



44 AÑOS EDUCANDO

## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

### MARCO JURÍDICO

Normativa legal:

- **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: “La 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.
- **Ley 20.60G 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.*
- **Código de Buenas Prácticas Laborales**, título III número 7 “Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo (instructivo presidencial 15 de junio de 2006, medida número 13 plan 100 primeros días de gobierno, <http://white.lim.ilo.org/sindi/general/documentos/instructivo.pdf>)
- **Dictamen N°E516610/2024** de la Contraloría General de la República en donde impartió las instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes N° 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. En relación con las modificaciones a la ley N° 18.575, señaló que la Ley N° 21.643 introdujo un nuevo inciso final al artículo 13 de la ley N° 18.575, el cual indica que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.
- **Dictamen N° 362/1G** de 07 de junio de 2024 de la Dirección del Trabajo (DT)

## **INTRODUCCIÓN**

Esta entidad, adopta el compromiso de prevenir y erradicar todo tipo de conducta que pudiere derivar en acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, teniendo como base normativa el presente protocolo, el cual a su vez, incorpora las modificaciones introducidas en nuestra legislación a través de la Ley N°21.643, que profundiza en la materia que nos convoca, y hace suya la disposición constitucional consagrada en el artículo 19, N°1 de la carta magna que establece “el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas” ; y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia,

### **OBJETIVO:**

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen participativamente a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### **ALCANCE:**

Este protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, sin distinción respecto a la naturaleza de la relación laboral a la cual están sometidos, incluidas jefaturas o directores de la Corporación de Educacional San Alberto Hurtado. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas y usuarios que acudan a nuestras dependencias.

## **CONCEPTOS GENERALES**

### **DEFINICIONES**

A fin de permitir que los funcionarios de esta Corporación puedan exigir correctamente la protección de sus derechos, se definen situaciones que constituyen una vulneración de aquellos, en caso de ser constatados, a fin de permitirles encuadrarlas de manera efectiva en caso de realizar su denuncia. Con todo, estas definiciones y ejemplos de dichas actitudes serán recogidas con mayor profundidad en el protocolo de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

### **ACOSO SEXUAL**

Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

### SEXISMO

El sexismo es una forma de discriminación basada en el sexo o género de una persona, generalmente dirigida hacia las mujeres. Se manifiesta a través de actitudes, creencias, estereotipos o comportamientos que consideran a un sexo (usualmente el masculino) como superior o más apto que el otro.

En resumen:

- Discriminación por sexo o género.
- Favorece o prioriza a un género.
- Afecta el trato, las oportunidades o los derechos de las personas.

### CONDUCTA INCIVICA

Es actuar de forma irrespetuosa, irresponsable o molesta hacia los demás o hacia el entorno compartido.

Ejemplos de conductas incívicas:

- Tirar basura en la calle.
- Hacer ruido excesivo durante la noche.
- Dañar mobiliario urbano (bancos, señales, farolas, etc.).
- No recoger los excrementos de una mascota en la vía pública.
- Faltar al respeto a otras personas en espacios públicos.

### 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

#### **I) ASPECTOS GENERALES:**

##### **1.- Ámbito de aplicación.**

El presente procedimiento establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas involucradas en el proceso.

- Encargada: Andrea López Infante

-Correo de denuncias: denunciasinternas@colegioclaudiogay.cl

## 2.- Plazos.

Salvo indicación en contrario, los plazos serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos; y seguirán corriendo pese a que el establecimiento tenga suspendida la relación laboral por vacaciones o actividades escolares.

## 3.- Derechos y obligaciones generales de las personas trabajadoras.

**Derechos.** Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, 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 procedimiento.
- 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.** En el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

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

## 4.- Obligaciones generales de los empleadores.

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán:

- 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 reglamento.



44 AÑOS EDUCANDO

- Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene 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 procedimiento.
- Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o



44 AÑOS EDUCANDO

denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.

- Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales -si las tuviere-, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

#### 5.- **Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.**

La persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- ✓ Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente procedimiento, teniendo 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, de forma individual.
- ✓ 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 que imponga la normativa vigente.

#### 6.- **Definición de conceptos y actores claves:** para efectos de este procedimiento.

- **Denunciante** : persona trabajadora afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- **Denunciado/a**: persona trabajadora en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo
- **Denuncia**: documento por escrito en donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, una situación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

#### 7.- **Definición de principios que rigen este procedimiento:**

❖ **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 revictimización o no victimización secundaria:** No revictimización 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.



44 AÑOS EDUCANDO

❖ **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.

