALES, FUNCIONARIOS Y MANIPULADORES DE ALIMENTOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES) en caso de que ellos manifiesten su intención de perseguir de manera particular las agresiones de las que sean víctimas.

En estos casos, la corporación se compromete a colaborar en todo lo posible en la investigación de las situaciones que involucren a sus funcionarios y a responder cualquier requerimiento hecho por fiscalía o tribunales competentes al respecto.

En los casos de violencia el informe de la investigación que se pronuncie de aquellos también incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por la Corporación Educacional San Alberto Hurtado en relación con la causa que generó la denuncia.

SOBRE LA FALSA DENUNCIA

Si durante cualquier etapa en la aplicación de este procedimiento, se descubriese que se presentó una falsa denuncia y a posteriori se comprueba a través del proceso investigativo que el/la denunciante, utilizó maliciosamente el procedimiento, el investigador, previo informe, pondrá en conocimiento de los hechos al empleador para que este evalúe poner sanciones las que según la gravedad de los hechos imputados falsamente podrá incluso ser el término de la relación laboral de acuerdo a los establecido en el artículo 160 del Código del Trabajo:

Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;



DIFUSIÓN Y MODIFICACIÓN REGLAMENTO INTERNO

De acuerdo a lo consignado en el artículo 156 del Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de nuestra entidad sufrirá modificaciones debido a las incorporaciones introducidas para dar cumplimiento a la Ley N°21.643.

En razón de lo anterior, estas modificaciones del Reglamento Interno se pondrán en conocimiento de los trabajadores durante 30 días, mediante su envío vía correo electrónico destinado a cada funcionario del cual se solicitará acusar recibo en un plazo de 48 horas.

De igual modo, este nuevo instrumento se publicará en la página web del Colegio y en los murales informativos de cada unidad. Se entregará además copia a Encargados de Convivencia, Jefas Técnicas y Comité Paritario existente.

Transcurrido el plazo de 30 días, dentro de los cinco días siguientes se remitirá copia de las modificaciones a la Dirección del Trabajo y al Servicio de Salud respectivo.



CONNIE MARLEN WANNER CERDA
SOSTENEDORA
COORPORACIÓN EDUCACIONAL SAN ALBERTO HURTADO