**8.- Definiciones básicas. Para los efectos de este procedimiento, se entenderá por:**

- **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- **Acoso Laboral.** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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.
- **Acoso sexual:** Se entiende 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.
- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
  - Se recibe el relato.
  - Entrevista individual
  - Registro del relato y firma.
- **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

**9.- Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:**

- **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.



44 AÑOS EDUCANDO

- **Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

- **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 empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

- **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.

- **Acoso por personas externas al trabajo: apoderados o personas sin relación laboral.**

## II) DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO.

<p><b>ETAPA I</b></p> <p><b>RECEPCIÓN DE DENUNCIA</b></p>	<p><b>Denuncia:</b> Sobre las acciones para hacer efectiva la denuncia se deben considerar como criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita. Si la denuncia es realizada de modo verbal, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Se deberá entregar una copia de dicha acta a la persona denunciante.</li> <li>• La denuncia podrá presentarse ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, la persona que efectúa la denuncia debe recibir un comprobante por esta acción.</li> </ul> <p><b>La denuncia formulada</b> deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, su número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo (que cuente con otro medio de comunicación que no sea el correo electrónico). En caso de que quien denuncia sea una persona distinta al denunciante, deberá indicar dicha información y la representación que invoca.</li> </ul>
---	---



- 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 empresa, indicar la relación que los vincula.
- Relación de los hechos que se denuncian.
- Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo (gerente, administrador o quien ejerce habitualmente funciones de dirección o administración).
- La denuncia no puede ser realizada por terceras personas.

#### **Una vez recibida la denuncia.**

- La denuncia deberá respetar el principio de protección de la persona afectada, dando trato digno e imparcial, e informándole de manera clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.
- Si la denuncia se realiza de forma verbal, la persona que la recibe debe generar un acta y entregarle copia timbrada, fechada y con hora de presentación a la persona denunciante.
- **No** existe control de admisibilidad de la denuncia.
  - ➔ Si la denuncia se presenta ante el empleador, éste deberá informar al denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo (DT).
    - ➔ En el primer caso, dentro del plazo de **dos días contados** desde la recepción de la denuncia, deberá contestar la denuncia e informar al denunciado.
  - - ➔ En el primer caso, dentro del plazo de **3 días hábiles** desde la recepción de la denuncia, deberá informar a la DT que se inició la investigación, junto con las medidas de resguardo que se adoptaron.
  - - ➔ En el segundo caso, si el empleador opta por la derivación a la DT o la persona denunciante así lo ha



	<p>solicitado, se deberá remitir la denuncia y sus antecedentes a dicho organismo en un plazo de <b>tres días</b> desde que ésta ha sido recepcionada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso de que el empleador derive, el ingreso se realizará a través del portal MiDT con usuario y clave única del empleador. El empleador debe acompañar los antecedentes necesarios para tramitar la denuncia e indicar cuáles fueron las medidas de resguardo adoptadas. La decisión adoptada debe ser informada por escrito al denunciante.</li> <li>• Si la denuncia está dirigida contra aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, el gerente, administrador o quien ejerce habitualmente funciones de dirección o administración, la denuncia <b>siempre</b> deberá ser derivada a la DT para su investigación.</li> <li>• En un plazo de 30 días hábiles, después de la notificación, se puede determinar si la denuncia es interna o externa.</li> </ul>
<p><b>ETAPA II</b> <b>CONTENCIÓN</b> <b>Y</b> <b>ACOMPAÑAMIENTO</b></p>	<p><b>Adopción de medidas de resguardo.</b></p> <p>Una vez recibida la denuncia, se deben adoptar de forma inmediata una o más medidas de resguardo, las que deben estar en relación a la gravedad de los hechos imputados, a la seguridad de la persona denunciante y a las posibilidades derivadas las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.</p> <p>En ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir ningún tipo de menoscabo. Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna se podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.</p> <p>La Dirección del trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los involucrados en el procedimiento.</p> <p>Si la denuncia es realizada ante la Dirección del Trabajo, en un plazo <b>máximo de dos días hábiles</b>, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo, las que deberán ser adoptadas por aquel de manera inmediata, una vez que le hubieren sido notificadas conforme al artículo 508 del Código del Trabajo.</p> <p><b>Las medidas pueden considerar:</b></p>



44 AÑOS EDUCANDO

	<p>La separación de espacios físicos.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Realizar teletrabajo realizando trabajo administrativo acorde a su cargo.</li><li>-Redistribución del tiempo de jornada.</li><li>-Proporcionar al denunciante acceso a la atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N°16.744.</li></ul>
--	--



**ETAPA III  
INVESTIGACIÓN  
INTERNA**

**a) Designación de la persona a cargo de la investigación:** Para efectuar la investigación, el empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante. Igualmente, los datos de la persona definida a cargo de la investigación deberán ser también informados por escrito a la persona que efectúa la denuncia.

La persona del denunciante o denunciado, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, y solicitar el cambio de la persona a cargo de la investigación. El empleador deberá decidir fundadamente si mantenerlo o cambiarlo, registrando todo en el procedimiento de investigación. En caso de no estar conformes, se debe acudir directamente a la inspección del trabajo.

**b) Diligencias mínimas para efectuar durante la investigación:**

- La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis detallado de la información entregada en la presentación de la denuncia recibida, cabe señalar que, si el investigador durante este análisis detecta que la denuncia presenta inconsistencias, incoherencias o están incompletas, deberá informar por escrito, a la persona denunciante con el fin de que aquel complete los antecedentes o información que requiera para ello, otorgando un plazo razonable definido para la entrega de información, el cual no podrá exceder de **cinco días hábiles, después de determinar si la denuncia es interna o externa.**

- El investigador/a contará con un plazo de 30 días hábiles desde que es designado, para recopilar antecedentes y hacer entrevistas a los involucrados en la denuncia y/o testigos de los hechos que se conocen. Así mismo, deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

- Concluido la etapa de recolección de antecedentes entrevistas, el investigador fijará un plazo



para la etapa probatoria, el que será comunicada por escrito a los involucrados, quienes podrán aportar los medios probatorios con los que cuenten dentro de dicho plazo.

(\*) los plazos indicados, pueden prorrogarse por el empleador, pero siempre previendo que el proceso de investigación deberá concluir dentro de 30 días hábiles contados desde la presentación de la denuncia, incluido la emisión del informe.

- La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas. Deberá agregar a los antecedentes, los medios probatorios recepcionados.

**c) Antecedentes que se deben considerar en la investigación en relación a la identificación de los riesgos presentes en la organización en base a:**

- Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Información definida en el RIOHS
- Denuncias presentadas DIAT o DIEP.
- Implementación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo
- Resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO
- Contratos de trabajo y sus respectivos anexos
- Entre otros.
- Protocolo de Convivencia Educativa

**d) Elementos a considerar:**

Parámetros para la determinación de la existencia indiciaria de hechos que pudieren ser constitutivos de conductas de Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo (Circular DT N°4/2024 de 12.07.24):

- i. Número de hechos evidenciados (uno o más, aunque sólo uno de entidad suficiente podría bastar para acreditar una vulneración).
- ii. Concordancia de los hechos (deben apuntar a una misma dirección).
- iii. Plausibilidad (que los hechos del indicio se encuentren debidamente acreditados).
- iv. Coherencia (que las inferencias sean racionales y se correspondan con los dictados del buen sentido y de la lógica).



44 AÑOS EDUCANDO

	<p><b>e) Conclusión de la investigación:</b></p> <p>El proceso de investigación deberá concluir dentro de los <b>30 hábiles</b> contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➡ Que NO hay indicios o hechos suficientes que constituyan Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo o;</li><li>➡ Que SÍ hay indicios o hechos suficientes que constituyan Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo.</li></ul>
--	---



<p><b>ETAPA IV</b> <b>RESOLUCIÓN DE</b> <b>INVESTIGACIÓN E</b> <b>INFORME DE</b> <b>CONCLUSIONES.</b></p>	<p><b>1.- Contenidos del informe de investigación.</b></p> <p>Una vez finalizado el proceso de investigación y recepción de la prueba, dentro del plazo <b>de quince días hábiles</b>, el investigador deberá generar un informe del proceso realizado que deberá contener como mínimo la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Identificación de la empresa: Nombre, correo electrónico y RUT.</li><li>• Identificación de la persona denunciante y de la persona denunciada: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico.</li><li>• Datos de la persona a cargo de la investigación: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del de la persona indicada en caso que corresponda.</li><li>• Debe contener las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.</li><li>• Contener los antecedentes y entrevistas efectuadas, en este punto se debe tener especial resguardo a la confidencialidad de las y los participantes.</li><li>• Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.</li><li>• 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.</li><li>• La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.</li><li>• La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.</li></ul> <p><b>2.- Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.</b> El empleador dentro del plazo de <b>dos días de finalizada la investigación</b> interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.</li></ul>
---	--



	<ul style="list-style-type: none"><li>• La Dirección del Trabajo tendrá un plazo <b>de treinta días para</b> su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada.</li><li>• En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.</li></ul> <p><b>3.- Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.</b> Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los <b>siguientes quince días (15) corridos</b>, informando a la persona denunciante como a la denunciada.</p> <p>En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días (15) corridos, una vez transcurrido treinta días (30) desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo</p>
<p><b>ETAPA V ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS</b></p>	<p>Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, pueden ser indicadas medidas reparatorias hacia la persona involucrada en la investigación o equipos de trabajo que se considere fueron afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.</p> <p><b>Medidas correctivas:</b></p> <p>Las medidas que se adopten deben estar orientadas a prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron origen a la denuncia.</p> <p>Con las medidas adoptadas se debe generar garantías de no repetición.</p> <p>Es importante que se pueda evaluar la eficacia y las mejoras de las medidas establecidas posterior a la investigación, esta información deberá ser incorporada en la identificación del riesgo definido en el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.</p>



	<p>Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa.</p> <p><u>Algunas acciones a considerar dentro de las medidas a incorporar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar refuerzo en la formación a través de capacitación sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.</li> <li>• Otorgar apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas en el proceso que lo requieran.</li> <li>• Reiterar información referente a los canales de denuncia de estas materias.</li> <li>• Complementar con medidas que se encuentren en la identificación del riesgo establecidas en el Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.</li> <li>• Carta de amonestación.</li> <li>• Descuento en el sueldo de un 20% a un 50%. Dependerá de la gravedad de la falta.</li> </ul> <p>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 2° de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del Código del Trabajo.</p>
<p><b>ETAPA VI</b> <b>SANCIONES Y MEDIDAS</b></p>	<p>La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas al denunciante y denunciado/a, mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a. Además, debe gestionarse la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.</p> <p>El empleador <b>deberá</b>, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.</p> <p>La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del</li> </ul>



44 AÑOS EDUCANDO

	<p>empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona 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.</li></ul>
--	--

### III) VIOLENCIA EN EL TRABAJO POR CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.

#### **Violencia de Terceros ajenos a la relación laboral.**

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 proveedores del servicio o usuarios, entre otros, 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 procedimiento ya descrito en el numeral II.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, 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.

Las medidas aplicar, tratándose de estudiantes o apoderados son las contenidas en el Reglamento Interno Escolar.

#### **Régimen de subcontratación.**

En el caso que el empleador de la principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador deberá informar las instancias para la denuncia ante el mismo empleador o a la Dirección del Trabajo (DT). La empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, **en el plazo de tres días**, a la instancia que sustanciará el procedimiento.



44 AÑOS EDUCANDO

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.

Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de **los dos días desde su** recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación, y deberá adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme al Procedimiento establecido en su orgánica interna.

#### **IV) DIFUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios:

- Inducción a personal nuevo
- Charlas y talleres informativos, dos veces al año. Inicio y término.
- Correos electrónicos institucionales de cada trabajador.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.



44 AÑOS EDUCANDO

**ANEXO I.- ACTA DE DENUNCIA.**

<b>FORMATO ACTA DE DENUNCIA ANTE LA ENTIDAD EMPLEADORA</b>			
<b>CONFIDENCIAL</b>			
<b>ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
<b>DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE</b>			
Nombres y apellidos		Fecha de denuncia	/ /
Cedula de identidad		Cargo o función	
Medio de contacto / correo electrónico		Dpto. /Gcia. /Área	
<b>DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A</b>			
Nombres y apellidos		Cargo o función	
Cedula de identidad		Dpto. /Gcia. /Área	
Medio de contacto / correo electrónico			
<b>DATOS DEL REPRESENTANTE (SI ACTUA REPRESENTADO EL DENUNCIANTE).</b>			
Nombres y apellidos			
Cedula de identidad			
Medio de contacto / correo electrónico			
La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.	SÍ __	NO __	

<b>SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		
Otra situación de Violencia Laboral		



44 AÑOS EDUCANDO

<b>SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A</b>		<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.			
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.			
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo.			
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo.			
En caso de que la persona denunciada sea externa a la empleadora, indicar la relación que los vincula.			
<b>SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS</b>		<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)			
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.			
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)			
<b>COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO</b>			
<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Área/unidad/servicio</b>	





44 AÑOS EDUCANDO

\_\_\_\_\_  
NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

TIMBRE DE LA EMPLEADORA.

FECHAY HORA RECEPCION DENUNCIA : \_\_\_\_\_